

Rufbereitschaft.

Arbeit in der Freizeit

Im Jahre 1968, gerade 12 Jahre alt, sang ich unbedacht mit, wenn Graham Bonney seinen Ohrwurm schmetterte:

*Wähle 3-3-3 auf dem Telefon
Wähle 3-3-3 und du hast mich schon
Wähle 3-3-3 und dann glaube mir
Ich bin 1-2-3 schon bei dir!*

(Musik/Text: Hans Blum, Thomas Flemke)



Später räumte Herr Bonney ein, er habe damals – frisch aus England eingewandert – seinen Text nicht verstanden.

Rufdienst verstehen?

Zwar wird Rufbereitschaft gleich dreimal im Arbeitszeitgesetz erwähnt. Jedes Mal wird dabei der Gesundheitsschutz gelockert. Doch versäumten die Gesetzgeber zu bestimmen, was begrifflich als Rufbereitschaft gelten soll. Die Richter am Europäischen Gerichtshof grenzten sie vom Bereitschaftsdienst ab. Die Beschäftigten hätten sich in der Rufbereitschaft ›ständig erreichbar‹ zu halten, ›ohne jedoch zur Anwesenheit in der Gesundheitseinrichtung verpflichtet zu sein.²⁷⁹ Umgekehrt gilt: Was als Hintergrund-, Ruf- oder Notdienst bezeichnet wird oder als Standby, als Bereithalten, Vario-Dienst, Dispo-Schicht oder Freizeit, das kann dennoch Rufbereitschaft sein. Will ein Arbeitgeber Rufbereitschaften anordnen, muss er die Grundlagen vertraglich geregelt haben. Meist finden wir sie im Tarifvertrag, sonst wohl in den ersatzweise in Bezug genommenen AVR. Ohne eine solche ausdrückliche Verpflichtung darf die Leistung angeordneter Rufbereitschaft verweigert werden²⁸⁰.

279 Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) in seiner SIMAP-Entscheidung vom 03.10.2000, Az. C-303/98
280 Landesarbeitsgericht Hessen Urteil 06.11.2007 – 12 Sa 1606/06

Arbeitsrichter mussten die genauen Pflichten der Beschäftigten erst ausdeuten. Die sollen:

- ihre Erreichbarkeit sicherstellen. Hier genügt der Satz ›Sie erreichen mich bei meinem Handy unter Nummer 333‹,
- sich arbeitsbereit halten, also frei von anderen Pflichten wie dem Beaufsichtigen der Kinder, ausgeruht und fahrtüchtig (nüchtern sein),
- sich bei Abruf unverzüglich auf den Weg machen.

Anders als beim Bereitschaftsdienst brauchen sie sich nicht in der Nähe des Arbeitsplatzes aufzuhalten, nicht einmal in unmittelbarer Nähe des Betriebes. Doch mit dieser Freiheit ist es nicht allzu weit her.

Keine Freizeit!

›Rufbereitschaft ist dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort so wählen muss, dass er auf Abruf die Arbeit innerhalb einer Zeitspanne aufnehmen kann, die den Einsatz nicht gefährdet. Damit stellt sie keine Freizeit des Arbeitnehmers im eigentlichen Sinne dar²⁸¹. Dies bedeutet, dass sich der Aufenthaltsort des Arbeitnehmers noch in einer Entfernung von der Arbeitsstelle befinden muss, die es ihm gestattet, diese in angemessen kurzer Zeit zu erreichen. ›Der Arbeitnehmer darf sich nicht in einer Entfernung vom Arbeitsort aufhalten, die dem Zweck der Rufbereitschaft zuwiderläuft‹²⁸².

Etwas unkonkret, die Herren Richter ... Die Tarife und Verträge geben ebenfalls nicht vor, in welcher Zeitspanne die Arbeitsaufgabe aufzunehmen ist. Das da manchmal auftauchende Adverb ›kurzfristig‹ bestimmt weder 20 noch etwa 30 Minuten²⁸³. Manchmal lassen sich Vorgesetzte dennoch von ihren Wünschen hinreißen. Geben sie vor, nach welcher Zeit spätestens die eigentliche Arbeitsaufgabe anzugehen ist? Dann ordnen sie damit tatsächlich eine Anwesenheitsbereitschaft an. Die ist entsprechend teurer zu vergüten²⁸⁴. Die Nachzahlung können wir bis zum *letzten* Monat der Ausschlussfrist geltend machen. Der Arbeitgeber darf erst recht nicht einen Entfernungsradius vorgeben²⁸⁵.

281 Bundesarbeitsgericht (BAG) Urteil 22.06.2011 – 8 AZR 102/10

282 Bundesarbeitsgericht (BAG) Urteil 19.12.1991 – 6 AZR 592/89; BAG Urteil 31.01.2002 – 6 AZR 214/00

283 Bundesarbeitsgericht (BAG) Urteil 31.01.2002 – 6 AZR 214/00

284 Bundesarbeitsgericht (BAG) Urteil 19.12.1991 – 6 AZR 592/89; LAG Köln Urteil 13.08.2008 – 3 Sa 1453/07

285 Landesarbeitsgericht Hessen Urteil 06.10.2006 – 3 Sa 1439/05

Beschäftigt

Zwar ist Rufbereitschaft keine Freizeit im eigentlichen Sinn. Sie zählt dennoch nicht zur Arbeitszeit²⁸⁶. Weder Freizeit noch Arbeitszeit – was dann? Das Arbeitszeitgesetz konstruiert in § 9 einen zwielichtigen Zwischenzustand: »Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.« Diese Beschäftigungsfreiheit schließt die Anordnung von Ruf- und Dienstbereitschaft aus. Schon begriffsnotwendig darf an beschäftigungsfreien Tagen nicht die Möglichkeit bestehen, einen Arbeitnehmer zur Beschäftigung heranzuziehen²⁸⁷.

So steht den mit Rufbereitschaft Beschäftigten für die Belastung an Sonn- oder Feiertagen selbst dann ein Ersatzruhetag²⁸⁸ zu, falls sie kein einziges Mal angerufen wurden. Auch ohne eine Minute Arbeitszeit wurden sie dennoch beschäftigt. Das merken wir uns! Doch die Heranziehungszeiten (Inanspruchnahmen) in der Rufbereitschaft sind bei der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit zu berücksichtigen. Sie zählen sehr wohl als Arbeitszeit.

An- und Abfahrt

Wann geht diese Arbeit los? Versicherungstechnisch scheint alles sehr eindeutig. Die Beschäftigten sind bereits beim Zurücklegen des unmittelbaren Weges zum Ort der Tätigkeit und zurück unfallversichert. Um Streit zu vermeiden, legten die Richter die Versicherungsgrenze etwas unbefriedigend an die Außentür des Wohnhauses. Die Beschäftigten nehmen ihre Arbeit jedoch bereits mit dem eigentlichen Anruf *auf* – also regelmäßig in der Wohnung. Bereits das Entgegennehmen der Anordnungen gehört zur Arbeitszeit. Es handelt sich um eine »ausschließlich fremdnützige Tätigkeit«²⁸⁹. Doch um was handelt es sich bei der anschließenden Wegezeit? Selbst unsere Dienstfahrten gehören meist zur Freizeit²⁹⁰.

Die Belastung durch Wegezeiten im Rahmen der Rufbereitschaft entspricht nicht dem Charakter einer Ruhezeit nach dem ArbZG – der Beschäftigte kann nicht mehr frei über seine Zeit verfügen, er ist im Arbeitseinsatz, er steht der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber ab dem Zeitpunkt des Anrufs zur Verfügung.

286 Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) 03.10.2000, Az. C-303/98

287 Landesarbeitsgericht Düsseldorf 13.10.2004 – 4 (5) Sa 1121/04

288 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) § 11 Abs. 3

289 Bundesarbeitsgericht (BAG) Beschluss 12.11.2013 – 1 ABR 59/12

290 Bundesarbeitsgericht (BAG) Urteil 11.07.2006 – 9 AZR 519/05

So führt es der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) in seiner LV 30 auf Seite 26 aus. Vielen Dank! Arbeitszeitrechtlich ist damit alles klar. Was ist mit der Vergütung? Die Beschäftigten sind hier – anders als bei ihrem Weg zur regelmäßigen Arbeit oder ihren Heimfahrten – nicht frei. Sie müssen den schnellsten Weg nehmen, sie sollen ein möglichst schnelles Verkehrsmittel wählen, vielleicht sogar ein privates. Da handelt es sich nicht nur um eine Dienstreise, sondern auch um Arbeitszeit.

Der TVöD bleibt in § 8 Abs. 4 etwas unklar. Vergütet wird ›die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes [...] einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten.‹ Handelt es sich bei der Anfahrt nicht um eine Arbeitsleistung? Handelt es sich jedoch um eine erforderliche Nebenleistung? Die gilt als zu vergütende Arbeitszeit, als eine ›verlangte sonstige Tätigkeit oder Maßnahme, die mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise von deren Erbringung unmittelbar zusammenhängt‹²⁹¹.

Die AVR.DD werfen weitere Streitpunkte auf. Denn sie legen nur ›Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit‹ der Vergütung zugrunde (u.a. in Anlage 8). Die Wegezeit erscheint da als bloßer Begleitumstand der Arbeit. Die An- und damit auch die Abfahrt dienen dazu, unverzüglich zum Ort der Beschäftigung zu gelangen. Wir fahren nicht zum Spaß durch Nacht und Wind.

Wer im Rahmen der Rufbereitschaft mit dem Privatwagen zum Arbeitsort fährt, weil dies der schnellste Weg ist oder scheint, um rechtzeitig dort zu erscheinen, handelt regelmäßig auch im Interesse des Arbeitgebers²⁹².

Es handelt sich wohl auch vertragsrechtlich um eine ›ausschließlich fremdnützige Tätigkeit‹²⁹³. So ist sie zu vergüten. Wer den privaten PKW in der Arbeitszeit für betriebliche Zwecke nutzt, führt mit ihm Dienstreisen durch. Hier fällt uns spontan die Kilometerpauschale ein, die wir oft in den betrieblichen Reisekostenrichtlinien finden.

291 Bundesarbeitsgericht (BAG) Urteil 19.09.2012 – 5 AZR 678/11

292 Bundesarbeitsgericht (BAG) Urteil 22.06.2011 – 8 AZR 102/10

293 Bundesarbeitsgericht (BAG) Beschluss 12.11.2013 – 1 ABR 59/12

Dienstfahrt steuerfrei

›Ein geldwerter Vorteil ist nicht zu erfassen, wenn es erforderlich werden kann, dass der Arbeitnehmer von seiner Wohnung aus dienstliche Fahrten antritt, z.B. beim Bereitschaftsdienst in Versorgungsunternehmen²⁹⁴.

Ein Blick in den Manteltarifvertrag des Kuratoriums für Heimdialyse (KfH) ›Alte Bundesländer weckt weiteren Appetit: ›Das KfH übernimmt die Fahrtkosten für die jeweilige An- und Abfahrt eines Arbeitseinsatzes während der Rufbereitschaft entsprechend den jeweils gültigen Reisekostenrichtlinien des KfH. Die Benutzung eines privaten Pkw wird in Schadensfällen haftungsrechtlich einer Dienstfahrt gleichgestellt.‹ Damit haben wir genug Stoff zusammen, um gleich erste Bausteine für eine Dienst- oder Betriebsvereinbarung zu formulieren.

Noch Kummer und Ärger?

Wie viele Rufbereitschaften muss eine hinnehmen? Auch die Teilzeitbeschäftigte? Und die Schwerbehinderte? Was ist ein Notfall? Wie oft darf gerufen werden? Was, wenn der Einsatz in der Nacht mit der geplanten Frühschicht in Konflikt gerät? Und was ist mit dem Mitbestimmen?

Der britische Akzent von Graham Bonny vernuschelte seine Botschaft:

*Hast du mal Kummer mit der Mama
Hast du mal Ärger mit Herrn Papa
Platzt dir der Kragen oh ja
und jede Naht
Lauf zum Fernsprechapparat!*

Wir können – 45 Jahre später – sogar das Internet nutzen. Da gibt's bereits zahlreiche weitere Hinweise gegen Kummer und Ärger.

 www.rufdienst.schichtplanfibel.de

294 Finanzgericht Baden-Württemberg Urteil – 29.09.1998 – 12 K 272/97

Bausteine für eine Dienst- oder Betriebsvereinbarung ›Rufbereitschaft‹

- Es gibt keine Zeitvorgabe für das Heraneilen nach dem Ruf. Doch nach dem Ruf zum Einsatz reicht nicht in jedem Fall oder zu jeder Zeit ein unverzüglicher Anweg zu Fuß oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln aus. Der Arbeitgeber/Dienstgeber teilt allen Beschäftigten einer Abteilung, die zu Rufbereitschaften herangezogen werden, mit, falls er zur Sicherstellung des Einsatzzweckes die Benutzung eines PKW wünscht.
- Die An- und Abfahrtzeiten werden schutzrechtlich als Arbeitszeiten gewertet. Erwartet der Arbeitgeber/Dienstgeber die Benutzung eines PKW, um einen zeitnahen Einsatz sicherzustellen, so werden für diese Dienstfahrten 35 Cent je gefahrenen Kilometer erstattet.
- Der Arbeitgeber/Dienstgeber stellt in diesem Fall die Beschäftigten auch von der Begleichung nicht vorsätzlich verursachter Fremd- und Eigenschäden frei (Dienstreisen-Vollkaskoversicherung).
- Die Beschäftigung an einem Sonn- oder Feiertag durch Rufbereitschaft zwischen 00:00 und 24:00 Uhr zieht die Verpflichtung nach sich, einen entsprechenden Ersatzruhetag zu gewähren. Der Ersatzruhetag für einen Feiertag verkürzt dabei die Arbeitszeit um die schichtplanmäßig ausfallende Arbeitszeit. Die Ersatzruhetage werden im Dienstplan gekennzeichnet.

Anfahrt ist Arbeitsleistung

Die Arbeitsleistung des Arztes innerhalb der Rufbereitschaft beginnt nicht mit dem Einsatz im Krankenhaus, sondern tatsächlich mit dem Verlassen des Aufenthaltsorts nach § 10 Abs. 8 TV-Ärzte/VKA und dem Weg ins Krankenhaus und endet erst nach der Rückkehr am Aufenthaltsort. Hierbei handelt es sich um tatsächliche Vorgänge und nicht um Fiktionen.²⁹⁵

Schranken der Rufbereitschaft.

Arbeit ohne Grenzen?

Der Chef schafft an. Sein Direktionsrecht stößt dabei an Hindernisse: an die Schutzzgrenzen der Gesetze, an die Aufforderung zum billigen Abwägen betrieblicher mit den individuellen Interessen und – an die Mitbestimmung. Mit der Rufbereitschaft reißen die Arbeitgeber all diese Schranken nieder. Sie rufen zum Einsatz, ob Tag oder Nacht, ohne weitere Rücksicht und ohne zuvor den Betriebsrat oder die Mitarbeitervertretung um Zustimmung zu bitten.

Die Rufbereitschaft ist damit wohl die brutalste Form des Arbeitsregimes. Ein Notfall, eine Störung, ein unerwarteter Zwischenfall, eine Spitze im Arbeitsanfall – der betriebliche Bedarf für ein unmittelbares Eingreifen scheint unabweisbar. Hatten Manager den Personalschlüssel zu knapp bestimmt? Organisierten Vorgesetzte die Abläufe ohne Puffer? Jetzt ist es zu spät. Was muss, das muss. Beim eigentlichen Übergriff halten sich die Verantwortlichen dezent zurück. Sie rufen nicht selbst, es wird gerufen. Oft greifen dabei unmittelbare Kolleginnen und Kollegen aus dem Team zum Telefon. Die Gesetzgeber scheuen es, diese Freiheit zu beschränken. Das gilt zunächst schon für die zulässige Höchstzahl an Rufbereitschaften, in Folge und je Monat.

Streudienste

Doppeldeutig wurden die *Streudienste* erfunden. Im tiefen Winter sollen hier für ein paar Stunden die Straßen und Wege freigehalten werden. Zugleich werden über den Tag hinweg eben auch nur jeweils ein paar Stunden eingestreut. Zwischen solchen Zeitfenstern bleibt der Lebens- und Freizeitwert deutlich eingeschränkt. Denn bereits in den Stunden vor einer Rufbereitschaft unternehmen wir keine Reisen und lassen die Finger besser vom Weihnachtspunsch.

Nur ununterbrochene Zeitperioden werden als jeweils eine einzige Rufbereitschaft begriffen. Leistet der Arbeitnehmer an einem Kalendertag oder binnen 24 Stunden an zwei aufeinander folgenden Kalendertagen zwei oder mehr jeweils weniger als zwölf Stunden umfassende Rufbereitschaften, so liegen mehrere für sich zu betrachtende Rufbereitschaften vor²⁹⁶.

296 Bundesarbeitsgericht (BAG) Urteil 05.02.2009 – 6 AZR 114/08

Nicht mehr als sieben!

Die AVR.DD und ihre abschreibenden Nachfolgerinnen versprechen in der Anlage 8 eine kalendermonatliche Obergrenze von zwölf Diensten. So greifen sie nach monatlich bis zu 200 Stunden; in denen schränken sie unsere Freiheit, zu leben und uns zu bewegen, ein. Ernst gemeint ist das nicht. ›Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre.‹ Wie viel Leben lässt der chronisch organisierte Personalnotstand noch zu? Stellen wir im Betrieb die Frage besser richtig: Zu wie vielen Diensten im Kalendermonat stimmen wir höchstens zu?

In der Haustechnik eines Betriebes mag es üblich sein, Beschäftigte wochenweise zu Rufdiensten einzuteilen. Auf solche massierte Belastungsdichte müssen ausreichende Freiheitsphasen folgen. Sind 30 Tage im Monat durch die Abteilung abzudecken? So ein Rufdienst ist mit weniger als sechs beteiligten Kolleginnen und Kollegen nicht darstellbar. Denn – über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus – sind höchstens sechs bis sieben Kalendertage im Monat durch solche Überarbeit belastbar.

Ausnahmen

Alle dürfen sich beteiligen. Doch einige brauchen nicht mitzumachen. Teilzeitbeschäftigte haben ja ganz ausdrücklich ihre Arbeitsleistung eingeschränkt. Sie dürfen sich darauf berufen: ›In meinem Arbeitsvertrag fehlt meine Zustimmung zu mehr Stunden und insbesondere zu Rufbereitschaften.‹ Andere Teilzeitbeschäftigte entdecken im Arbeitsvertrag vielleicht eine Zustimmungsklausel. Weil sie weniger Stunden arbeiten, haben sie mehr arbeitsfreie Zeit. Daraus entsteht jedoch nicht zugleich die Verpflichtung, auch mehr Rufbereitschaften zu übernehmen. Sie brauchen nur anteilig an den Belastungen teilzunehmen.

Und auch die allermeisten Schwerbehinderten können abwinken. Denn sie sind – auf ihr Verlangen hin – von Mehrarbeit freizustellen²⁹⁷. Und dies gilt ebenso für diejenigen, die Schwerbehinderten gleichgestellt sind. *Mehrarbeit* meint hier die über den 8-stündigen Werktag²⁹⁸ hinausgehende Zeit²⁹⁹. Unklar bleibt, ob es sich bereits bei der Rufbereitschaft um Mehrarbeit handelt. Doch die eigentlichen Inanspruchnahmen würden wohl in den meisten Fällen diese 8-Stunden-Grenze sprengen.

297 Sozialgesetzbuch (SGB) IX § 207

298 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) § 3

299 Bundesarbeitsgericht (BAG) Urteil 03.12.2002 — 9 AZR 462/01



Notoperation. Manch
Ausnahmefall ist nicht
unbedingt notwendige
Arbeit. Foto: privat

Andere sind zur Teilnahme an den Rufbereitschaften ungeeignet: Den einen fehlt die berufliche Qualifikation. Oder sie sind noch nicht ausreichend eingearbeitet, um bei Einsätzen auf sich gestellt zu handeln. Und zuletzt wohnen vielleicht einige zu weit entfernt; ihre zu erwartende Reaktionszeit würde den Zweck der Rufbereitschaft – den kurzfristigen Arbeitseinsatz – in Frage stellen.

All das muss der Arbeitgeber zusammen mit der Interessenvertretung prüfen. Wie viele können teilnehmen? Wie hoch wird so die Dienstbelastung für die Einzelnen? Kann überhaupt eine Rufbereitschaft eingeführt werden?

Nur ausnahmsweise rufen

Bei der *Arbeit auf Abruf*³⁰⁰ handelt es sich um *regelmäßige* Arbeitszeit. Einzelvertraglich sind mit Teilzeitbeschäftigten die Menge und die Mindestschichtdauer vereinbart. Die Lage der Schichten wird vom Arbeitgeber kurzfristig angekündigt, wenige Tage im Voraus. Dass gerufen wird, ist hier die Regel. Ganz anders bei der Rufbereitschaft. Hier braucht es keine Frist zur Ankündigung. Die Arbeitsleistung geht über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus. Und auch der Ruf, die Inanspruchnahme, ist nicht die Regel, sondern die Ausnahme.

300 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) § 12

›Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.³⁰¹ Diese ausdrückliche Beschränkung fehlt zwar in den Gesetzen. Das holen Tarifverträge und AVR nach, zum Beispiel der TVöD-K in § 45 Abs. 8 oder die AVR.DD in Anlage 8 Abs. 8. Für die Frage, ob Arbeit während der Rufbereitschaft nur in Ausnahmefällen anfällt, kommt es darauf an, an wie vielen Tagen, nicht aber mit welcher Dauer Arbeit zu leisten ist.³⁰² In Anwesenheitsbereitschaftsdiensten muss bereits der Anteil ohne unmittelbare Beanspruchung *überwiegen*. Demgegenüber greift der Begriff *Ausnahmefall* noch deutlich weiter.

Die Aufsichtsbehörden legen einen für Arbeitgeber recht großzügigen Maßstab an. Sie prüfen, ob ›Rufbereitschaft noch grundsätzlich Ruhezeitcharakter hat, das heißt, ob zwei Drittel der Tage ohne jegliche Inanspruchnahme bleiben.³⁰³ ›Die Möglichkeit, Rufbereitschaft anzuordnen, ist dann gegeben, wenn bei mehr als 2/3 der Tage, an denen ein bestimmter Rufdienst angeordnet wird, kein Arbeitsanfall vorliegt. Der Arbeitgeber muss, um Rufbereitschaft anordnen zu können, nachweisen, dass die Voraussetzungen für Rufbereitschaft vorliegen und nicht Bereitschaftsdienst geboten ist.³⁰⁴

So kann die eine Beschäftigte Glück haben und völlig ungestört bleiben, die andere zufällig eine *böse Serie* erwischen und kaum zur Ruhe kommen. Nicht das Einzelschicksal, sondern die gesamte Abteilung ist zu betrachten. Dabei ist ein Planungsturnus zu beurteilen, regelmäßig vier Wochen oder ein Kalendermonat.

Nur im Notfall?

Ausnahmefälle kommen zwar selten vor. Doch könnte es sich bei den Inanspruchnahmen um ganz gewöhnlich anfallende Arbeitsaufgaben handeln. In einer betrieblichen Vereinbarung ist darum der Zweck der Rufbereitschaften eng und klar abgrenzbar zu beschreiben. Nur für solche ausnahmsweisen Notwendigkeiten soll es zu Störungen der Ruhezeit kommen dürfen.

Was, wenn dennoch zu oft oder aus nicht vordringlichen Anlässen gerufen wird? Die Gerichte halten dies dann zwar für rechtswidrige Anordnungen. Sie deuten sie aber nicht in andere, besser bezahlte Sonderformen der Arbeit um. Dies bleibt ebenfalls der betrieblichen Vereinbarung überlassen. Da haben wir also einiges zu regeln!

301 Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik [LASI], LV 30 ›Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern‹, Juni 2012

302 Kirchengemischter Hof EKD Beschluss 08.12.2008 – 0124/P16-08)

303 E. Aich, Bezirksregierung Düsseldorf, in: Behördliche Bewertung von Arbeitszeiten in Krankenhäusern, BGW-Forum Hamburg; ebenso auf der ver.di-Krankenhauskonferenz Dortmund 2012

304 Rundschreiben der Bezirksregierung Düsseldorf, Mai 2010

Weitere Bausteine für eine Vereinbarung ›Rufbereitschaft‹

1. Voraussetzung für die Einteilung zu Rufbereitschaften ist die abgeschlossene Einarbeitung am Arbeitsplatz. Schwangere und Stillende, Schwerbehinderte und Schwerbehinderten Gleichgestellte bleiben auf Verlangen von dieser Mehrarbeit freigestellt, ebenso für Kinder unter zwölf Jahren Erziehungspflichtige.
2. Die Beschäftigten werden – unter Berücksichtigung ihrer tariflichen oder einzelvertraglichen Verpflichtung – anteilig ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zu höchstens vier Rufbereitschaften im vierwöchigen/kalendermonatlichen Schichtplanturnus herangezogen.
3. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber stellt durch Dokumentation der Inanspruchnahmen im Schichtplanturnus sicher, dass in den Rufbereitschaften die Arbeit nur ausnahmsweise (höchstens einmal auf vier Rufbereitschaften) in Anspruch genommen wird. Die Kopie dieser Dokumentation stellt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber binnen fünf Kalendertagen nach Ablauf eines Schichtplanturnus der Interessenvertretung zu. Bei Diensten in den Schichtplanturnussen, in denen diese Höchstinanspruchnahme überschritten wird, handelt es sich um tatsächlich angeordnete Bereitschaftsdienste mit den entsprechenden Vergütungsfolgen.

Zwielichtige Rufbereitschaft

Als Ruhezeit gilt nur die Zeit nach dem Ende der letzten Arbeitsstunden / Inanspruchnahme. Versichert sind wir nicht in den Zeiten, in denen wir uns bloß bereithalten. Doch in den Wegezeiten erfüllen wir bereits Arbeitspflichten. ›Beschäftigt‹ sind wir auch in ungestörte Rufbereitschaften; fällt dies auf Sonn- oder Feiertage, muss dieser Ruhetag ersetzt werden.

	Rufbereitschaft	Wegezeiten	Einsatz am Ort der Beschäftigung
Freizeit	Keine Freizeit [...] im eigentlichen Sinn*		
Ruhezeit	ArbZG § 5		
Arbeitszeit		die Zeit [der] tatsächlichen Erbringung**, ArbZG § 2	
versichert		SGB VII § 8	
Beschäftigung	ArbZG §§ 9–11		
Vergütungspflicht	BGB § 612		

* Bundesarbeitsgericht (BAG) Urteil 22.06.2011 – 8 AZR 102/10

** Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) SIMAP-Entscheidung 03.10.2000 – Az. C-303/98: ›Beim Bereitschaftsdienst in Form ständiger Erreichbarkeit ist nur die Zeit, die für die tatsächliche Erbringung von Leistungen der medizinischen Grundversorgung aufgewandt wird, als Arbeitszeit anzusehen.‹

Ausgleich für Rufbereitschaft. Arbeit hart am Rand

Wir sind dem Ruf gefolgt. Der ungeplante Arbeitseinsatz dauert wieder einmal etwas länger. Wie wär's mit einer Pause? Gilt die 10-Stunden-Höchstdauer? Schließt sich die Ruhezeit an? Und: Was wird aus der Folgeschicht? Auch das regeln wir!

Die Rufbereitschaft öffnet kein kleines Fenster der Gelegenheit für allerhand Planänderungen oder für Überstundenanordnungen. Es mag betriebliche Praxis sein, Geduldigen oder Wehrlosen am Wochenende morgendlich eine kurze Stunde ›Rufdienst‹ anzuordnen. Es mag auch recht üblich werden, durch diese Zeitfenster bei Bedarf Ersatz für ausfallende Schichtbesetzungen zu rufen. Es bleibt vertrags- und gesetzeswidrig. Die Zustimmung einer naiven Interessenvertretung heilt den Missbrauch nicht.

In der Zeit der vergüteten Rufbereitschaft darf der Arbeitgeber uns zur Arbeit rufen. Seine Anordnung von überraschender Arbeitsleistung betrifft dabei ausschließlich die Zeit der vergüteten Rufbereitschaft selbst. Endet die Rufbereitschaft, dürfen wir wieder unser Leben frei planen.

Pausen? Vielleicht

Wer überraschend zur ungeplanten Arbeit gerufen wird, denkt nicht zuerst an die Pause. Das ist verständlich. Den Gesundheitsschutz verantworten die Betriebsparteien. Sie bestimmen Beginn und Ende der Pausen. Und länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. Das Arbeitszeitgesetz bietet dazu im § 7 allerlei Raum zum Aus- und Aufweichen: Den Tarifparteien wurde in Absatz 2 Nr. 3 eingeräumt, die Pausenregeln des § 4 den Bedarfen der Patienten und Bewohner anzupassen. Haben sie aber nicht.

Die Kirchen dürften in ihren Vertragsregeln dasselbe; ihnen wurde in ArbZG § 7 Absatz 4 eine Extrawurst gebraten. Auch sie schlugen das Angebot achtlos aus. Keine AVR trifft Regelungen. Hören wir auf die Beschäftigten! Sie finden jede Pause bei ihrer Vergütung absurd. Sie wollen so schnell wie möglich wieder nach Hause.

Doch für Verhandlungen mit der Dienststelle merken wir uns zwei quälende Fragen: Wie sollen Beginn und Ende der Pausen mitbestimmt und angeordnet werden? Wie könnten sie im Voraus, also spätestens bei Beginn des Arbeitseinsatzes festgelegt werden?

Höchste Zeit

Weit schwerer wiegt die Belastung durch überlange Einsätze. Denn die Rufdienste liegen ja häufig im Anschluss an eine normale Schicht. Wird gerufen, kommen die Inanspruchnahmen also hinzu. Zu viel Arbeit am 24-stündigen Werktag? Für die Dienstleistungsbereiche der Krankenhäuser und der Betreuungseinrichtungen öffnet der TVöD³⁰⁵:

Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

Das Arbeitszeitgesetz erlaubt so etwas tatsächlich. Doch ein suchender Blick nährt den Zweifel. Denn dort, in ArbZG § 7 Abs. 2 Nr. 3, knüpfen die Gesetzgeber solche Ausnahmen an zwei Voraussetzungen: Es muss ›der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet‹ werden. Und es muss die Höchstarbeitszeit ›bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend angepasst werden.‹ Der TVöD gewährleistet keinerlei Zeitausgleich. Er passt die Höchstarbeitszeit nicht an, er hebt sie ersatzlos auf. Anders als sonst reicht der TVöD diese Aufgaben auch nicht an die Betriebsparteien durch. Die Tarifprofis haben's verbockt. Das ist peinlich. Dagegen haben es die AVR-Amateure bei ihrer kircheneigenen Nachahmung noch nicht einmal im Ansatz bedacht (so auch beim BAT-KF).

Es geht um den Schutz der Gesundheit. Dafür bleiben wir im Betrieb zuständig. Doch die Überlastung wird erst offenkundig, wenn der Betrieb die Arbeitszeit lückenlos erfasst: Mitsamt der Inanspruchnahmen und bezogen auf den individuellen Werktag, also über 24 Stunden hinweg ab dem regelmäßigen Schichtbeginn. Als Rechtsgrundlagen dienen hier ArbZG § 16 und die Hinweise dazu in der LASI³⁰⁶ LV 30 (Seite 32). Sinn macht dies erst, sobald wir in einer betrieblichen Vereinbarung für solche Belastungsspitzen auch den entsprechenden Zeitausgleich bestimmen, zweckmäßig wohl am Folgetag.

305 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst TVöD BT-K und ebenso BT-B § 45

306 Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik [LASI], LV 30 ›Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern‹, Juni 2012



Das bloße Warten zermürbt.
›Schildwache auf einer Festung‹,
Carl Spitzweg, vor 1868

Ruhezeit

Die Erholung folgt der Arbeitsbelastung. Wer spätabends oder sogar nächtlich noch einmal in den Betrieb fährt, geht müde in den nächsten Tag. Auch hier gaben sich die Gesetzgeber erschreckend großzügig. Ihr Arbeitszeitgesetz hält es in § 5 Abs. 3 für ausreichend, wenn ›in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.‹ Ihr Schachtelsatz ermüdet, verunglückt dabei und verstößt gegen die europäischen Vorgaben. Die Kommentatoren sind sich einig: Hier dürfen Ruhezeiten auf 5,5 Stunden verkürzt werden. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie stellt für solche Ausnahmen die Aufgabe, den Beschäftigten ›gleichwertige Ausgleichsruhezeiten‹ zu sichern (Artikel 17 Abs. 3). Statt dies nun konkret zu regeln, verwässern die deutschen Gesetzgeber den Schutz noch. Ihnen genügt, falls Kürzungen gelegentlich ›zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.‹ Ob ungekürzt oder halbiert, die Ruhezeit liegt ›nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit‹³⁰⁷. Arbeitsfreie Zeiten vor einer

307 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) § 5 Abs. 1

Inanspruchnahme gelten damit überhaupt nicht als gewährte Ruhezeit. Dies ist auch arbeitswissenschaftlich begründbar. Eine Erholungszeit kann der Arbeitszeit nicht vorausgehen. Wir können uns nicht vorweg erholen. Kein einschlägiger Tarifvertrag und keine AVR treffen abweichende Bestimmungen zur Lage der Ruhezeit. Doch oft übersehen bleibt eine weitere, speziellere Schutzbestimmung:

Wird die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.³⁰⁸

So stellt ein nächtlicher Noteinsatz die Schichtplanung des Folgetags in Frage. Verstümmelt die Rückkehr die Ruhezeit bis zum nächsten Schichtantritt auf weniger als 5,5 Stunden, oder kürzt sie eben im Einzelfall auch auf weniger als elf? Dann verstieße die Anordnung der Folgeschicht gegen das Gesetz und wäre rechtswidrig. Die Beschäftigte darf zwar arbeiten, doch der Arbeitgeber darf sie nicht arbeiten lassen. Das Arbeitszeitgesetz droht ihm – nicht den Beschäftigten – in § 22 mit bis zu einem Jahr Gefängnis. Gut! Schließlich war er ja auch für den Ruf zum nächtlichen Einsatz verantwortlich. Die Folgen hat er sich selbst zuzuschreiben. Doch viel zu oft zeigen die Arbeitsrichter ihr weiches Herz für Arbeitgeber:

Der Ausfall der Arbeit während der auf die geleistete Nacharbeit folgenden Tagsschicht ist vielmehr eine Folge der zwingenden gesetzlichen Ruhezeit nach § 5 ArbZG. Folglich handelt es sich um eine von keiner Seite zu vertretende Unmöglichkeit. [...] Bei einer von keiner Vertragspartei zu vertretenden Unmöglichkeit entfällt der Anspruch auf die Gegenleistung³⁰⁹.

›Entfällt? Wir ergänzen: Entfällt *ersatzlos*. Die ausgefallene Schicht braucht nicht nachgearbeitet zu werden³¹⁰. Die Entscheidung betraf die Anrechnung der ausgefallenen Tagsschicht auf ein tarifvertragliches Arbeitszeitkonto. Denn das verbuchte nur ›geleistete‹ Arbeitszeit. Ist ein vergleichbares Jahreskonto gemäß § 9b AVR.DD eingerichtet? Trübe Aussichten.

Den übrigen Arbeitgebern fehlt bislang eine solche Entscheidung. Darf einer von ihnen im Gegenzug für diesen Kalendermonat die Vergütung anteilig kürzen? Wir warten besser nicht ab, bis den Beschäftigten oder uns ein solch absehbarer Störfall auf die Füße fällt. Eine betriebliche Vereinbarung schafft Rechtssicherheit.

308 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) § 7 Abs. 9

309 Bundesarbeitsgericht (BAG) Urteil 13.12.2007 – 6 AZR 197/07

310 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) § 275

Mitbestimmen? Na sicher!

Vor mehr als dreißig Jahren stellten die Bundesarbeitsrichter klar: Die Einrichtung einer Rufbereitschaft und die Einteilung zu einem Rufplan brauchen die Zustimmung der Betriebsräte³¹¹. Die Kirchen benötigten da deutlich länger – vielleicht auch, weil so lange eine Mitarbeitervertretung fehlte, die sich ein Herz fasste und klagte. »Die Anordnung der Rufbereitschaft unterliegt der Mitbestimmung nach § 40 Buchst. d MVG.EKD³¹². Zuletzt folgten noch die Verwaltungsrichter für das Personalvertretungsrecht³¹³.

Damit sind überall die Wege freigeräumt für die Einzelfall-Mitbestimmung. Jeder einzelne Rufdienstplan kommt auf die Werkbank. Wir prüfen, ob alle individuellen Wünsche berücksichtigt und die Schutzgesetze eingehalten sind. Wir schlagen Verbesserungen vor. Und zuletzt schließen wir den Plan ab als betriebliche Vereinbarung: verbindlich, verlässlich und bei dessen Kündigung nachwirkend. Wir gehen sogar einen Schritt weiter, weil es sich lohnt. Wir knüpfen die Einzelfall-Mitbestimmung an den Abschluss einer Rahmenvereinbarung. Die Höchstbelastung, der Ersatzruhetag, die Kilometerpauschale für Dienstfahrten, die Behandlung aufgrund von überlangen Einsätzen ausfallender Schichten ... – all das überlassen wir nicht allein dem Spiel der Kräfte in den Abteilungen vor Ort.

311 Bundesarbeitsgericht (BAG) Beschluss 21.12.1982 – 1 ABR 14/81

312 Kirchengerichtshof der EKD Beschluss I-0124/P16-08 – 08.12.2008

313 Bundesverwaltungsgericht Beschluss 04.09.2012 – 6 P 10.2011

Letzte Bausteine für eine Vereinbarung ›Rufbereitschaft‹

1. Werden während einer Rufbereitschaft im direkten Anschluss an das vorausgehende Schichtende Arbeitseinsätze angeordnet, so handelt es sich um Inanspruchnahmen im Rahmen der Rufbereitschaft. Eine gesonderte Mitbestimmung über ein verändertes Arbeitsende ist insoweit nicht erforderlich.
2. Die Inanspruchnahmen einschließlich der Fahrtzeiten werden als Arbeitszeit zeitnah der dokumentierten werktäglichen Arbeitszeit zugeschlagen. Übersteigt die werktägliche Arbeitszeit dabei zwölf Stunden, entfallen die in den daran anschließenden elf Stunden planmäßig beginnenden Schichten (ArbZG § 7 Abs. 9).
3. Muss während der Rufbereitschaft gearbeitet werden, ist nach Beendigung der Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zehn Stunden einzuhalten. Muss infolge eines Arbeitseinsatzes während der Rufbereitschaft die nachfolgende Schicht ausfallen, so ist die ausgefallene Zeit nicht nachzuleisten. Im Übrigen gilt ArbZG § 5 (so geregelt im MTV KfH ›Alte‹ Bundesländer)

Alternativ:

Verkürzt die letzte Inanspruchnahme die den Werktag abschließende Ruhezeit auf weniger als 5,5 Stunden bis zum Beginn der Folgeschicht, entfällt für diese Schicht die Arbeitspflicht. Sie wird im Schichtplan wie ›Urlaub‹ gewertet.

 www.rufdienst.schichtplanfibel.de