

Rufbereitschaft (Teil 2)

Arbeit ohne Grenzen

Tobias Michel

Wir leisten Rufbereitschaft jenseits unserer regelmäßigen Arbeitszeit. Fehlen Regeln und Maß? Dann regeln wir!



Der Autor

Tobias Michel
erforscht Regeln und Ausnahmen bei der Arbeitszeit.
 Tobias.Michel@schichtplanfibel.de

Der Chef schafft an. Sein Direktionsrecht stößt dabei an Hindernisse, an die Schutzgrenzen 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 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 vor (BAG, Urteil 05.02.2009 – 6 AZR 114/08).

Nicht mehr als sieben!

Die AVR DW EKD und ihre abschreibenden Nachfolgerinnen versprechen in der Anlage 8 eine kalendermonatliche Obergrenze von 12 Diensten. So greifen sie nach monatlich bis zu 200 Stunden, in denen sie unsere Freiheit zu leben und uns zu bewegen einschränken. 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: Wie vielen Diensten im Kalendermonat stimmen wir höchstens zu?

In der Haustechnik eines Betriebes mag es üblich sein, Beschäftigte wochenweise zu Rufdiensten einzuteilen. Auf eine solche massive Belastungsdichte



Notoperation. Manch Ausnahmefall ist nicht unbedingt notwendige Arbeit.



müssen ausreichende Freiheitsphasen folgen. Sind 30 Tage im Monat durch die Abteilung abzudecken? So ein Rufdienst ist mit weniger als sechs beteiligten Kolleg/inn/en 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; 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 freizustellen (SGB IX § 124). Und dies gilt ebenso für diejenigen, die Schwerbehinderten gleichgestellt sind.

›Mehrarbeit‹ meint hier die über den 8-stündigen Werktag (ArbZG § 3) hinausgehende Zeit (BAG 03.12.2002 – 9 AZR 462/01). 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.

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‹ (TzBfG § 12) handelt es sich um regelmäßige Arbeitszeit. Einzelvertraglich sind mit Teilzeitbeschäftigten die Menge und die Mindest-Schichtdauer 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 hin-

aus. Und auch der Ruf, die Inanspruchnahme, ist nicht die Regel, sondern die Ausnahme.

›Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.‹ (Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik [LASI], LV 30 ›Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern‹, Juni 2012) Diese ausdrückliche Beschränkung fehlt 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 (Kirchengerichtshof EKD, Beschluss 08.12.2008 – 0124/P16-08).

In Anwesenheits-Bereitschaftsdiensten muss bereits der Anteil ohne unmittelbare Beanspruchung ›überwiegen‹. Der Begriff ›Ausnahmefall‹ zieht die Abgrenzung noch deutlich enger.

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

›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.‹ (Rundschreiben der Bezirksregierung Düsseldorf, Mai 2010)

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 Einzelschicksale, 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 Notwendigkeiten soll es ausnahmsweise zu Störungen der Ruhezeit kommen dürfen.

Was, wenn dennoch zu oft oder aus nicht vor-dringlichen 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!

Weitere Bausteine für eine Dienst- oder Betriebsvereinbarung ›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 Kindern unter 12 Jahren Erziehungspflichtige.
2. Die Beschäftigten werden – unter Berücksichtigung ihrer tariflichen oder einzelvertraglichen Verpflichtung – anteilig ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zu höchstens 4 Rufbereitschaften im vierwöchigen/kalendermonatlichen Schichtplantumus herangezogen.
3. Die Arbeitgeberin stellt durch Dokumentation der Inanspruchnahmen im Schichtplantumus sicher, dass in den Rufbereitschaften die Arbeit nur ausnahmsweise (höchstens einmal auf 4 Rufbereitschaften) in Anspruch genommen wird. Die Kopie dieser Dokumentation stellt die Arbeitgeberin binnen fünf Kalendertagen nach Ablauf eines Schichtplantumus der Interessenvertretung zu. Bei Diensten in den Schichtplantumussen, in denen diese Höchstinanspruchnahme überschritten wird, handelt es sich um tatsächlich angeordnete Bereitschaftsdienste mit den entsprechenden Vergütungsfolgen.

Zwielichtige Rufbereitschaft

	FREIZEIT	RUHEZEIT	BESCHÄFTIGUNG	ARBEITSZEIT	VERSICHERT	VERGÜTUNGSPFLICHT
Rufbereitschaft	Keine Freizeit [...] im eigentlichen Sinn ¹	ArbZG § 5	ArbZG §§ 9-11			BGB § 612
Wegezeiten				die Zeit [der] tatsächlichen Erbringung ² , ArbZG § 2	SGB VII § 8	
Einsatz am Ort der Beschäftigung						

¹ BAG, Urteil 22.06.2011 – 8 AZR 102/10

² 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.‹

RESTPOSTEN

HANS PETER ZETL

Arbeitsrecht von A–Z für kirchliche Mitarbeiter/innen

Das Fachbuch bietet kirchlichen Mitarbeiter/innen einen Gesamtüberblick über das kirchliche Arbeitsrecht. Nach Stichworten alphabetisch gegliedert, enthält es präzise Informationen zu arbeitsrechtlichen Problemen und interessante Erläuterungen zu Fragen der Sozial- und Zusatzversicherung.

256 Seiten, gebunden, Weka-Verlag,

nur
8,00
Euro



FRANK BSIRSKE, ELLEN PASCHKE, BERNO SCHUCKART-WITSCH (HRSG.)

Streiks in Gottes Häusern Protest, Bewegung, Alternativen in kirchlichen Betrieben

Der neoliberale Umbau des bundesdeutschen Sozialstaats hat auch vor kirchlichen Einrichtungen nicht Halt gemacht. Das spüren die Beschäftigten, denn immer häufiger wird unter Verweis auf »kirchliche Sonderregelungen« und ohne Tarifvertrag das Ansinnen nach ordentlicher Bezahlung und vernünftigen Arbeitsbedingungen abgewehrt. Streiks in kirchlichen Betrieben sind möglich. Dieses Buch leuchtet die Hintergründe des kirchlichen Sonderstatus aus.

VSA-Verlag, 216 Seiten, Taschenbuch

mit leichten
Lagerschäden



nur
10,00
Euro

stark reduziert!

Der BuchKellner St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen, Telefon 0421-78 66, Fax 0421-70 40 58, buchkellner@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de