

Rufbereitschaft

2. aktualisierte Auflage

Karl-Hermann Böker, Ute Demuth

Inhalt

Vorwort	3
Zusammenfassung	3
1 Rahmenbedingungen.	4
2 Regelungsinhalte	5
3 Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente	31
4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme	33
5 Beratungs- und Gestaltungshinweise	35
6 Bestand der Vereinbarungen	42
Literatur und Literaturhinweise	44
Anhang	45
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung.	56

Archiv Betriebliche Vereinbarungen

↳ www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Rufbereitschaft

Karl-Hermann Böker

Berater für Arbeitnehmervertretungen zu IKT, Arbeitszeit und Zeitwirtschaft. Er schreibt regelmäßig u.a. zu den genannten Themen.

Ute Demuth

Schult und berät Betriebsräte zum Thema Öffentlichkeitsarbeit und Medieneinsätze. Sie schreibt regelmäßig u.a. zur betrieblichen Nutzung neuer Medien.

Copyright 2015 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf
Kontakt: 0211/7778-167, betriebsvereinbarung@boeckler.de
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Stand: Januar 2015

Online-Publikation, download unter:
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

ISSN: 1869-3032

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

Vorwort

Für die Analyse wurden 160 betriebliche Vereinbarungen der Jahre 1980 bis 2014 ausgewertet. Es wird gezeigt, welche Regelungstrends zur Gestaltung von Rufbereitschaft bestehen und wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen. Die Auswertung verfolgt dabei nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise und Informationen zu unseren Auswertungen finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

Zusammenfassung

Beschäftigte, die sich außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit bereithalten, um auf Anforderung zusätzlich erforderliche Arbeitsleistungen zu erbringen, leisten Rufbereitschaft. Die Formen und Bedingungen sind sehr unterschiedlich. Das Arbeitszeitgesetz und weitere Schutzgesetze müssen beachtet werden. In einzelnen Branchen sind Grundsätze zur Vergütung und weitere Rahmenbedingungen in Manteltarifverträgen festgelegt, wobei einige Öffnungsklauseln Regelungen auf betrieblicher Ebene erlauben.

Viele Regelungen sind äußerst knapp formuliert, enthalten nur allgemeine Schutzregelungen und definieren – falls kein tariflicher Rahmen existiert – die Grundlagen der Vergütung. Andere gehen stärker ins Detail: Sie umfassen u. a. Fragen der Organisation von Rufbereitschaft und der Einsätze, genaue Regeln zu Fristen, Bereitschafts- und Einsatzzeiten, Anforderungen an die Beschäftigten und deren Rechte und Pflichten, Regelungen zu Fahr- und Wegezeiten sowie zur technischen Ausstattung. Informations- und Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte sind ebenfalls in einigen Vereinbarungen ausgeführt.

Durch die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien sind Beschäftigte zunehmend auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten für Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen erreichbar, ohne dass dies betrieblich geregelt ist. Deswegen untersucht die Auswertung auch, ob und welche Regelungen zur Rufbereitschaft anwendbar sind, wenn es darum geht, diese Form der erweiterten Erreichbarkeit zu regeln.

Abkürzungsverzeichnis

ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AT	Außertarifliche (Angestellte)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BFH	Bundesfinanzhof
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
EuGH	Europäischer Gerichtshof
IG BCE	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
LAG	Landesarbeitsgericht
MTV	Manteltarifvertrag
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
VGH	Verwaltungsgerichtshof

1 Rahmenbedingungen

Vereinbarungen zur Rufbereitschaft regeln überwiegend Bedingungen für Beschäftigte, die sich für Notfalleinsätze und Serviceleistungen außerhalb ihrer regulären Arbeitszeiten, nachts sowie an Wochenenden und Feiertagen bereithalten. Die Vereinbarungen regeln oft auch den Winterdienst und den Einsatz im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV).

Schlagwörter wie „Ständige Erreichbarkeit“ und „Entgrenzung“ markieren neuere Tendenzen in der Arbeitswelt. Sie sind eng verwoben mit der technischen Entwicklung, mit Digitalisierung und Vernetzung. Zunehmend mehr abhängig Beschäftigte – so belegen es aktuelle Befragungen (vgl. z. B. Pangert/Schüpbach 2013) – sind außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit für Arbeitgeber, Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen erreichbar, also „rufbereit“. Bisher wurden nur wenige betriebliche Regelungen vereinbart, die verhindern sollen, dass dies selbstverständlich und unentgeltlich geschieht. Ständige Erreichbarkeit wird in der aktuellen Diskussion meist nicht mit Rufbereitschaft in Verbindung gebracht, obwohl dies naheliegend scheint. Auch in den für die aktuelle Analyse neu vorliegenden Vereinbarungen finden sich keine Regelungen, die diese Analogie aufgreifen (zum Begriff Rufbereitschaft und seiner Abgrenzung vgl. Kap. 2.1).

Ständige Erreichbarkeit bezeichnet ein Phänomen, das vorwiegend in Branchen und Beschäftigtengruppen auftritt, die bisher keinerlei Notwendigkeit zur Rufbereitschaft sahen. Nur vereinzelt schließen Unternehmen und Betriebsräte Vereinbarungen zum Schutz der Gesundheit und zur Vergütung der kurzfristigen und jederzeitigen Erreichbarkeit ab. Diese sind zudem häufig unzureichend: Weder technische Begrenzungen, wie z. B. das Abschalten betrieblicher Kommunikationssysteme außerhalb des betrieblichen Arbeitszeitrahmens, noch die Verlagerung von Entscheidungen auf die Ebene zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten ersetzen einen umfassenden kollektiven Schutz.

Positiv ist zu vermerken, dass die nachgewiesenen gesundheitlichen Belastungen durch ständige Erreichbarkeit zunehmend sowohl öffentlich als auch betrieblich diskutiert werden. Als Beitrag zu dieser Diskussion werden in der vorliegenden Auswertung Regelungen aus dem Fundus der Rufbereitschaftvereinbarungen auch daraufhin untersucht, ob sie für die aktuellen Fragestellungen Lösungsansätze bieten.

Grundsätzlich leisten Beschäftigte Rufbereitschaft, wenn sie sich in ihrer Freizeit bereithalten, um bei Bedarf zusätzlich erforderliche Arbeitsleistungen zu erbringen. Dies wird aktuell jedoch nicht mehr eindeutig so gesehen und bezeichnet. Immer mehr Beschäftigte sind in ihrer

Freizeit aus beruflichen Anlässen erreichbar, ohne dass dies als Rufbereitschaft bezeichnet wird oder vertraglich geregelt ist.

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verwendet den Begriff Rufbereitschaft, definiert ihn jedoch nicht. Es enthält Öffnungsklauseln für weitere Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen sowie Ausnahmeregelungen für einzelne Branchen; auch können Ausnahmen auf Antrag gewährt werden. Beschäftigte, die unter das Mutterschutz- oder Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, sind grundsätzlich von Rufbereitschaften in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen ausgenommen.

Rufbereitschaft hat für die Unternehmen grundsätzlich drei unterschiedliche Funktionen (Fietze et al. 2014, S. 32):

- Sicherung der eigenen Produktion
- Pflichtservice in der Energieversorgung und im Gesundheitswesen
- Marktstrategie bzw. Sicherung der Marktposition in der Dienstleistungsbranche.

Mehr als 90 Prozent der deutschen Betriebe haben die Rufbereitschaft vertraglich geregelt: überwiegend kollektiv durch Tarifvertrag oder durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen (Fietze et al. 2014, S. 15). Die rechtlichen Grundlagen sowie die dazu ergangene Rechtsprechung werden ausführlich in Kapitel 6 behandelt.

2 Regelungsinhalte

2.1 Begriffsdefinitionen und Abgrenzungen

Bei Rufbereitschaft sind die Beschäftigten verpflichtet, sich an einem frei wählbaren, jedoch dem Arbeitgeber anzuzeigenden Ort aufzuhalten, jederzeit erreichbar zu sein und auf Abruf die Arbeit unverzüglich aufzunehmen. Die Anzeige des Aufenthaltsortes kann entfallen, wenn der Beschäftigte durch ein Mobiltelefon erreichbar ist und sein Aufenthaltsort nicht zu einer Verzögerung der Arbeitsaufnahme führt.

„Während dieser Zeit hat der Mitarbeiter seine Arbeitsfähigkeit sicherzustellen. Der Mitarbeiter ist frei in der Wahl seines Aufenthaltsortes. Er verpflichtet sich, erreichbar zu sein und kurzfristig die Arbeit aufzunehmen. Je nach Sachlage können zwischen Abruf nicht im Betrieb anwesender Arbeitnehmer und der Arbeitsaufnahme unterschiedlich lange Zeiten liegen, die alle als kurzfristig anzusehen sind, jedoch nicht 60 Minuten überschreiten dürfen.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030200/2443/2010

Neben dem Begriff **Rufbereitschaft** existieren in der Literatur bzw. in den vorliegenden Tarifverträgen und Betriebs-/Dienstvereinbarungen weitere Begriffe, die spezielle Ausprägungen der Rufbereitschaft bezeichnen:

Zufallsrufbereitschaft wird eine unregelmäßige Art von Rufbereitschaft genannt. Der Arbeitgeber ordnet keine Rufbereitschaft an, sondern „verlässt sich darauf, dass bei Anruf eines Beschäftigten dieser oder ein anderer Beschäftigter antwortet und bereit ist, die erforderliche Arbeit zu übernehmen“ (Lehmann-Horn 2010, S. 22). In Einzelfällen wird vom Arbeitgeber geduldet, dass sich Beschäftigte untereinander absprechen und so Ausfälle kompensieren. Dies ist für Unternehmen jedoch hochgradig problematisch, da keiner der Beschäftigten verpflichtet ist, die Arbeit aufzunehmen. Im Haftungsfall liegt dadurch ein Organisationsverschulden vor und der Arbeitgeber kann zu Schadenersatz verpflichtet sein.

Stand-by-Dienst ist eine spezielle Form der Rufbereitschaft, die in Tarifverträgen nicht thematisiert wird, jedoch in bestimmten Situationen sinnvoll sein und betrieblich geregelt werden kann. Bei Stand-by-Dienst wird ein möglichst kurzer Zeitraum (beispielsweise 15 bis 30 Minuten) festgelegt, in dem Beschäftigte, die sich in Freizeit befinden, zur Arbeit gerufen werden können. Im Gegensatz zur Rufbereitschaft bleiben sie dann am Arbeitsplatz, so dass es sich eigentlich um einen kurzfristig angekündigten vorgezogenen Arbeitseinsatz handelt. In Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zum Stand-by-Dienst sind mindestens die Ankündigungszeiträume, der darauf folgende Arbeitsbeginn sowie spezielle Regelungen für die Vergütung festzulegen. Beispiele für derartige Regelungen liegen für diese Auswertung allerdings nicht vor. (Anmerkung: Die Rufbereitschaft in der Luftfahrt wird ebenfalls „Stand-by“ genannt, ist mit den Ausführungen in diesem Absatz jedoch nicht gemeint, vgl. Fietze et al. 2014, S. 91ff.).

Eine **kurzfristige An- und Absage** von Rufbereitschaft findet insbesondere beim Winterdienst und in anderen vom Wetter oder anderen äußeren Einflüssen abhängigen Arbeitsbereichen statt. Die Notwendigkeit einer Rufbereitschaft kann hier erst wenige Tage vorher festgestellt werden. In Vereinbarungen sind in solchen Fällen die Ankündigungsfristen für An- oder Absagen und die Vergütung zu regeln. Ergänzend sollte in einem **groben Rufbereitschaftsplan** zusätzlich der Beschäftigtenkreis festgelegt werden, der im Rahmen der Rufbereitschaft oder des Standby-Dienstes zum Einsatz kommen kann. Der Plan enthält beispielsweise alle Beschäftigten und ihre potenziellen Einsatztage, die mit einer der genannten Maßnahmen kurzfristig angepasst werden können (Regelungsbeispiele dazu vgl. u.a. Kap. 2.9).

Herbeiruf nennt der Manteltarifvertrag (MTV) der Deutsche Telekom AG die „sofortige und nicht geplante Anforderung eines Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung während dessen Freizeit“. **Holen aus dem Frei** nennen es regelmäßig die Beschäftigten und deren Vertretungen im Gesundheitswesen. Bezeichnet ist dadurch häufig der Ausgleich von Personalknappheit bei Krankheit und Urlaub. Nicht direkt damit vergleichbar ist der **Notruf**, der dadurch gekennzeichnet ist, dass ein Notfall nach § 14 ArbZG eintritt.

Häusliche Alarmbereitschaft ist nicht als Rufbereitschaft, sondern als Arbeitszeit zu werten. Dies entschied der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg im Jahr 2013 im Fall eines Einsatzleiters vom Dienst bei der Feuerwehr (VGH Baden-Württemberg, 26.06.2013 - 4 S 94/12) mit der Begründung, dass ein solcher Dienst maßgeblich dadurch gekennzeichnet und bestimmt ist, dass der Einsatzleiter im Fall einer Alarmierung den Einsatz sofort innerhalb weniger Minuten zu übernehmen und somit den Dienst aufzunehmen hat. Durch den Faktor Zeit wird damit letztlich auch die dem Beamten grundsätzlich zustehende Bestimmung des Aufenthaltsorts durch den Dienstherrn bzw. durch die dem Feuerwehrdienst innewohnenden Sachzwänge stark beschränkt. Insofern besteht ein großer Unterschied zur bloßen Rufbereitschaft.

Keine Rufbereitschaft, sondern **Arbeitsbereitschaft** oder **Bereitschaft** liegt dann vor, wenn die vereinbarte Zeitspanne zwischen Abruf und Aufnahme der Arbeit sehr kurz ist. Dies entschied das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Jahr 2012 im Fall eines Oberarztes, der innerhalb von 15 bis 20 Minuten die Arbeit aufnehmen sollte (LAG Rheinland-Pfalz, 20.09.2012 - 11 Sa 81/12). Begründung: Dem Arzt wird die Möglichkeit genommen, sich während der Dienste frei zu bewegen und sich privaten Interessen zu widmen. Eine vergleichbare Entscheidung traf das Landesarbeitsgericht Köln im Jahr 2008, das einem Arzt bei einer verpflichtenden Arbeitsaufnahme innerhalb von 15 Minuten dies als Bereitschaftsdienst – mit entsprechender Vergütung und Bewertung als Arbeitszeit – zusprach (LAG Köln, 13.08.2008, Az.: 3 Sa 1453/07, rechtskräftig). Wegezeiten von 25 bis 30 Minuten sind nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts angemessen (BAG, 31.01.2002, Az.: 6 AZR 214/00).

Handy, SMS, Smartphone-App, Cloud-Computing – neue Technik ist die Grundlage für eine aktuell praktizierte Form des Abrufs zum Arbeitseinsatz, für den es noch keinen Namen gibt: Speziell für die Gastronomie bzw. aus dieser Branche heraus entwickelt stellen vorwiegend Start-up-Unternehmen Angebote ins Internet, die Personaleinsatzplanung in der Cloud – als Software-as-a-Service – mit Zugriff durch Smartphone-Apps ermöglichen. Einsatzpläne werden hier weitgehend von den Betroffenen selbst erstellt, indem sie an dem vom Arbeitgeber vorgegebenen Bedarfsplan orientiert ihre Schichten mittels der Smartphone-App selbst organisieren, das heißt: auswählen, mit anderen Beschäftigten abstimmen, tauschen etc. Darüber hinaus sind sie ständig oder zumindest in einem weit gewählten Zeitraum per Smartphone-App für kurzfristige Einsätze nach Bedarf erreichbar. Dies findet zurzeit überwiegend im Bereich weitgehend unregelter Arbeitsverhältnisse statt (Beispiele: www.teambeat.de; www.shyftplan.com, www.shiftjuggler.com). Entsprechende technische Lösungen werden jedoch bereits in den traditionellen Branchen angeboten, die bisher mit zentralisierter langfristiger Personaleinsatzplanung und geregelter Rufbereitschaft arbeiten (Beispiel: www.planopunkt.de/self-rostering/). Hier sind erste Auflösungstendenzen erkennbar. Die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit, Bereitschaft und Rufbereitschaft verschwimmen zusehends.

Bereitschaftsdienst im Gesundheitswesen

Das vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) im Jahr 2003 gefällte grundsätzliche Urteil zum Bereitschaftsdienst führte dazu, dass im darauf folgenden Jahr das deutsche ArbZG angepasst wurde. Seitdem muss auch hierzulande der Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit und nicht wie zuvor als Ruhezeit gewertet werden. Dies wurde ebenso im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) verankert. In der Folge haben insbesondere die Einrichtungen des Gesundheitswesens, die nach dem TVöD arbeiten, ihre Arbeitszeiten und die Abgrenzung zu Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft neu geordnet und ihre Betriebs- und Dienstvereinbarungen angepasst. Entsprechende Vereinbarungen liegen im Rahmen dieser Auswertung vor, wurden jedoch nur hinsichtlich der Regelungen zur Rufbereitschaft ausgewertet.

2.2 Abgrenzung von Rufbereitschaft und ständiger Erreichbarkeit

Schaut man sich die tariflichen und betrieblichen Regelungen zur Rufbereitschaft an, stellt man unter anderem fest: Rufbereitschaft kennt man nur in einigen Branchen, insbesondere im öffentlichen Dienst mit seinen hoheitlichen Aufgaben Feuerwehr, Polizei, Straßenreinigung, Winterdienst etc. Ebenfalls Standard ist diese Form der Erreichbarkeit im Gesundheitswesen mit seinen Pflege-, Betreuungs- und Rettungsdiensten. Alle Dienstleister und Institutionen, von denen Leistungen außerhalb der üblichen Arbeitszeiten erwartet werden, wie z. B. von Call-Centern oder IT-Services, kennen ebenfalls Rufbereitschaften. Zudem sind sie in Handwerkssparten üblich, in denen Notdienste eingerichtet sind (z. B. Elektro, Sanitär, Heizungs- und Klimatechnik). Auf Rufbereitschaften für Notfälle sind auch alle produzierenden Gewerbe angewiesen, in denen ein durchgängiger Betrieb von Anlagen gewährleistet sein muss, wenngleich diese im Wesentlichen störungsfrei ohne Aufsicht und Bedienung durchgehend laufen (Kraftwerke, Chemieanlagen, Metallindustrie, Nahrungsmittelproduktion). Ein besonderes Regelwerk gibt es für die saisonal notwendige Rufbereitschaft im Winterdienst. Betroffen sind hiervon insbesondere die Stadtreinigungen und damit TVöD-Beschäftigte. Ebenso klassisch durch Rufbereitschaft geregelt sind Einsätze, die im Katastrophen- bzw. Notfall oder bei dringendem betrieblichen Bedarf notwendig werden. In allen Branchen, in denen eine besondere Verpflichtung zur Sicherstellung des Einsatzes besteht, ist dies betrieblich geregelt (Kliniken, Feuerwehr etc.).

Ist dagegen die Rede von ständiger Erreichbarkeit, meint dies zumeist: Beschäftigte nehmen ihren (Dienst-)Laptop mit nach Hause oder auf Reisen und beantworten von dort Anfragen, die von Kunden oder aus dem Betrieb kommen und setzen ihre Arbeit fort. Über das eigene oder das vom Arbeitgeber gestellte Smartphone besteht ebenso häufig eine Erreichbarkeit außerhalb von vereinbarten Arbeitszeiten. Pangert/Schüpbach 2013 (S. 9) sehen darin eine „häufig durch neue Informations- und Kommunikations-Medien ermöglichte Verfügbarkeit von Arbeitenden für Arbeitsbelange bzw. von Arbeitsbelangen für Arbeitende außerhalb der regulären Arbeitszeit und unabhängig vom regulären Arbeitsort, welche ein unterschiedliches Ausmaß annehmen kann.“ Insofern ist mit ständiger Erreichbarkeit nur in Ausnahmefällen gemeint, dass Beschäftigte 24 Stunden am Tag und 7 Tage die Woche erreichbar sind. Im Gegensatz zur Rufbereitschaft definiert sich die ständige Erreichbarkeit zusätzlich dadurch, dass sie nicht geregelt ist. Oder andersrum: Die Rufbereitschaft ist eine regulierte Form der arbeitsbezogenen ständigen Erreichbarkeit. In Kapitel 2.14 werden neuere Regelungen zur ständigen Erreichbarkeit mit denen zur Rufbereitschaft verglichen.

2.3 Ziele der Vereinbarungen

Einige Vereinbarungen formulieren, mit welchen Zielen die betrieblichen Vertragspartner die Rufbereitschaft einrichten und regeln. Anforderungen an das Unternehmen und die Interessen der Beschäftigten werden oft gleichberechtigt genannt und sollen angemessen berücksichtigt werden. Aus Unternehmenssicht sind Kundenzufriedenheit, hohe Verfügbarkeit und spezifische Anforderungen von Auftraggebern zu beachten, um im Wettbewerb erfolgreich agieren zu können. Im Interesse der Beschäftigten liegen vor allem sichere Arbeitsplätze, Rechtssicherheit, Gesundheitsschutz, die Berücksichtigung ihrer individuellen Zeitinteressen sowie klare Vergütungsregeln.

Einige Vereinbarungen bleiben bei eher allgemeinen Beschreibungen, andere werden hinsichtlich der Belastungen für die Beschäftigten konkreter.

„Im Sinne des Gesundheitsschutzes soll einer zeitlichen Überbelastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgebeugt werden.“

🔑 KREDITGEWERBE, 030100/528/2013

Dass nicht nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst, sondern auch das soziale Umfeld betroffen ist, berücksichtigen folgende Regelungen.

„Da Rufbereitschaft ein Eingriff in die Lebensgewohnheiten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin (AN) und seiner Familie bedeutet, soll sie nur angeordnet werden, wenn ihre Notwendigkeit durch ein betriebliches Interesse unabdingbar ist.“

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK, 030200/2560/2011

„In Anbetracht der Belastung und Einschränkungen der Privatsphäre der hiervon betroffenen Mitarbeiter durch die Rufbereitschaft wird nachfolgende Betriebsvereinbarung getroffen.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2668/2012

Flexible Handhabung von Arbeitszeiten, Mitarbeiterzufriedenheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind weitere Ziele, die in den vorliegenden Vereinbarungen formuliert werden. Hierin spiegelt sich möglicherweise die breitere öffentliche Diskussion dieser Themen wider.

2.4 Voraussetzungen und Antragsverfahren

Um Rufbereitschaft grundsätzlich einführen zu können, müssen laut mehreren Vereinbarungen bestimmte betriebliche Notwendigkeiten bestehen.

„Rufbereitschaft ist nur zulässig, wenn dienstliche Belange dies erfordern und wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 030200/2707/2013

Nur bei ausreichender Personaldecke kann in diesem Unternehmen Rufbereitschaft stattfinden.

„Voraussetzung für die Durchführung von Rufbereitschaft ist eine ausreichende Personalkapazität für die Rufbereitschaft.“

🔑 LANDVERKEHR, 030200/2702/2012

Einige Vereinbarungen legen genau dar, welche Arbeiten in Rufbereitschaft erledigt werden dürfen bzw. ausgeschlossen sind.

„Die Beschäftigten der Technischen Abteilung sind zur Arbeitsleistung während der Rufbereitschaft ausschließlich dann verpflichtet, wenn

- die Tätigkeit zur Abwendung/Beseitigung einer konkreten Gefahr unmittelbar notwendig ist,
- die auszuübenden Arbeiten nicht während der regulären Dienste hätten erledigt werden können
- die auszuübenden Arbeiten nicht im folgenden regulären Dienst erledigt werden können und
- die auszuübenden Arbeiten mit Blick auf die Qualifikation der Beschäftigten der Technischen Abteilung von diesen erledigt werden können.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030200/2709/2012

Sicherzustellen, dass diese Bedingungen erfüllt sind, liegt laut der zitierten Vereinbarung in der Verantwortung des Arbeitgebers. Nachstehend muss der Umfang einer Rufbereitschaft zeitlich und inhaltlich genau definiert sein.

„Jede Rufbereitschaft ist einem eindeutig abgegrenzten Aufgabenfeld für einen bestimmten Zeitraum zuzuordnen.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/2705/2012

Diese Vereinbarung sieht vor, dass die Anträge dem Betriebsrat vorgelegt werden.

„Wird eine Rufbereitschaft eingerichtet, ist der Betriebsrat rechtzeitig zu informieren. Ihm sind die Gründe für die Einrichtung, die festgelegten Zeiten sowie die Auswirkung für die Mitarbeiter zu erläutern. Die Zustimmung ist nach § 87 BetrVG erforderlich.“

🔑 HOLZGEWERBE (OHNE MÖBELHERSTELLUNG), 030200/2697/2013

Insgesamt ist festzustellen, dass die meisten vorliegenden Vereinbarungen die Hürden vergleichsweise hoch legen, um sicherzustellen, dass in der Rufbereitschaft nicht regelmäßig zu erledigende Aufgaben abgearbeitet werden.

2.5 Planung von Rufbereitschaft

Für regelmäßige Rufbereitschaft werden separate Schicht- bzw. Dienstpläne erstellt oder die Rufbereitschaft wird in die regulären Pläne integriert. Einige Vereinbarungen regeln

zusätzlich, wer für die Aufstellung des Rufbereitschaftsplans verantwortlich ist und in welchen Fristen dies erfolgt. Meist wird er von den Abteilungsleitenden erstellt und dem Betriebsrat zur Zustimmung vorgelegt.

„Die Einteilung zur Rufbereitschaft erfolgt durch den direkten Vorgesetzten. Die persönlichen Belange des einzelnen Arbeitnehmers sind dabei zu beachten. Der Betriebsrat hat jederzeit Einsicht in die Einsatzplanung. Unstimmigkeiten werden gemeinsam mit der Personalabteilung und dem Betriebsrat geklärt.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030200/2700/2011

Andere Vereinbarungen gehen davon aus, dass die Rufbereitschaft vom Arbeitgeber angeordnet wird. Wie die Einbeziehung von Beschäftigten aussehen kann, ist im Abschnitt „Partizipation der Beschäftigten“ dieses Kapitels beschrieben.

Planungsgrundsätze und -gerechtigkeit

Die vorliegenden Vereinbarungen lassen erkennen, dass die gleichmäßige Verteilung bei der Rufbereitschaftsplanung hohe Priorität besitzt.

„[Es] wird eine Jahresplanung für die Rufbereitschaft erstellt, die eine gleichmäßige Verteilung der Rufbereitschaften auf die betroffenen Mitarbeiter zum Ziel hat. Im Rahmen dieser Festlegung steht es den Mitarbeitern frei, entsprechend dem Prinzip der Selbstverantwortung individuelle Regelungen zu treffen.“

🔑 HOLZGEWERBE (OHNE MÖBELHERSTELLUNG), 030200/2697/2013

Dabei sollen persönliche Belange der Beschäftigten berücksichtigt und die Belastungen möglichst gering gehalten werden. Vereinzelt definieren Betriebs- und Dienstvereinbarungen mehrere Grundsätze, die bei jeder Rufbereitschaftsplanung zu beachten sind. Sie beziehen sich auf fachliche und soziale Aspekte, die Belastung der Beschäftigten sowie die gesetzlichen Grundlagen.

Planungsperioden und -fristen

Rufbereitschaftspläne werden sowohl monatlich als auch quartals- oder jahresweise erstellt. Sie stehen wenige Tage, einen Monat oder mehrere Monate im Voraus fest. Abhängig ist dies von der Branche: Im Winterdienst beispielsweise erfolgt die Einteilung sehr kurzfristig.

„Die Anordnung der Rufbereitschaft wird dem Beschäftigten spätestens bei Dienstende für den nächsten Dienst bekannt gegeben. Bei unvorhersehbarer Änderung der Wetterlage kann eine Rufbereitschaft kurzfristig angeordnet werden.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 030200/2691/0

Hier bleibt offen, was genau „kurzfristig“ bedeuten kann. Andere Dienststellen werden konkreter, sie sehen eine Vorankündigung von mindestens 24 Stunden vor. In anderen Branchen sind längerfristige Planungen möglich.

„Der Entwurf des Jahresdienstplanes ist dem Betriebsrat spätestens zum 31. Oktober eines Jahres vorzulegen.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2511/2010

Die nachstehende Vereinbarung formuliert eher allgemein.

„Wegen des Wissens um die Auswirkungen der Rufbereitschaft auf Partnerschaft, Familie und soziales Leben des AN, soll der/die Vorgesetzte bzw. Projektleiter/in den Rufbereitschaftsplan so früh als möglich zusammen mit den betroffenen AN erarbeiten und aufstellen.“

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK, 030200/2560/2011

Partizipation der Beschäftigten

Mehr Flexibilität und Beteiligung bieten Vereinbarungen, die den Tausch von Rufbereitschaften ermöglichen oder die Beschäftigten bei der Verteilung von Rufbereitschaftsdiensten weitgehend selbstständig gewähren lassen. Von „eigenständiger Organisation“, „individuellen Regelungen“ und dem „Prinzip der Selbstverantwortung“ ist beispielsweise die Rede (vgl. auch den Textauszug im Abschnitt „Planungsgrundsätze und -gerechtigkeit“). Solche Regelungen sind nur dann sinnvoll, wenn es Verfahren gibt, die eine übermäßige Belastung der Beschäftigten verhindern (vgl. Kap. 2.6).

Dass Beschäftigte ihre Rufbereitschaften mitplanen und mitgestalten können, ist aber grundsätzlich wünschenswert und wird von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in ihrer Broschüre zu Rufdiensten empfohlen. Sie schlägt unter anderem vor, „einen selbstorganisierten Tausch von Rufdiensten zwischen den Beschäftigten zuzulassen“, wobei „eine durchschnittlich gleiche Häufigkeit der Rufdienste je Mitarbeiter innerhalb eines festgelegten Zeitraums“ eingehalten werden sollte (vgl. Langhoff et al. 2006).

Nur wenige der vorliegenden Vereinbarungen enthalten entsprechende Regelungen.

„Jedes Rufbereitschaftsteam erstellt einvernehmlich seinen Rufbereitschaftsdienst und dokumentiert diesen. [...] Die Teilnehmer einer Rufbereitschaft können die Rufbereitschaftsdienste einvernehmlich tauschen und müssen dies im Rufbereitschaftsdienstplan dokumentieren.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/2705/2012

Eine weitere Vereinbarung lässt ebenfalls Rufdiensttausch zu. Sie weist auf ein dadurch potenziell entstehendes Problem hin und enthält eine mögliche Lösungsvariante.

„In Ausnahmefällen, bei Krankheit oder während der Urlaubszeit können innerhalb von vier Wochen auch durch Tausch mehrere Bereitschaftswochen geleistet werden. In diesen Fällen ist der zuständige örtliche Betriebsrat unverzüglich zu informieren.“

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK, 030200/2706/2013

2.6 Zeitliche Begrenzungen der Rufbereitschaft

Die Betriebs- und Dienstvereinbarungen enthalten Zeitgrenzen für Rufbereitschaft in mehrfacher Hinsicht. Sie regeln die

- Zeiten für Rufbereitschaften, abgegrenzt von bzw. verbunden mit den betriebsüblichen Arbeitszeiten.
- Anzahl der Rufbereitschaftsdienste pro Zeiteinheit (Monat, Quartal, Jahr), die üblich oder maximal zulässig sind.
- Anzahl der Rufbereitschaftsdienste in Folge, die üblich oder maximal zulässig sind.

- Dauer eines einzelnen Rufbereitschaftsdienstes, als minimal angerechnete oder maximal zulässige Zeitspanne.

Darüber hinaus gibt es spezielle zeitliche Regelungen zum Übergang zu den üblichen Arbeitszeiten.

Zeiten für Rufbereitschaften

Die meisten Rufbereitschaften werden für Zeiträume eingerichtet, die außerhalb des normalen Arbeitszeitrahmens des Unternehmens liegen. Das sind in der Regel die Abend- und Nachtzeiten, Wochenenden von Freitagnachmittag bis Montagfrüh sowie Feier- und Brückentage.

Selten sind Regelungen zu Rufbereitschaften parallel zur normalen Arbeitszeit anzutreffen, etwa bei Haustechnikern, die tagsüber erreichbar sein sollen. Teilweise werden Einschränkungen formuliert, beispielsweise eine Begrenzung der nächtlichen Rufbereitschaft.

„Die Mitarbeiter leisten die Rufbereitschaft, die jeweils von einem Mitarbeiter besetzt wird, abwechselnd gemäß Dienstplan zu folgenden Zeiten:

Montag - Freitag 18:00 - 23:00 Uhr Sonnabend 08:00 - 22:00 Uhr

Sonntag/Feiertag 10:00 - 23:00 Uhr.

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/2666/2012

Anzahl der Rufbereitschaftsdienste pro Zeiteinheit

Fast alle Vereinbarungen legen Höchstgrenzen für die Anzahl an Rufbereitschaften fest. Die Angaben sind sehr unterschiedlich. Bis zu 14 Tagen pro Monat können vorgesehen sein, meist soll es aber nicht mehr als eine Woche sein.

„Die Mitarbeiter/innen sollen im Regelfall für nicht mehr als eine Woche in einem Zeitraum von vier Wochen eingeteilt werden.

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK, 030200/2706/2013

Auch einige Manteltarifverträge legen Zeitgrenzen fest. So regelt etwa der TVöD für einzelne Berufsgruppen hinsichtlich der maximalen Anzahl an Rufbereitschaften:

- Bundesministerium der Verteidigung: Für Ministeriumsbeschäftigte und für Schiffsbesatzungen darf Rufbereitschaft bis zu 10 Tage im Monat, in Ausnahmefällen bis zu 30 Tagen im Vierteljahr angeordnet werden.
- Sonderregelungen für Beschäftigte in Forschungseinrichtungen mit kerntechnischen Forschungsanlagen: Rufbereitschaften dürfen bis zu 12 Tage im Monat, in Ausnahmefällen bis zu 30 Tagen im Vierteljahr angeordnet werden.

In der Chemie-Branche begrenzt ein Manteltarifvertrag die Anzahl der Rufbereitschaftsdienste ebenfalls, aber nur als Soll-Bestimmung:

„Wird ein Arbeitnehmer immer wieder in gleichmäßigen oder ungleichmäßigen Abständen zu solcher Bereitschaft in Anspruch genommen, so muss dafür Sorge getragen werden, dass auf eine Zeit der Inanspruchnahme eine entsprechend lange Zeit der Nichtinanspruchnahme folgt.“

🔑 MANTELRTARIFVERTRAG MIT DER IG BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE VOM 24. JUNI 1992 IN DER FASSUNG VOM 16. MÄRZ 2009

Die meisten (Mantel-)Tarifverträge enthalten keine begrenzenden Regelungen zur Rufbereitschaft, sondern verlagern die Zuständigkeit auf die betriebliche Ebene.

Anzahl der Rufbereitschaftsdienste in direkter Folge

Die meisten Regelungen sehen wochenweisen (Montag bis Freitag) Rufbereitschaftsdienst vor. Ebenfalls regelmäßig kommen Rufbereitschaften an den Wochenenden (Freitagabend bis Montagfrüh) vor. Die Anzahl der Dienste in Folge ist üblicherweise an den grundlegenden Schichtrhythmus angepasst. Die folgende Regelung korreliert vermutlich mit regelmäßigen 7-Tage-Schichtfolgen und definiert entsprechend lange Zeiträume ohne Rufbereitschaft:

„Nach Ableistung von 7 Rufbereitschaftstagen müssen mindestens 7 rufbereitschaftsfreie Tage eingeplant werden.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2511/2010

Andere Regelungen sehen maximal zwei Wochen Rufbereitschaft in Folge vor, erlauben in Ausnahmefällen sogar eine dritte. Die nachstehende Regelung legt in Umgang mit Rufbereitschaften am Wochenende fest.

„Der Beschäftigte hat das Recht, nach zwei ununterbrochenen aufeinanderfolgenden Wochenenden in der Vorschauplanung beziehungsweise im Winterdienstesinsatz am darauffolgenden Wochenende von der Rufbereitschaft freizunehmen [...]“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 030200/2681/2013

Dauer eines einzelnen Rufbereitschaftsdienstes

Mitunter sind die Zeiten für Rufbereitschaften nicht festgelegt oder nicht von einer einzelnen Person abzudecken (z. B. am Wochenende). In diesen Fällen regeln Vereinbarungen meist die maximale Dauer (bis zu 24 Stunden) eines einzelnen Rufbereitschaftsdienstes.

„Die Rufbereitschaftszeit (montags bis freitags) beginnt um 15:48 Uhr und endet am Folgetag um 07:30 Uhr. Am Wochenende, an Feiertagen und sonstigen arbeitsfreien Tagen beträgt die Rufbereitschaftszeit 24 h pro Tag.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 030200/2707/2013

In den ausgewerteten Vereinbarungen liegen fast alle Angaben zwischen einer Minstdauer von 3 Stunden und einer Höchstdauer von 24 Stunden. Bei angegebenen Mindestlängen handelt es sich in der Regel um die bei kürzeren Einsätzen zu vergütende Zeit (vgl. Kap. 2.11).

Spezielle zeitliche Regelungen

Mehrere Regelungen schließen eine Rufbereitschaft zeitlich direkt an einen Spätdienst an. Branchenspezifisch finden sich jedoch auch andere Vereinbarungen.

„Hierzu wird vereinbart, dass Mitarbeiter in der Spätschicht nicht zum Bereitschaftsdienst eingeteilt werden. Mitarbeiter deren Arbeitsbeginn vor 06:00 Uhr liegt, dürfen ebenfalls nicht für den Bereitschaftsdienst eingeteilt werden.“

🔑 LANDVERKEHR, 030200/2702/2012

Weitere Spezialregelungen legen beispielsweise fest, dass keine Rufbereitschaft vor und nach Urlaub, Arbeitsunfähigkeit oder ungeplanter Mehrarbeit eingeplant werden darf (Beispiele siehe Online-Datenbank unter boeckler.de/betriebsvereinbarungen).

Die Belastung kann abhängig von Anzahl sowie Dringlichkeit und Schwere der Einsätze auch im Rufdienst sehr hoch sein. Rufdienste in Wochenblöcken sind dann gesundheitlich bedenklich, wenn daraus zum Beispiel häufig mehrere nächtliche Einsätze innerhalb der Rufdienstwoche resultieren, so dass der Beschäftigte keine ungestörte Nachtruhe bekommt. Vergleichbares gilt für Rufbereitschaften am Wochenende, die über längere Zeit kein freies Wochenende ermöglichen (Langhoff et al. 2006, S. 20).

Für Teilzeitkräfte können spezielle Regelungen getroffen werden, die entsprechend der vertraglichen Arbeitszeit niedrigere Höchstgrenzen enthalten. In § 6 Abs. 5 TVöD ist dies implizit angesprochen, indem die allgemeine tarifliche Verpflichtung zur Rufbereitschaft individuell eingeschränkt werden kann, und zwar „bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung“. Enthalten die Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen keine derartigen Regelungen für Teilzeitkräfte, lässt sich gerichtlich ein Anspruch auf weniger Rufbereitschaftsdienste nicht durchsetzen, wie aktuell das Landesarbeitsgericht München rechtskräftig entschieden hat (LAG München, Urteil vom 15.05.2014, Az.: 2 Sa 1/14).

Mitunter wird Rufbereitschaft im direkten Anschluss an die Tagesarbeitszeit eingeplant, zum Beispiel am späten Nachmittag oder nach Spätdiensten. Dabei sollte beobachtet bzw. durch Analyse von Zeitpunkt und Dauer der Einsatzzeiten sowie der geleisteten Tätigkeiten herausgefunden werden, ob sich in der Anfangszeit der Rufbereitschaftszeit die Einsätze häufen. Dies könnte darauf hinweisen, dass hier die Grenze zwischen Vollarbeitszeit und Rufbereitschaftszeit nicht angemessen gezogen wurde. Rufbereitschaft soll nur dann angeordnet werden, wenn in der Regel keine oder nur wenig Arbeit anfällt. Langhoff et al. weisen darauf hin, dass häufige Einsätze am frühen Abend ein Hinweis darauf sein können, dass die Regelarbeitszeit neu geschnitten werden muss (Langhoff et al. 2006, S. 23).

2.7 Beschäftigte in Rufbereitschaft

Für die Beschäftigten, die für Rufbereitschaftsdienste eingeteilt werden, finden sich in den vorliegenden Vereinbarungen viele unterschiedliche Regelungen. Sie dienen einerseits zu ihrem Schutz, andererseits sichern sie die Arbeitsfähigkeit innerhalb der Rufbereitschaftszeit. Einige Vereinbarungen befassen sich mit Rechten und Pflichten spezieller Beschäftigtengruppen.

Verpflichtung, Freiwilligkeit, Widerruf, Ausstieg

Gesetzliche Verpflichtungen zur Rufbereitschaft bestehen nicht (vgl. Kap. 6). Vereinzelt regeln Manteltarifverträge wie zum Beispiel der TVöD, dass die Beschäftigten im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages grundsätzlich bei betrieblichem Bedarf zu Rufbereitschaftsdiensten herangezogen werden können. Zunehmend werden Arbeitsverträge abgeschlossen, die von den Beschäftigten grundsätzlich Bereitschaft zu Rufdiensten verlangen. In vielen der vorliegenden Betriebsvereinbarungen ist die Teilnahme am Rufbereitschaftsdienst jedoch freiwillig, wie im Folgenden kurz und knapp formuliert.

„Die Teilnahme an der Rufbereitschaft ist freiwillig.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030200/2700/2011

Kann es innerhalb eines Arbeitsverhältnisses Freiwilligkeit überhaupt geben? Diese häufig diskutierte Frage wird in folgender Regelung aufgegriffen.

„Die Freiwilligkeit des Mitarbeiters ist auf Verlagen des Betriebsrats seitens der Führungskraft in geeigneter Form nachzuweisen.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/2710/2013

Beschäftigte übernehmen unter Umständen gern Rufbereitschaftsdienste, um dadurch ihr Einkommen zu verbessern. Vereinzelt wird daher geregelt, dass sie aus der Einrichtung von Rufbereitschaftsdiensten keinen Anspruch auf Zuteilung ableiten dürfen.

Einige Vereinbarungen bieten die Möglichkeit, die Zustimmung zur Rufbereitschaft im Einzelfall oder grundsätzlich zu widerrufen bzw. ganz aus der Rufbereitschaft auszusteigen. Meist dürfen den Beschäftigten daraus keine Nachteile entstehen. Gelegentlich beschränken die Vereinbarungen das Recht, aus der Rufbereitschaft auszusteigen, indem a) der Antrag begründet werden muss und nur gesundheitliche, persönliche oder familiäre Gründe akzeptiert werden oder b) nur betriebliche Belange zulässig sind. Andere Vereinbarungen ermöglichen bestimmten Beschäftigtengruppen den Ausstieg aus dem Rufbereitschaftsdienst unter bestimmten Bedingungen, etwa ab dem Erreichen einer Altersgrenze.

„Freistellung von der Rufbereitschaft

Ältere Mitarbeiter und Schwerbehinderte

- Rufbereitschaft ist für Mitarbeiter, die das 54. Lebensjahr vollendet haben, freiwillig. Sofern ein Mitarbeiter mit Vollendung des 54. Lebensjahres nicht mehr an der Rufbereitschaft teilnehmen möchte, hat er dies seinem Vorgesetzten mindestens 3 Monate vorher in Textform mitzuteilen. Nehmen Mitarbeiter nach Vollendung des 54. Lebensjahres teil, können sie jeweils drei Monate vor Ende des Kalenderjahres ihre Teilnahme an der Rufbereitschaft in Textform widerrufen. Abs. (1) gilt sinngemäß auch für Schwerbehinderte (vgl. §2 Satz 3). Sie können sich sofort mit der Zuerkennung dieses Status von Rufbereitschaft ausnehmen lassen. Nehmen sie trotzdem weiterhin teil, können sie jeweils 3 Monate vor Ende des Kalenderjahres ihre Teilnahme an der Rufbereitschaft in Textform widerrufen.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/2705/2012

Vereinzelt sind mit dem Ausscheiden aus dem Rufbereitschaftsdienst Arbeitsplatzveränderungen verbunden, die in der Vereinbarung berücksichtigt werden können.

„Mitarbeiter, die an der Rufbereitschaft nicht oder nicht mehr teilnehmen, verbleiben im Regelfall auf ihrem Arbeitsplatz/ihrer Stelle.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/2705/2012

Erreichbarkeit

Beschäftigte, die Rufbereitschaftsdienste übernehmen, sind grundsätzlich verpflichtet, erreichbar zu sein. Dies fordern Vereinbarungen oft bereits durch ihre Definition von Rufbereitschaft (vgl. Kap. 2.1). Die folgende Betriebsvereinbarung legt gleichzeitig die Art der Erreichbarkeit fest.

„Während der Rufbereitschaft hat sich der Mitarbeiter an einem von ihm selbst bestimmten Ort für Anrufe bereitzuhalten.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/2684/2013

Regelungen zur technischen Ausstattung finden sich in Kapitel 2.12. Die Frage des Zeitraums nach einem Einsatzruf bis zur Arbeitsaufnahme wird in Kapitel 2.9 näher behandelt.

Qualifikationen

Einige Vereinbarungen regeln, inwiefern die Beschäftigten für Rufbereitschaften qualifiziert sein müssen. Die folgende Vereinbarung ist vergleichsweise allgemein formuliert und ermöglicht eine an die Bedarfe angepasste Weiterbildung. In anderen Fällen werden die fachlichen Qualifikationen oder Berufsgruppen genau benannt.

„Die [Firma] stellt sicher, dass die Rufbereitschaft leistenden Mitarbeiter über die für ihre Aufgaben erforderliche Qualifikation verfügen. Qualifizierungsmaßnahmen erfolgen während der Arbeitszeit. Halbjährlich analysieren die Betriebsparteien die Probleme und erstellen einen Qualifizierungsplan.“

🔑 HOLZGEWERBE (OHNE MÖBELHERSTELLUNG), 030200/2697/2013

Gesundheit

Zahlreiche Vereinbarungen thematisieren, dass Rufbereitschaften mit gesundheitlichen Risiken einhergehen (vgl. Kap. 2.3/Ziele). Diese sollten möglichst gering gehalten werden, wie oft allgemein formuliert wird. Einige Vereinbarungen werden jedoch genauer: Sie stellen – sofern die Beschäftigten freiwillig an den Rufbereitschaften teilnehmen – beispielsweise Checklisten zur Verfügung, die dabei helfen, sich dafür oder dagegen zu entscheiden. Sie verweisen auf betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und empfehlen, in Belastungssituationen das Gespräch mit der Betriebsärztin bzw. dem Betriebsarzt zu suchen. All dies setzt darauf, dass Beschäftigte selbst aktiv werden. Die folgende Vereinbarung verpflichtet den Arbeitgeber, regelmäßig Belastungsanalysen durchzuführen.

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle 3 Jahre eine Belastungsanalyse nach § 5 ArbSchG [Arbeitsschutzgesetz] durchzuführen. Die Belastungsanalyse beschränkt sich nicht auf die Erfassung der zeitlichen Auslastung, sondern soll insbesondere auch die besonderen Gefährdungen der langen Arbeitszeiten auch in Verbindung mit anderen Gefährdungen am Arbeitsplatz beurteilen und Maßeempfehlungen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes der betroffenen Beschäftigten enthalten. Etwaige Maßnahmen werden einvernehmlich von Arbeitgeber und Betriebsrat festgelegt.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030200/2693/2012

Arbeitsfähigkeit

Mitunter wird ausdrücklich betont, dass die zur Rufbereitschaft Eingeteilten in dieser Zeit arbeitsfähig sein müssen, das heißt: beispielsweise keinen Alkohol trinken dürfen.

Spezielle Beschäftigtengruppen

Einzelne Vereinbarungen zur Rufbereitschaft a) sind auf bestimmte Beschäftigtengruppen wie zum Beispiel AT-Angestellte begrenzt, b) beziehen explizit bestimmte Gruppen wie etwa Teilzeitbeschäftigte ein oder c) schließen Gruppen wie leitende Angestellte, Sonderarbeitsgruppen und Schwangere aus. Vereinzelt wird die Schwerbehindertenvertretung beteiligt, wenn Schwerbehinderte in den Rufdienst einbezogen werden sollen.

2.8 Organisation von Informations- und Datenflüssen

Im Zusammenhang mit der Organisation von Rufbereitschaft ist es in mehrfacher Hinsicht wichtig, notwendige Informationen zeitnah zu übermitteln. Dies greifen einige Vereinbarungen auf. Sie regeln, wie a) Beschäftigte ihre Rufbereitschaftsdienstpläne erhalten,

b) die Daten über geleistete Einsätze zur Abrechnung gelangen, c) andere Personen, Stellen und die Arbeitnehmervertretung informiert werden und d) Beschäftigte und Verantwortliche bei kurzfristigen Ausfällen agieren sollen. Punkt b) und c) sind in dieser Regelung abgedeckt.

„Über Veranlassung, Grund, Verlauf und Behebung der Störung bzw. des Qualitätsproblems wird ein für die Bewertung des Vorfalles genügendes Protokoll (Anlage zu dieser Betriebsvereinbarung) erstellt und durch den jeweiligen Vorgesetzten (Produktionsbereichsleiter/Produktionsleiter bzw. Qualitätsgruppenleiter/Leiter Qualität) freigegeben, um entsprechende Zahlungen auszulösen. Der Inhalt dieser Aufzeichnungen dient der Verbesserung der Prozesse und Abläufe.“

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 030200/2665/2010

2.9 Einsatz während der Rufbereitschaft

Ein Einsatz während der Rufbereitschaft wirft mehrere Fragen auf, die in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung geregelt werden können:

- Wer entscheidet über die Notwendigkeit von Einsätzen? Wer ist berechtigt, Beschäftigte in Rufbereitschaft (oder weitere Personen) zum Einsatz zu rufen?
- Wie schnell müssen Beschäftigte nach einem Einsatzruf die Arbeit aufnehmen?
- Welche Aufgaben dürfen bzw. müssen in welcher Form während eines Einsatzes bearbeitet werden?
- Was gilt als Einsatzzeit? Wie wird sie aus Sicht des Arbeitsschutzes bewertet, insbesondere in Bezug auf die Ruhepausen bei Einsätzen und Ruhezeiten danach?

Ruf zum Einsatz

Je nach Branche und Unternehmen gibt es unterschiedliche Bedingungen, nach denen Beschäftigte in Rufbereitschaft zum Einsatz kommen müssen. Entscheidungsberechtigt sind Vorgesetzte oder andere Personen, die explizit in der Vereinbarung bzw. einer Anlage aufgelistet werden.

„Der Einsatz wird ausschließlich im Falle von Störungen, die die aktuelle Produktion bedrohen, durch den diensthabenden Verantwortlichen in der Technik ausgelöst.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/2684/2013

Bei Rufbereitschaft zur Störungsbeseitigung sind häufig auch Pförtner, Nachtwächter oder Wachdienste berechtigt, die Rufbereitschaftsleistenden zu alarmieren. Einige Vereinbarungen legen zusätzlich fest, wie bzw. mit welchen technischen Mitteln der Ruf erfolgt (vgl. Kap. 2.12).

Reaktionszeit

Die maximal zulässige Zeitspanne zwischen Ruf und Einsatz war bereits mehrfach Gegenstand juristischer Auseinandersetzungen (vgl. Kap. 2.1). Sie wird branchen-, unternehmens- und aufgabenspezifisch unterschiedlich und teilweise genau bestimmt. In den ausgewerteten Vereinbarungen liegt die Reaktionszeit zwischen 30 Minuten und zwei Stunden.

„Die Mitarbeiter können während der Rufbereitschaft ihren Aufenthaltsort selbst bestimmen, sie sind jedoch verpflichtet dafür zu sorgen, dass sie erreichbar sind und in einer angemessenen Zeit (max. zwei Stunden) am Einsatzort erscheinen können.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 030200/2707/2013

In dieser Winterdienst-Vereinbarung sind Ausnahmen vorgesehen, da der Einsatzort kurzfristig bestimmt und mitgeteilt wird.

„Das gilt ausnahmsweise nicht, wenn aufgrund des Wohnorts des Beschäftigten, der Witterungsverhältnisse, des Verkehrsaufkommens oder anderer Umstände, die der Beschäftigte nicht zu vertreten hat, die Zeit von 30 Minuten nicht eingehalten werden kann.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 030200/2681/2013

Auch andere Vereinbarungen relativieren die angegebenen Reaktionszeiten, indem sie beispielsweise zunächst nur einen Rückruf innerhalb einer kurzen Zeitspanne erwarten oder mögliche Verhinderungen durch höhere Gewalt (Netzausfall, Stau, Glatteis etc.) berücksichtigen. Mehrfach werden Begriffe wie „unverzüglich“ oder „kurzfristig“ verwendet, die die Beschäftigten über ihre Verpflichtungen im Unklaren lassen. Bisweilen ist eine Anfahrt zum Einsatzort nicht nötig, da zum Beispiel Störungen per Computer-Fernzugriff behoben oder Probleme bei Kunden telefonisch behandelt werden. In diesen Fällen gilt in der Regel eine kürzere Reaktionszeit als angemessen. Eine der vorliegenden Regelungen definiert drei unterschiedliche Kategorien von Rufbereitschaft und stuft die Reaktionszeiten ab, je nachdem ob der Einsatz per Telefon oder vor Ort erfolgt.

Verfahrensregelungen für den Einsatz

Einige Vereinbarungen beschreiben die Aufgaben, die während eines Rufbereitschaftseinsatzes zu leisten sind. Dabei handelt es sich beispielsweise um Problemlösungen, Abwendung von Gefahren oder Störungsbeseitigungen. Mitunter werden die Aufgaben genauer benannt und damit stärker eingegrenzt oder bestimmte Arbeiten ausgeschlossen. Dies soll verhindern, dass Standardaufgaben in Rufbereitschaftseinsätzen ausgeführt werden (vgl. Beispiele in Kap. 2.4).

Weitere Personen, Fachkräfte und/oder Vorgesetzte hinzuziehen

Nicht immer ist eine Problemlösung allein durch den Einsatz eines Rufdienstleistenden möglich. Dies thematisieren mehrere Vereinbarungen und regeln, wie weitere Fachkräfte oder Vorgesetzte hinzugezogen werden können.

„Während der Rufbereitschaft steht die Abteilungsleitung IT zur Verfügung, um mit dem Mitarbeiter im Zweifelsfall Entscheidungen zu treffen.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030200/2443/2010

Für den Fall, dass der Rufdienstseinsatz eines Beschäftigten länger als die gesetzliche Höchst- arbeitszeit dauert, sieht eine Vereinbarung Folgendes vor.

„Es ist das Recht eines jeden Betroffenen, bei Erreichen der zulässigen Arbeitszeitgrenze den Fall an den zuständigen Manager-on-Duty, falls vorhanden, ansonsten an den Vorgesetzten abzugeben.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/2705/2012

Vor-Ort- oder Remote-Einsatz

Bei Remote-Einsätzen können Rufdienstleistende telefonisch oder per Computer-Fernwartung von jedem beliebigen Aufenthaltsort aus Hilfe leisten. In der Regel entscheidet der Rufdienstleistende selbst, ob im jeweiligen Fall ein Vor-Ort- oder Remote-Einsatz angemessen ist. Ziel ist es, den Aufwand möglichst gering zu halten bzw. die Zeit bis zur Problembeseitigung zu verkürzen.

„Der Einsatz ist grundsätzlich von zu Hause aus bzw. von dem jeweiligen aktuellen Aufenthaltsort des Mitarbeiters mithilfe der von der [Firma] zur Verfügung gestellten Technik zu lösen. Ist die Problembeseitigung nur durch einen Einsatz vor Ort im Betrieb der [Firma] möglich, hat die Problembeseitigung vor Ort zu erfolgen.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030200/2443/2010

Rechtliche Fragen im Zusammenhang mit Remote-Einsätzen werden im folgenden Kapitel beantwortet.

Arbeitszeitschutz beim Einsatz in der Rufbereitschaft

Während die Rufbereitschaftszeit keine Arbeitszeit im Sinne des ArbZG darstellt (vgl. Kap. 6), gilt der Arbeitseinsatz in der Rufbereitschaft als Arbeitszeit und muss nach gesetzlichen und eventuell tariflichen Bestimmungen behandelt werden. Die meisten Vereinbarungen weisen darauf hin, ohne dies näher auszuführen. Einige klären jedoch Details. Zunächst wird festgelegt, wann ein Arbeitseinsatz beginnt und endet. Die Regelungen dazu sind unterschiedlich: Einige Vereinbarungen schließen Fahrtzeiten ein, andere rechnen diese explizit nicht zur Arbeitszeit. Mitunter ist diese Frage tariflich geklärt. In den vorliegenden Tarifverträgen wird die Wegezeit überwiegend zum Arbeitseinsatz gerechnet. Laut folgender Vereinbarung beginnt die Arbeitszeit ab dem Zeitpunkt des Anrufs.

„Der Arbeitseinsatz beginnt mit dem Abruf des Arbeitnehmers zum Einsatzort und endet beim Erreichen des selbstbestimmten Ortes, spätestens jedoch nach Ablauf der Zeit, die der Arbeitnehmer üblicherweise zum Erreichen seiner Wohnung benötigt.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030200/2700/2011

In der gleichen Vereinbarung wird auch der Einsatz von zu Hause aus geregelt.

„Arbeitseinsatz im EDV-Bereich von zu Hause

Zu vergüten ist die Arbeitszeit beginnend mit der Anmeldung im System bis zur Abmeldung, ggf. bis zum Abschluss der Problemlösung.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030200/2700/2011

Zwei der vorliegenden Vereinbarungen sehen vor, dass (kurze) telefonische Nachfragen nicht als Arbeitszeit zählen und die Ruhezeit nicht unterbrechen. Hier hingegen werden diese Einsätze explizit berücksichtigt.

„Als Arbeitszeit gelten auch telefonische Handlungsanweisungen oder Hilfestellungen die im Rahmen des Bereitschaftsdienstes geführt werden.“

🔑 LANDVERKEHR, 030200/2701/2012

Einige Vereinbarungen verweisen darauf, dass a) die gesetzlich vorgeschriebene Höchst- arbeitszeit von 10 Stunden pro Tag auch durch Rufbereitschaftseinsätze nicht überschritten werden darf und b) die Ruhepausen nach 6 bzw. 9 Arbeitsstunden auch in Rufbereitschaft- einsätzen einzuhalten sind.

Ruhezeit

Gelegentlich wird ausdrücklich festgelegt, dass die gesetzlich vorgeschriebene Mindestruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen eingehalten werden muss. Mehrfach jedoch lassen Regelungen verkürzte Ruhezeiten nach Rufbereitschaftseinsätzen zu. Sie würden einer rechtlichen Prüfung möglicherweise nicht standhalten. Eine verkürzte Ruhezeit (mit Ausgleich) ist gemäß § 5 Abs. 2 und 3 ArbZG nur in bestimmten Beschäftigungsbereichen erlaubt. Darüber hinausgehende Verkürzungen sind gemäß § 7 Abs. 2 ArbZG oder nach Genehmigung der Aufsichtsbehörden (§ 7 Abs. 5 ArbZG) möglich. Inwieweit diese Bedingungen bei den vorliegenden Vereinbarungen zutreffen, kann im Rahmen dieser Auswertung nicht überprüft werden. Eindeutig ist hingegen die folgende Vereinbarung, da sie auf die Erlaubnis in einem Manteltarifvertrag verweist.

„Kommt es während der Rufbereitschaft zu einem Arbeitseinsatz, so ist die Ruhezeit beendet. Die zu beachtende Ruhezeit beträgt gemäß § 2 Abs. 1 MTV 9 Stunden.“

🔑 KULTUR, SPORT UND UNTERHALTUNG, 030100/388/2008

Abweichende Regelungen gelten für Remote-Einsätze, die nicht als Unterbrechung der Ruhezeit angesehen werden. Dies ist möglicherweise ebenfalls rechtlich fragwürdig.

Arbeitszeitschutz nach dem Einsatz in Rufbereitschaft

Einzuhaltende Ruhezeiten nach Rufbereitschaftseinsätzen bringen oft mit sich, dass die Beschäftigten ihren anschließenden normalen Arbeitstag bzw. den regulären Schichtdienst nicht planmäßig beginnen können. Ein verschobener Arbeitsbeginn oder ein sogar entfallener Schichteinsatz werfen Fragen nach der Einhaltung der Sollarbeitszeit und korrekter Vergütung auf. Grundsätzlich herrscht Einigkeit darin, dass die gesetzliche Ruhezeit einzuhalten ist. Nur laut wenigen Vereinbarungen kann die reguläre Arbeit nach einer verkürzten Ruhezeit aufgenommen werden, teilweise auf der Grundlage tariflicher Regelungen. Die meisten Vereinbarungen legen jedoch fest, dass die Arbeit erst nach einer Ruhezeit von 11 Stunden aufgenommen werden muss und die dadurch ausfallende Arbeitszeit vergütet wird.

„Bei Arbeitseinsätzen aus Rufbereitschaft sind die gesetzlichen Ruhezeiten einzuhalten. Sollte es während einer Rufbereitschaft zu einem Arbeitseinsatz kommen, gilt es die gesetzliche Ruhezeit von 11 Stunden zwischen dem letzten Arbeitseinsatz und dem erneuten Arbeitsbeginn am nächsten Tag einzuhalten, d.h. der Beschäftigte wird am nächsten Arbeitstag entsprechend der notwendigen Ruhezeit später zur Arbeit erscheinen. Der notwendige spätere Arbeitsbeginn führt zu keinen Nachteilen im Erreichen der täglichen Sollarbeitszeit zuzüglich der gesetzlichen Pausen.“

🔑 LEASINGUNTERNEHMEN, 030200/2696/2012

Juristische Kommentare zum ArbZG weisen auf höchstrichterliche Rechtsprechung hin, nach der die Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch auf Vergütung der ausfallenden Arbeitszeit nach Rufbereitschaftseinsatz und anschließender Ruhezeit haben. Dies kann jedoch in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung ausgeglichen werden (Anzinger/Koberski 2014, § 2 Rn 57).

Rufbereitschaftseinsätze dokumentieren

Rufbereitschaftseinsätze müssen dokumentiert werden, damit sie vergütet werden können. Betriebs- und Dienstvereinbarungen schreiben unterschiedliche Formen der Dokumentation vor: handschriftliche Aufzeichnungen auf Vertrauensbasis, Buchungen am Zeiterfassungsterminal oder Bestätigung durch Vorgesetzte.

„Der Einsatz der Mitarbeiter ist durch die Leitstelle zu dokumentieren. Eine exakte Dokumentation der geleisteten Stunden zur Ermittlung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit und dem Ausgleich der Ruhezeit hat zwingend über die Stundennachweise zu erfolgen. Dem Betriebsrat wird der Stundennachweis zur Kontrolle [...] zugänglich gemacht.“

🔑 LANDVERKEHR, 030200/2701/2012

Remote-Einsätze werden durch Zeitaufzeichnungen auf Vertrauensbasis dokumentiert oder über die An- und Abmeldung im EDV-System dokumentiert. Bisweilen werden Arbeitsberichte, Einsatz- bzw. Rufbereitschaftsprotokolle angefordert, um die Einsatzzeiten zu dokumentieren (vgl. Textauszug in Kap. 2.8).

2.10 Fahrten zum Rufbereitschaftseinsatz

Die An- und Abfahrt zum Einsatz in der Rufbereitschaft ist in mehrfacher Hinsicht Thema vieler Betriebs- und Dienstvereinbarungen:

- Wird die Fahrt- bzw. Wegezeit als Arbeitszeit vergütet?
- Welche Verkehrsmittel sind zugelassen bzw. vorgeschrieben?
- Welche Kosten werden vom Arbeitgeber erstattet?
- Wie sind Fahrten zum Arbeitseinsatz in der Rufbereitschaft durch den Arbeitgeber versichert?
- Wie werden die Fahrten steuerlich behandelt?

Vergütung von Fahrtzeiten als Arbeitszeit

In den meisten Vereinbarungen ist es üblich, dass Wegezeiten bei einem Ruf zum Arbeitseinsatz als Arbeitszeit angerechnet werden: Mit Aussenden des Rufs beginnt die Arbeitszeit und mit der Rückkehr am Wohn- bzw. ursprünglichen Aufenthaltsort endet der zu vergütende Arbeitseinsatz (vgl. Kap. 2.9). Die Frage, ob gegebenenfalls auch Zuschläge (z. B. Nachtzuschlag bei einem Einsatz in der Nachtzeit) für die Wegezeit gezahlt werden müssen, hat das Landesarbeitsgericht im Jahr 2013 bejaht. Einem Arzt in Rufbereitschaft wurden im Rahmen des geltenden Tarifvertrags die Zuschläge für die gesamte Inanspruchnahme einschließlich der Wegezeiten zugesprochen (LAG Baden-Württemberg, 17.07.2013 - 10 Sa 19/13).

Verkehrsmittel

Die Wahl des Verkehrsmittels schränken einige Vereinbarungen ein, indem sie grundsätzlich die Benutzung eines Dienstfahrzeuges vorschreiben. Andere lassen den Beschäftigten mehr Spielraum.

„Für Fahrten bei einem Rufbereitschaftseinsatz darf der Mitarbeiter ein angemessenes Verkehrsmittel wählen. Dabei hat er einen eigenen Beurteilungsspielraum. So gelten Fahrten mit einem privaten Fahrzeug, die im Rahmen eines Rufbereitschaftseinsatzes erfolgen, als Dienstfahrten und bedürfen keiner Genehmigung.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/2705/2012

Bezüglich der Taxinutzung reicht die Spannweite an Regelungen von verpflichtender Nutzung eines Taxis bei nächtlichen Einsätzen bis hin zur Erlaubnis nur in Ausnahmefällen (Beispiele siehe Online-Datenbank unter boeckler.de/betriebsvereinbarungen).

Kostenerstattungen

Generell erstatten Unternehmen ihren Beschäftigten alle Fahrtkosten, die bei Rufbereitschaftseinsätzen entstehen, wenn entsprechende Belege eingereicht werden. Für die Taxinutzung bestehen gelegentlich Einschränkungen.

„Alle Kosten, die in direktem Zusammenhang mit einem Einsatz in der Rufbereitschaft entstehen (z. B. für km-Geld, Taxi etc.), gehen zu Lasten [der Firma].“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/2705/2012

Einige Regelungen legen fest, dass Fahrtkosten nicht übernommen werden, wenn im Anschluss an die Rufbereitschaft die reguläre Arbeitszeit angetreten wird. In einem Einzelfall wird darauf hingewiesen, dass ein geldwerter Vorteil entsteht, wenn der zur Verfügung gestellte Dienstwagen auch privat genutzt wird.

Versicherungen

Einige Vereinbarungen regeln die versicherungsrechtlichen Aspekte der Fahrten zum Rufbereitschaftseinsatz. Die Beschäftigten könnten in Unfälle verwickelt werden oder Schäden verursachen, für die sie haften. Dies greifen die Vereinbarungen unterschiedlich detailliert auf. Während einige Unternehmen pauschal für alle Schäden aufkommen, formulieren die meisten Vereinbarungen Einschränkungen, die sich versicherungsrechtlich ergeben. Für grob fahrlässig oder vorsätzlich entstandene Schäden versagen einige Vereinbarungen ebenfalls die Kostenübernahme (detaillierte Beispiele siehe Online-Datenbank unter boeckler.de/betriebsvereinbarungen).

„Für Fahrten mit den Dienstfahrzeugen sind die Mitarbeitenden versicherungs- und haftungsrechtlich geschützt. Es gelten die Grundsätze zur Haftungsbeschränkung bei gefahrgeneigter Handlung.“

🔑 LANDVERKEHR, 030200/2702/2012

Steuerliche Behandlung

Zuschläge für Arbeitsleistungen, die während einer Rufbereitschaft zu bestimmten Zeiten erbracht wurden, – beispielsweise Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge – sind steuerfrei. Gleiches gilt in folgenden Fällen, wie der Bundesfinanzhof 2002 entschied (BFH, 27.08.2002, Az. VI R 64/96): Lohnsteuerfrei bleibt etwa ein Dienstfahrzeug, das einem Arbeitnehmer vom Unternehmen zur Verfügung gestellt wird, immer dann, wenn ein Eigeninteresse des Unternehmens vorliegt und die Nutzung des Fahrzeugs für private Zwecke untersagt ist. So entschied der Bundesfinanzhof im Jahr 2000 im Fall eines speziell ausgerüsteten Werkstattwagens, der dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt wurde (BFH, 25.05.2000, Az.: VI R 195/98). Nur wenn ein Arbeitnehmer das Dienstfahrzeug tatsächlich privat nutzt, erhält er damit vom Arbeitgeber einen geldwerten Vorteil, der gemäß der 1-Prozent-Regelung besteuert werden muss. Die private Verwendung muss vom Finanzamt nachgewiesen werden. Dies geht aus einem weiteren Urteil des Bundesfinanzhofes aus dem Jahr 2010 hervor. Das Unternehmen hatte dem Beschäftigten arbeitsvertraglich untersagt, das Dienstfahrzeug privat zu nutzen (BFH, 21.04.2010, Az.: VI R 46/08). Mit einem weiteren Urteil aus dem Jahr 2011 wurde diese Rechtsprechung bestätigt (BFH, 06.10.2011, Az. VI R 56/10).

2.11 Vergütung von Rufbereitschaft

Sind Vergütungsfragen in Manteltarifverträgen abschließend geregelt (siehe im Folgenden), dürfen keine anderen Regelungen getroffen werden. In allen anderen Fällen ist die Vergütung der Rufbereitschaftsdienste und -einsätze in Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen geregelt.

Vergütung der Rufbereitschaftsdienste

Die Vereinbarungen regeln die Vergütung für Rufbereitschaft in Art und Höhe sehr unterschiedlich: Es finden sich Stunden-, Tages-, Wochen- oder Monatspauschalen, ausgedrückt in Geld- oder Zeitgutschriften oder als Anteile vom Grund- bzw. Tarifentgelt. Sie sind an allen Tagen identisch oder unterschiedlich nach Wochentagen, Brückentagen, Samstagen, Sonn- und Feiertagen und hohen Feiertagen. Vereinzelt sind die Pauschalen sogar abhängig von der Anzahl der für die Rufbereitschaft eingesetzten Arbeitskräfte. Bei Pauschalen, die in Geldbeträgen angegeben werden, reicht die Spanne in aktuellen Vereinbarungen von 60 Euro pro Monat bis 170 Euro pro Tag an Feiertagen.

„Die Rufbereitschaft wird mit einer Pauschale tageweise abgerechnet:

- Montag bis Freitag 70,00 Euro pro Tag
- Sonntag 150,00 Euro
- Feiertage 170,00 Euro

Zusätzlich erhält jeder Mitarbeiter zwei Tage Freizeitausgleich pro Jahr.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/2684/2013

Teilweise werden die Geldpauschalen im Verhältnis zum Tarifentgelt angegeben: Sie liegen dann meist bei 12,5 % (vereinzelt davon nach oben oder unten abweichend) und an Sonn- und Feiertagen bei bis zu 33 %. Bei pauschalen Zeitgutschriften reicht die Spanne von 0,5 Stunden Gutschrift für einen Rufbereitschaftstag bis zur 15-Minuten-Zeitgutschrift pro Bereitschaftsstunde; in einer Vereinbarung sind es 30 % der Dauer der Rufbereitschaft. Mitunter werden Geldbeträge und Zeitgutschriften auch kombiniert.

Laut einigen Vereinbarungen müssen Pauschalen nach bestimmter Zeit bzw. regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Sie legen Überprüfungsfristen für die Erhöhung der Pauschalen fest oder orientieren diese an der tariflichen Dynamik.

Vergütung der Rufbereitschaftseinsätze

Wie schon bei der Vergütung der Rufbereitschaft ist auch bei der Vergütung der Arbeitseinsätze eine große Spannweite festzustellen. Meist wird für die Zeit des Arbeitseinsatzes das Entgelt zuzüglich des jeweils üblichen Mehrarbeitszuschlags gezahlt. Allerdings liegen auch Regelungen vor, nach denen lediglich die Normalarbeitszeit vergütet wird. Üblicherweise fallen jedoch bei Einsätzen an Sonn- und Feiertagen die entsprechenden Zuschläge an. Einzelne Unternehmen zahlen zusätzlich zu Arbeitszeit und Zuschlägen einen Pauschalbetrag oder vergüten grundsätzlich jeden Einsatz mit einer Pauschale.

In zahlreichen Vereinbarungen werden Einsatzzeiten aufgerundet. Die Spanne liegt dabei zwischen 15 Minuten und 4 Stunden pro Einsatz. Frühere Tarifregelungen für den öffentlichen Dienst rundeten den jeweils kürzesten Einsatz innerhalb eines Rufbereitschaftsdienstes auf 3 Stunden auf.

Seltener als finanzielle Ausgleiche werden Freizeitausgleich oder Gutschriften auf Arbeitszeitkonten vereinbart. Vereinzelt können die Beschäftigten zwischen Geld oder Freizeit wählen.

„Mitarbeiterinnen, die im 3-Schicht-Betrieb tätig sind, können für eine Wochenendbereitschaft anstatt der Barvergütung eine Freischicht in Anspruch nehmen.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 030200/2657/2011

Bisweilen ist der Ausgleich an die Anzahl der Einsätze geknüpft.

„Ab zwei voneinander unabhängigen Arbeitseinsätzen auf der Arbeitsstelle in einer Rufbereitschaft werden dem AN mindestens 8 Stunden Arbeitszeit gutgeschrieben.“

🔑 NACHRICHENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK, 030200/2560/2011

Einzelne Vereinbarungen enthalten spezielle Regelungen für besondere Situationen: etwa zur Vergütung bei Ausfall eines Einsatzes oder bei kurzfristigem Einsatz außerhalb der Rufbereitschaft, zu Arbeitseinsätzen an Sonn- und Feiertagen oder während Kurzarbeit, zu Fragen des Urlaubs etc. (Beispiele siehe Online-Datenbank unter boeckler.de/betriebsvereinbarungen).

Tarifverträge und aktuelle Rechtsprechung

Im Rahmen der Rufbereitschaft fällt lediglich in Ausnahmefällen Arbeit an. Gemäß BAG-Urteil vom 28.01.2004 (Az.: 5 AZR 530/02) können die Vertrags- bzw. Tarifparteien unterschiedliche Vergütungsansätze für Vollarbeit, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft wählen.

Im öffentlichen Dienst ist es üblich, dass Rufbereitschaft nur dann angeordnet werden darf, wenn in maximal 12,5 Prozent der normalen Arbeitszeit der Einsatz zu erwarten ist. Dementsprechend rechnen einige Regelungen die Zeit der Rufbereitschaft als 1/8 der Arbeitszeit an. Beispielsweise heißt es in der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst der Städte und Gemeinden (Arbeitszeitverordnung Feuerwehr – ArbZVO-FW) des Landes Sachsen-Anhalt (§ 2 Abs. 4):

„Die Zeit der Rufbereitschaft wird zu einem Achtel als Arbeitszeit angerechnet.“

§ 9 Abs. 5 des Sächsischen Beamtengesetzes formuliert wie folgt:

„Rufbereitschaft liegt vor, wenn der Beamte auf Anordnung des Vorgesetzten während seiner dienstfreien Zeit erreichbar sein muss, um kurzfristig den Dienst aufnehmen zu können. Rufbereitschaft ist mit 12,5 Prozent ihrer Dauer auf die Arbeitszeit anzurechnen. Zeiten der Heranziehung zum Dienst sind Arbeitszeit.“

Eine andere, jedoch inhaltlich vergleichbare Regelung enthält § 12 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes (Arbeitszeitverordnung – AZV):

„Zeiten der Rufbereitschaft sind keine Arbeitszeit. Hat die Beamtin oder der Beamte jedoch über die Arbeitszeit hinaus mehr als zehn Stunden im Kalendermonat Rufbereitschaft, wird innerhalb von zwölf Monaten ein Achtel der über zehn Stunden hinausgehenden Zeit bei feststehender Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.“

Teilweise wird dies ohne genaue Zahlenangaben geregelt wie im 10. Änderungsstarifvertrag vom 1. April 2014 zum Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) vom 5. Oktober 2000:

„Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.“

Zur Vergütung wird Folgendes vermerkt:

„Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des §9 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 9 Abs. 4 telefonisch (z.B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen (z.B. Tablets) erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe der Arbeitsleistungen für jeden angefangenen 24-Stundenzeitraum der Rufbereitschaft auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt.“

Der letzte Satz wurde 2010 in vergleichbaren Tarifverträgen ebenfalls eingefügt. Mit dieser Neuformulierung gehen die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und ver.di bzw. DBB Beamtenbund und Tarifunion offenbar auf die aktuelle Rechtsprechung zum TVöD ein, die eindeutig festlegt, dass jeder Einsatz auf volle Stunden aufgerundet werden muss. Auch die BAG-Rechtsprechung (BAG, 23.09.2010, Az.: 6 AZR 330/09) war sicherlich Auslöser dafür: Eine Ärztin bekam die von der Klinik zuvor verweigerte Rufbereitschaftsvergütung für telefonische Leistungen im Rahmen eines Rund-um-die-Uhr-Telefondienstes für Patienten zugesprochen. Bei stundenweiser Vergütung werden Pauschalen pro Stunde gezahlt und teilweise aufgerundet oder auch auf eine Mindeststundenzahl aufgerundet. Bei tageweiser Rufbereitschaft werden meist Pauschalen für den Tag gezahlt, wobei lange Zeit nicht eindeutig geklärt war, wie mit angefangenen Tagen zu verfahren ist. Dies hat das Bundesarbeitsgericht im Jahr 2013 entschieden (BAG, 16.05.2013 - 6 AZR 847/11): Nach § 11 Abs. 3 Satz 1 Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe Baden-Württemberg (BzTV-N BW) steht einem Arbeitnehmer bei mehrtägigen Rufbereitschaften eine Pauschale auch für solche Tage zu, an denen nicht mehr Rufbereitschaft bis 24:00 Uhr angeordnet ist (sogenannte angebrochene Tage). Sofern sich aus der Regelung die Zahlung einer „täglichen“ Pauschale ergibt, ist mit diesem Begriff die Bedeutung „für jeden Tag“ verbunden. Durch die Verwendung dieses Begriffs wird zum Ausdruck gebracht, dass sich die Bezahlung der Rufbereitschaft nicht nach der Anzahl der angeordneten Rufbereitschaftsstunden richtet. Vielmehr sind grundsätzlich allein die Anzahl der Tage maßgeblich, an denen Rufbereitschaft zu leisten ist, ohne dass es darauf ankommt, wie viele Stunden pro Tag anfallen.

2.12 Technik

Mobiltelefone und Laptops sind die technischen Geräte, die im Rahmen von Rufbereitschaft am häufigsten eingesetzt werden. Die meisten Unternehmen stellen die benötigte Technik zur Verfügung. Teilweise knüpfen die Vereinbarungen daran Bedingungen und treffen zusätzliche Regelungen zu Privatnutzung, Kosten und Versicherung.

Mobiltelefon und Laptop

Früher stellten die Unternehmen den Beschäftigten Rufempfänger (Eurosignal, Cityfunk, Pieper oder Ähnliches) zur Verfügung. Diese Zeiten sind weitgehend vorbei. Aktuell wird laut Vereinbarungen meist ein dienstliches Mobiltelefon bereitgestellt, allgemeiner ist auch von Arbeits- und Kommunikationsmitteln die Rede. Über diese verfügen die Beschäftigten dauerhaft oder nur für die Zeit der Rufbereitschaft, wie gemäß folgender Vereinbarung.

„[Firma] stellt für den Mitarbeiter in Rufbereitschaft ein Notebook, das mit dem [Firma] Netz verbunden ist, sowie ein Handy zur Verfügung. Der Mitarbeiter in Rufbereitschaft gibt das Notebook und das Handy an den nächsten Mitarbeiter in Rufbereitschaft rechtzeitig weiter. Die Kosten für Anschluss und Betrieb des Notebooks trägt die [Firma].“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030200/2443/2010

Teilweise schreiben sie den Beschäftigten vor, dass sie das Mobiltelefon nicht für private Gespräche nutzen dürfen.

„Private Gespräche und Kurzmitteilungen (SMS) sind untersagt. Ausgenommen hiervon sind Gespräche und SMS, die im Zusammenhang mit der Rufbereitschaft stehen (z. B. über verspätetes Arbeitsende).“

🔑 LANDVERKEHR, 030200/2702/2012

Für den Remote-Einsatz erhalten die Beschäftigten meist ein Notebook (Laptop), mit dem sie sich in das IT-Netzwerk des Unternehmens oder des Kunden einwählen können. Sowohl Laptop als auch Mobiltelefon sind gegebenenfalls mit speziellen E-Mail-Accounts ausgestattet. Über die mobilen Geräte sind die Beschäftigten in der Lage, Rufbereitschaftseinsätze von zu Hause zu erledigen. Auch dazu besteht bisweilen Regelungsbedarf.

„Gemäß [Vereinbarung] kann der Mitarbeiter seinen Aufenthaltsort während der Rufbereitschaft frei wählen. Er ist nicht verpflichtet, den Laptop außerhalb seiner Wohnung mitzuführen, sofern eine Fehlerbehebung innerhalb der festgelegten Reaktionszeit möglich ist. Der Mitarbeiter entscheidet selbst, welcher Einsatzort für die kürzeste Problemlösung geeignet ist.“

🔑 KULTUR, SPORT UND UNTERHALTUNG, 030100/388/2008

Private Technik

Stellt das Unternehmen keine Technik zur Verfügung, dürfen bzw. müssen die Beschäftigten private Geräte verwenden und erhalten dafür eine angemessene Kostenerstattung. Entsprechende Vereinbarungen sind allerdings älteren Datums. In den vorliegenden Vereinbarungen wird deutlich, dass der Einsatz privater Geräte als Gefahr für die IT-Sicherheit angesehen wird und daher nicht mehr verbreitet ist. Das Prinzip Bring Your Own Device (BYOD), das seit den letzten Jahren in anderen Bereichen der IT-Nutzung vermehrt angewendet wird, wird in der Rufbereitschaft offenbar nicht eingesetzt – zumindest in Betrieben mit entsprechenden Vereinbarungen. Es ist nicht üblich, den Beschäftigten spezielle Telefonanschlüsse in der häuslichen Umgebung einzurichten bzw. die Kosten dafür zu tragen. Für die Unternehmen ist es in der Regel kostengünstiger, den Beschäftigten Mobiltelefone zur Verfügung zu stellen.

Versicherung

Vereinzelt werden versicherungsrechtliche Aspekte geregelt.

„Benutzt ein Mitarbeiter während der Bereitschaftszeit Arbeitsmittel der [Firma] (z. B. Handy, Euro-Signal, Laptop o. Ä.), so trägt das Risiko der Beschädigung oder des Verlustes sowie alle daraus entstehenden Folgeschäden die [Firma]. Ausgenommen hiervon sind die Schäden als Folge von nachgewiesenem Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030200/2443/2010

Vermutlich sind entsprechende Fragen im Rahmen des üblichen Versicherungsschutzes, den Unternehmen ihren Beschäftigten bieten, geklärt.

Datenschutz

Nach wie vor regeln nur wenige Vereinbarungen Aspekte des Datenschutzes, die mit dem Technikeinsatz während der Rufbereitschaft zusammenhängen. Als problematisch erweisen sich mitunter die Weitergabe von Telefonnummern der Beschäftigten an Kunden, der Fernzugriff auf die Informationstechnik des Unternehmens bei Remote-Einsätzen und die dabei entstehende Protokollierung personenbezogener Daten. Stellt das Unternehmen ein Firmenhandy oder andere mobile Technik zum Telefonieren bereit, müssen Privatnummern nicht an Kunden weitergegeben werden.

„Die [Firma] stellt den Mitarbeitern des Rufbereitschafts-Team pro Team ein Funkempfänger, Handy oder ähnliches zur Verfügung. Private Telefonnummern werden ohne Einverständnis nicht an Dritte weitergegeben.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 030200/2707/2013

Die folgende Vereinbarung regelt die Verwendung personenbezogener Daten gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Fernzugriffe werden protokolliert und so die Anforderungen der Datenschutzgesetze erfüllt.

„Bewegungsdaten im Rahmen der Nutzung eines Remotezugangs werden systemtechnisch protokolliert. Diese Protokollierungsdaten dienen in gar keinem Fall einer Verhaltens- und Leistungskontrolle.“

🔑 KULTUR, SPORT UND UNTERHALTUNG, 030100/388/2008

Entsprechende Regelungen zum Datenschutz und zur Verhinderung von Verhaltens- und Leistungskontrolle enthalten nur wenige vorliegende Vereinbarungen. Vermutlich sind diese Aspekte in den meisten Fällen in Rahmenvereinbarungen ausreichend geregelt. Durch die Nutzung von Mobiltelefonen sind Beschäftigte in der Rufbereitschaft von der Notwendigkeit befreit, ihrem Arbeitgeber mitzuteilen, wo sie sich aufhalten.

„Durch Bereitstellung von Mobiltelefonen oder anderen technischen Hilfsmitteln ist der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin von der Verpflichtung befreit, seinen/ihren Aufenthaltsort bekannt zu geben. Eine ständige Erreichbarkeit ist stattdessen sicherzustellen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 030200/2694/2013

2.13 Winterdienst

Die Vereinbarungen zum Winterdienst zeichnen sich im Vergleich zu den anderen Regelungen durch längere maximale Arbeitszeiten pro Tag und kürzere Ruhepausen aus. Die Bedingungen für die Beschäftigten sind hier besonders belastend; die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes werden ausgeschöpft.

Zunächst eine allgemeine Einordnung: Winterdienst ist in der Regel von Kommunen zu leisten. Anwendung findet somit regelmäßig der TVöD. Ausnahmen sind Kommunen, die den Winterdienst externen Dienstleistern übertragen. Die Rechtsprechung begrenzt die Anforderungen an den zu leistenden Winterdienst auf Zumutbarkeit und Leistungsfähigkeit; eine allgemeine und vollständige, zeitlich nicht eingeschränkte Räum- und Streupflicht gibt es nicht. Der Winterdienst soll sich an diesen Grenzen orientieren und die Haftungsfrage berücksichtigen. Bestätigt wird dies aktuell durch ein rechtskräftiges Urteil des Landgerichts Coburg (LG Coburg, Urteil vom 06.07.2012, Az.:22 O 729/11).

Der Winterdienst wird üblicherweise als Rufbereitschaft organisiert. Neben Rufbereitschaft gibt es weitere Arbeitszeitmodelle, die angemessen erscheinen. Als Alternativen sind vorgezo-

gene Dienste, Schichtbetrieb oder kurzfristige An- und Absagen von Diensten bzw. der Rufbereitschaft zu bedenken (vgl. Kap. 2.1).

Einem Winterdiensteinsatz geht oft die Wetterschau voraus. Dazu ist ein Beschäftigter aufgefordert, in den Wintermonaten täglich beispielsweise um 3.30 Uhr zu prüfen, ob ein Räum- und Streudienst notwendig ist, um gegebenenfalls die Beschäftigten in Rufbereitschaft zu Arbeitseinsätzen zu rufen. Die Wetterschau selbst ist Vollarbeit, da sie nicht nur bei Bedarf, sondern regelmäßig ausgeführt werden muss.

Der Winterdienst wird regelmäßig in festen Schichtmodellen für die Rufdiensteinsätze geplant. Kostengründe können jedoch ausschlaggebend sein, die Rufdienste kurzfristig zu planen, so dass bei günstiger Wetterlage keine vorgesehen werden. Die Beschäftigten haben jedoch Anspruch auf Ankündigungsfristen, die „billigem Ermessen“ entsprechen. Die aus dem TzBfG abgeleitete 4-Tage-Frist kommt nach herrschender Meinung hier nicht zum Tragen, so dass kürzere Fristen vereinbart werden dürfen. Diese dürfen jedoch nicht unter die 24-Stunden-Grenze fallen. Eine höchstrichterliche Rechtsprechung liegt hierzu jedoch bisher nicht vor (vgl. Textauszug in Kap. 2.5).

Unklar und daher regelungsbedürftig ist die Frage: Wie darf nach einem morgendlichen Einsatz im Winterdienst mit der üblichen Arbeitszeit verfahren werden? Der Einsatz zum Winterdienst erfolgt üblicherweise zwischen 4 Uhr und 7 Uhr morgens, so dass er in die Normalarbeitszeit übergeht oder diese sich direkt anschließt. Einerseits ist dies vergütungsmäßig genau zu klären; andererseits ist die Frage zu beantworten: Muss die Normalarbeitszeit nach insgesamt 10 Stunden Arbeitszeit vorzeitig beendet werden?

In der folgenden Vereinbarung wird zwar die 10-Stunden-Regelung nicht eingehalten, aber eine Schutzregelung gefunden.

„Wird ein Mitarbeiter im Rahmen der Winterdienststrufbereitschaft oder der allgemeinen Rufbereitschaft zu einem Einsatz gerufen, kann sofern es die Aufgabenerledigung erfordert, die werktägliche Arbeitszeit in einem Zeitraum von 24 Stunden auf bis zu 12 Stunden verlängert werden. Die unmittelbaren Vorgesetzten haben mit dem Mitarbeiter darauf zu achten, dass dieser, sofern er nach Einsatzende eine andere dienstliche Tätigkeit zugewiesen bekommt, die weitere dienstliche Inanspruchnahme maximal solange andauern darf, dass der betreffende Mitarbeiter weitere Einsätze im Rahmen der Rufbereitschaft nach Ende der regulären Arbeitszeit wahrnehmen kann, ohne die werktäglich maximale Arbeitszeit von 12 Stunden zu überschreiten.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 030200/2695/2013

Schließt die Rufbereitschaft für den Winterdienst direkt an das Ende der Normalarbeitszeit an und ist ein Einsatz notwendig bzw. ein in der Normalarbeitszeit begonnener Einsatz fortzusetzen, ist die Rechtsprechung eindeutig: In diesem Fall handelt es sich laut Bundesarbeitsgericht um (mitbestimmungspflichtige) Überstunden (Urteil vom 16.11.1992 – 6 AZR 455/91). Der Beginn der Rufbereitschaft verschiebt sich dadurch auf einen späteren Zeitpunkt. Hinweis: Für Bereitschaftsdienste gelten andere Regelungen (vgl. BAG-Urteil vom 25. 4. 2007 - 6 AZR 799/06). Aktuell hat ein Landesarbeitsgericht Folgendes entschieden:

„Der Zulässigkeit der Anordnung von Rufbereitschaft gegenüber einem Klinikarzt steht gemäß § 6 Abs. 4 Satz 2 und 3 TV-Ärzte RKA [Tarifvertrag für Ärzte der Rhön-Klinikum AG] aufnehmen nicht entgegen, wenn während der Rufbereitschaft telefonische Konsultationen stattfinden, denn einen ‚Arbeitsanfall‘ im Rahmen dieser tariflichen Regelung stellt bei einem Klinikarzt nur ein Einsatz im Klinikdienst dar. Nur wenn ein solcher regelmäßig anfällt, ist der Klinikbetreiber gehalten, dem Arzt gegenüber statt einer Rufbereitschaft einen Bereitschaftsdienst in der Klinik anzuordnen.“ (Amtlicher Leitsatz, LAG Nürnberg, 04.12.2013 - 4 Sa 201/12)

2.14 Ständige Erreichbarkeit und Rufbereitschaft

Wie bereits in Kapitel 2.2 ausgeführt, kann ständige Erreichbarkeit als eine nicht regulierte Form der Rufbereitschaft definiert werden. Wenn es demnach um die Begrenzung und Regelung der ständigen Erreichbarkeit geht: Ist es dann sinnvoll, ähnliche Regelungen anzuwenden, wie sie aus der Rufbereitschaft bekannt sind? Welche Argumente sprechen für, welche gegen eine Orientierung an den Regeln zur Rufbereitschaft?

Argumente für eine Orientierung an den Regeln zur Rufbereitschaft

Wenngleich Beschäftigte im Rahmen einer erweiterten Erreichbarkeit nicht anreisen müssen, um zu arbeiten, erbringen sie eine Leistung außerhalb der geregelten Arbeitszeit und liefern diese auf elektronischem Weg „vor Ort“ ab. Arbeitgeber, Interessenvertretungen und Beschäftigte selbst müssen ein Interesse daran haben, dass niemand den Überblick über die geleistete Arbeitszeit verliert und die Betroffenen in der Lage sind, sich selbst so zu organisieren, dass aus den mit der Vernetzung einhergehenden Möglichkeiten nicht ein Arbeit-ohne-Ende-Modell entsteht.

Argumente gegen eine Orientierung an den Regeln zur Rufbereitschaft

Tätigkeiten, die im Rahmen örtlich und zeitlich entgrenzter mobiler Arbeit ausgeübt werden, haben wenig Deckungsgleichheit mit den in Kapitel 2.2 beschriebenen Arbeitssituationen und Aufgaben, etwa der Not- und Rettungsdienste. Die Arbeit wird nicht zwingend an einem bestimmten Ort zu einer bestimmten Zeit erbracht, sondern ist meist von den Beschäftigten mit steuerbar. In der Rufbereitschaft werden Arbeiten erledigt, die unerwartet anfallen; im Rahmen einer erweiterten Erreichbarkeit werden in der Regel keine außerplanmäßigen Arbeiten geleistet. Insofern unterscheiden sich auch die Arbeitsinhalte. Der Begriff der ständigen Erreichbarkeit spiegelt eine bestimmte Perspektive wider: Er steht meist für die negativen Aspekte dieser Form von Arbeitsorganisation. Mobile Arbeit kann aber für Beschäftigte auch ein hohes Maß an Selbstbestimmung und Arbeitszufriedenheit mit sich bringen. Mit einer an der Rufbereitschaft orientierten Regelung – mit strengen Vorgaben zum Zeitpunkt der Arbeit – würden diese Vorteile möglicherweise wegfallen.

Regelungsgegenstände im Vergleich

Die wenigen Vereinbarungen, die mobile Arbeit, (arbeitsbezogene) ständige Erreichbarkeit, die erweiterte Verfügbarkeit für Arbeitsbelange – die Bezeichnungen variieren – regeln, haben bei näherer Betrachtung einiges gemein mit den Regelungen zur Rufbereitschaft. Orientiert an der Gliederung dieser Auswertung werden einige Regelungsgegenstände verglichen: Die **Ziele** sind häufig ähnlich definiert: Beispielsweise geht es darum, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Anders als die Rufbereitschaftsvereinbarungen betonen Vereinbarungen zur mobilen Arbeit aber weniger die Schutzaspekte, sondern mehr die Chancen wie etwa die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das liegt auf der Hand: Denn Rufbereitschaften richten sich nach betrieblichen oder dienstlichen Bedarfen, nicht nach familiären.

Bei den **Voraussetzungen und Antragsverfahren** gilt es in den Regelungen zur Rufbereitschaft sicherzustellen, dass es sich, falls es zum Arbeitseinsatz kommt, um Ausnahmen handelt. Wenn auch von zu Hause gearbeitet werden kann, geht es eher darum, diese Arbeit erst einmal als reguläre Arbeit zu definieren, sie zurückzuholen in den Bereich dessen, was betrieblich geregelt werden kann. Die **Planung** der Arbeit außerhalb der Betriebsstätte und/oder außerhalb der üblichen Arbeitszeiten ist in der Regel den einzelnen

Beschäftigten und ihren Vorgesetzten überlassen. Ist die Betriebskultur so geprägt, dass diese Planung auf Augenhöhe erfolgt, birgt das Potenziäle für selbstbestimmtere Arbeit. In den Regelungen zur Rufbereitschaft gibt es meist feste Verfahren, häufig wird hier durch den Betrieb bzw. die Vorgesetzten über die Einsatzpläne entschieden; einige Betriebe sehen auch die Beteiligung der Beschäftigten vor. Kommt es nicht zu einer Einigung, sind in beiderlei Vereinbarungen Konfliktregelungen notwendig.

Auch die **zeitlichen Begrenzungen** sind bei Mobilarbeit deutlich flexibler gesetzt als bei der Rufbereitschaft. Wie groß der Anteil der Arbeitszeit ist, die nicht im Betrieb erbracht wird, kann von den Aufgaben abhängig gemacht werden und ist jeweils (einzeln) zu vereinbaren. Eine der vorliegenden Regelungen legt explizit keine Obergrenzen für die Arbeit außerhalb des Betriebes fest.

Verpflichtung, Freiwilligkeit, Widerruf, Ausstieg: Die vorliegenden Regelungen legen fest, dass mobil gearbeitet werden kann, nicht muss. Es finden sich keine Fristen, die eingehalten werden müssen, um die einmal getroffenen Verabredungen zur Arbeit von zu Hause aus zu verändern. Bei den Rufbereitschaften kann dies nicht nicht so flexibel gehandhabt werden, was nicht nur aus der Sache heraus sinnvoll ist: Die Härten der Verfügbarkeit von Beschäftigten in Bereitschaftsdiensten werden durch langfristige Planbarkeit und verlässliche Regelungen abgefedert (vgl. Kap. 4).

Erreichbarkeit: Beschäftigte müssen selbstverständlich erreichbar sein, sowohl wenn sie Rufbereitschaft leisten als auch wenn sie von unterwegs aus arbeiten. Die Regelungen zur orts- und zeitunabhängigen Arbeit regeln genau genommen nicht die ständige Erreichbarkeit, sondern versuchen, diese zu verhindern. Daher legt eine Vereinbarung explizit fest, dass Beschäftigte das Recht haben, nicht erreichbar zu sein. Schwemmlé/Wedde (2012, S. 87) plädieren für ein „Recht auf Nichterreichbarkeit“ im ArbZG.

Qualifikationen und Gesundheit: Vereinzelt führen Regelungen zur Rufbereitschaft auf, was die Beschäftigten fachlich können müssen, aber auch welche körperlichen Voraussetzungen sie mitbringen sollten, wenn sie Rufbereitschaft leisten wollen. Eine der vorliegenden Vereinbarungen, die die Arbeit von zu Hause aus regelt, sieht ebenfalls die Qualifizierung der Beschäftigten hinsichtlich Gesundheits- und Datenschutz sowie hinsichtlich des Arbeitszeitgesetzes vor. Dies soll die Beschäftigten dabei unterstützen, sich selbst gut zu „managen“.

Spezielle Beschäftigtengruppen: Eine der ausgewerteten Vereinbarungen zur erweiterten Erreichbarkeit regelt diese nur für tarifliche Beschäftigte, eine andere explizit für alle, auch für Zeitarbeitskräfte. Die erstgenannte Regelung kann ein Hinweis darauf sein, dass das Problem der erweiterten Erreichbarkeit als eines der höher qualifizierten Beschäftigten angesehen wird und über die bessere Bezahlung bereits als ausreichend kompensiert betrachtet wird. Ziel der zweiten Regelung könnte sein, die Chancen größerer Flexibilität und Selbstbestimmung allen Beschäftigten zu eröffnen. Diese Unterschiede sind in den Regelungen zur Rufbereitschaft nicht zu finden, hier wird aber beispielsweise nach Alter und geleisteten Rufbereitschaftsjahren unterschieden; es steht klar der Schutzaspekt im Vordergrund.

Datenflüsse: Wenn Beschäftigte nicht immer zur gleichen Zeit und am gleichen Ort arbeiten, erfordert dies einen erhöhten Austausch zwischen den Beschäftigten untereinander und mit den Vorgesetzten. Er ist umso wichtiger, je flexibler gearbeitet werden kann. Vereinbarungen zur mobilen Arbeit sehen daher eine enge Abstimmung vor, legen deren Art und Weise aber

nicht weiter fest. Die Datenflüsse in den Vereinbarungen zur Rufbereitschaft sind dagegen eher formalisiert.

Ruhezeiten/Arbeitszeiten: Regelungen zur arbeitsbezogenen ständigen Erreichbarkeit können in Graubereichen geleistete Arbeit wieder in einen kontrollierbaren und mitbestimmbaren Bereich zurückholen. Wesentliches Instrument ist die Erfassung der Arbeitszeit: Wenn die Zeit, in der gearbeitet wird, Arbeitszeit ist, egal wo und wann sie geleistet wird, erleichtert das für alle Beteiligten den Überblick und ermöglicht Interessenvertretungen und Arbeitgebern einzugreifen und nachzusteuern. Die Erfassung der nicht in der Betriebsstätte geleisteten Arbeit erfolgt in der Regel über die Beschäftigten selbst.

Ständige Erreichbarkeit ist über den Einsatz von **Technik** überhaupt erst möglich. Einige Regelungen setzen genau dort an: Während des Urlaubs eingehende Mails werden gelöscht oder nicht zugestellt, es gibt E-Mail-freie Zeiten usw. Geräte werden in beiden Fällen in der Regel vom Arbeitgeber gestellt. Anders als in Zeiten des sogenannten Telearbeitsplatzes stellt der Arbeitgeber zwar einen Laptop oder Ähnliches, die Einrichtung des Arbeitsplatzes erfolgt aber durch die Beschäftigten.

Fazit

Der Vergleich macht deutlich: Vereinbarungen, die die ständige Erreichbarkeit regeln, bieten mehr Flexibilität. Sie erfordern aber auch eine große Eigenverantwortung der Beschäftigten. Mehr Selbstbestimmtheit und weniger Schutz – ob der Arbeitsplatz zu Hause ergonomischen Standards entspricht oder nicht, wird nicht kontrolliert; Beschäftigte können sich dabei unterstützen lassen ihre Arbeit gesetzeskonform zu gestalten, müssen es aber nicht.

Können Regelungen aus der Rufbereitschaft nun übernommen werden? Allgemein gesagt: Je mehr die „erweiterte Verfügbarkeit für die Erwerbsarbeit“ einer Arbeit auf Abruf ähnelt – das heißt: der Zeitpunkt wenig selbstbestimmt ist – desto eher kann man sich an Rufbereitschaftsregelungen orientieren.

Wenn a) die Arbeitszeiten (zum Beispiel pro Tag oder pro Woche) nachvollziehbar begrenzt sind, b) insgesamt ein hohes Maß an Selbstbestimmung vorhanden ist und c) die Regelungen und der Umgang damit in einem partizipativen Prozess entstanden sind, dann passen die Vereinbarungen aus der Rufbereitschaft eher nicht: Sie bieten in der Regel wenig Raum für Flexibilität und Selbstbestimmung. Die Schutzaspekte, die bei den Rufbereitschaftsregelungen im Vordergrund stehen, stehen im Gegensatz zu den möglichen Vorteilen mobiler Arbeit.

3 Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente

3.1 Mitbestimmung bei Anordnung von Rufbereitschaft

Ist die Anordnung von Rufbereitschaft mitbestimmungspflichtig? Hinsichtlich dieser Frage urteilten Bundesarbeitsgericht (BAG) und Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) unterschiedlich. Das BVerwG sprach 1979 einem Personalrat die Mitbestimmung ab (BVerwG, Urteil vom 25.10.1979, Az.: 2 C 7.78), das BAG entschied 1982 entgegengesetzt (BAG, Beschluss vom 21.12.1982, Az.: 1 ABR 14/81) und bezog sich dabei sowohl auf das BetrVG als auch auf das BPersVG. Die Begründung des BAG lautete: Die Arbeit während des Dienstes gestaltet wegen der Verlängerung der üblichen Arbeitszeit die mitbestimmungsrechtliche Einordnung und der Mitbestimmungszweck erlaubt eine rechtliche Gleichstellung von Rufbereitschaft und Arbeitszeit – jedoch nicht im Sinne des ArbZG (vgl. Wahlers 2010).

Ein Regelungsbeispiel dazu lautet wie folgt.

„Jede Rufbereitschaft ist mittels Formular (Anlage 1) dem zuständigen Betriebsrat zur Zustimmung vorzulegen und darf ohne Zustimmung nicht durchgeführt werden. Sollte ein Rufbereitschaftsteam aus Mitarbeitern mehrerer Betriebe bestehen, so ist die Zustimmung aller zuständigen Betriebsräte vor der Durchführung erforderlich.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/2705/2012

3.2 Informationsrechte

Um ihre Rechte wahrnehmen und insbesondere die Einhaltung der abgeschlossenen Vereinbarungen überprüfen zu können, benötigen Betriebs- bzw. Personalräte Informationen über die tatsächliche Durchführung der Rufbereitschaft. Meist stehen ihnen dazu entsprechende Unterlagen zum Verbleib oder zur Einsicht zu.

„Auswertungen

[Die Firma] stellt auf Verlangen des Betriebsrates die Rufbereitschaftsdienstpläne sowie aussagekräftige Auswertungen zur Verfügung.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/2705/2012

Es empfiehlt sich, dass der Betriebs- bzw. Personalrat spezielle Auswertungen zur Rufbereitschaft einfordert: beispielsweise a) eine automatisierte Information bei Überschreitung der zulässigen Anzahl an Rufbereitschaftsdiensten bzw. bei Nichteinhalten der Ruhezeiten oder b) eine regelmäßige Auswertung der Rufbereitschaft-Einsatzzeiten, die nach diversen Kriterien (Abteilungen, Dienstarten, Zeiträume etc.) getrennt ausgewiesen werden. Mit Hinweis auf § 80 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG stehen dem Betriebsrat derartige Hilfsmittel zu.

Bereits bei der Planung der Rufbereitschaft sollte der Betriebsrat beteiligt sein (vgl. Kap. 2.5). Es sollte vereinbart werden, zu welchen Zeitpunkten bzw. in welchen Abständen welche Informationen übermittelt werden. Hat der Betriebsrat jederzeit Zugriff auf die Informationen über Planung und Durchführung der Rufbereitschaften, kann dies das Verfahren vereinfachen (vgl. Böker 2010, S. 70 ff.):

„Der Betriebsrat hat ein jederzeitiges Kontroll- und Einsichtsrecht in sämtliche Zeiterfassungssysteme, Schicht- und Dienstpläne sowie sonstige Arbeitszeiterfassungen. Darüber hinaus erhält der Betriebsrat die Nutzungsmöglichkeit von Auswertungssoftware in diesem System.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030100/533/2008

Vereinzelt regeln die betrieblichen Partner, dass fortlaufend oder in regelmäßigen Abständen über die Rufbereitschaft beraten wird, beispielsweise in üblicherweise stattfindenden Dienstbesprechungen.

„Die Ausgestaltung der Rufbereitschaft ist in regelmäßigen Abständen (mind. 3mal jährlich) in den Dienstbesprechungen zu thematisieren.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 030200/2356/2008

3.3 Konfliktregelungen

Zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber oder zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber können Konflikte bei der Umsetzung der Vereinbarung entstehen. Für den erstgenannten Fall regeln einige Vereinbarungen ein Verfahren zur Mediation; meist sind Personalabteilung und Interessenvertretung in das Verfahren einbezogen:

„Ergeben sich bei der Anwendung dieser Vereinbarung zwischen dem Vorgesetzten und dem betroffenen Mitarbeiter Meinungsverschiedenheiten, so hat der Mitarbeiter das Recht, zu deren Beilegung den Bereich Personal und den Betriebsrat vermittelnd einzuschalten.“

🔑 KREDITGEWERBE, 030200/1331/2000

Für grundsätzliche Konflikte um die Vereinbarung sehen einige Regelungen zunächst eine innerbetriebliche Behandlung vor. Danach wird der gesetzliche Weg über die Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG vorgegeben.

„Ergeben sich aus den Regelungen Meinungsverschiedenheiten zwischen den Betriebsparteien oder den Betroffenen, so ist zunächst ein betriebsinterner Einigungsversuch vorzunehmen. Zu diesem Zweck kann jede Betriebspartei eine Schiedsstelle anrufen, die aus 2 Mitgliedern des Betriebsrates sowie 2 Mitarbeiter/innen der Personalabteilung besteht. Kommt eine Einigung hier nicht zustande, so kann die Schiedsstelle mit einstimmigem Beschluss die konfliktträchtigen Regelungen bis zu 3 Monate aussetzen.“

🔑 KULTUR, SPORT UND UNTERHALTUNG, 030100/388/2008

Die folgende Regelung sieht zumindest einmalig Sanktionen vor, wenn die Vereinbarung nicht eingehalten wird.

„Die Rufbereitschaft wird (wie bisher) entsprechend § 8 Abs. 3 TV-KAH [Tarifvertrag für den Krankenhausarbeitgeberverband Hamburg e.V.] vergütet. Nach Ablauf eines Monats prüfen [die Firma] und der BR [Firma] gemeinsam, ob die Vorgaben dieser Betriebsvereinbarung eingehalten wurden. Werden mehr als 2 Verstöße festgestellt, erhalten die Beschäftigten der Technischen Abteilung für jeden Rufdienst rückwirkend für den entsprechenden Monat eine Vergütung entsprechend § 8.1 Abs. 1 TV-KAH der Stufe II.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030200/2709/2012

Insgesamt wird der Konfliktfall allerdings selten geregelt.

4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme

Rufbereitschaft ist im Wesentlichen dann notwendig, wenn selten auftretende Störungen oder Probleme auch außerhalb der üblichen Arbeitszeiten bearbeitet und beseitigt werden müssen. Sie soll und darf dann nicht eingerichtet werden, wenn die Anlässe so häufig auftreten, dass ein ständig besetzter Arbeitsplatz, Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst (vgl. Kap. 2.1) angebracht sind. Die Grenze zwischen Rufbereitschaft in der Freizeit und Bereitschaft in der Arbeitszeit ist nicht eindeutig festzulegen. Sie ist jedoch nach herrschender Meinung überschritten, wenn die Arbeitseinsätze durchschnittlich mehr als ein Achtel der Rufbereitschaftszeit einnehmen.

Fehlende Ziele, Gründe und Grenzen

Den vorliegenden Vereinbarungen ist vielfach nicht zu entnehmen, welche Gründe für die Einrichtung von Rufbereitschaft bestehen und welche Ziele die Betriebspartner mit ihrer Vereinbarung verfolgen. Leider werden zudem Umfang und Inhalte von Arbeitseinsätzen in Rufbereitschaft nicht eingegrenzt. Dies alles eröffnet Arbeitgebern möglicherweise unerwünschte Freiräume. Nur wenige Vereinbarungen legen beispielsweise fest, dass in Rufbereitschaftseinsätzen keine Standardarbeiten, sondern nur Störungs- und Problembeseitigungen zulässig sind. Ebenfalls viel zu selten vereinbaren die betrieblichen Partner eine nachträgliche Auswertung der Einsatzzeiten, um deren tatsächlichen Umfang

zu bewerten. Vermutlich wird dies in der betrieblichen Praxis mitunter auch ungeregt umgesetzt. Dennoch sollte Entsprechendes bereits durch die Vereinbarung verbindlich vorgegeben werden, um das Recht der Arbeitnehmervertretung auf Einsicht in notwendige Daten zu garantieren. Nur so kann sie gegebenenfalls Maßnahmen einleiten.

Grenzen tariflicher Regelungen

Viele Vereinbarungen basieren auf Rufbereitschaftsregelungen in Manteltarifverträgen, die jedoch bei einigen Vereinbarungen nicht eindeutig feststellbar sind, da sie keine Hinweise auf geltende Tarifverträge enthalten. So kann im Rahmen dieser Auswertung nicht eindeutig nachgewiesen werden, ob in den Vereinbarungen wesentliche Regelungen fehlen oder ob diese bereits im Tarifvertrag enthalten sind und daher auf betrieblicher Ebene nicht erneut aufgegriffen werden. Dies gilt insbesondere für die Festlegung von Fristen und Grenzen. Jede betriebliche Vereinbarung sollte zumindest die Ankündigungsfristen für Rufbereitschaftszeiten und -pläne sowie Mindest- und Maximalwerte für die Dauer der Rufbereitschaften, für Reaktionszeiten bei Einsatzrufen und für die Anzahl bzw. Dauer von Einsätzen enthalten. Die Auswertung einiger Tarifverträge zeigt, dass dort nur selten Entsprechendes vereinbart wird. Auf tariflicher Ebene werden überwiegend und vorrangig Vergütungsfragen geregelt. Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes scheinen hier eine Vorbildfunktion zu besitzen, da mehrere andere Tarifbereiche vergleichbare Regelungen treffen. Darüber hinaus besteht auf betrieblicher Ebene eine weitaus größere Spannweite der Vergütung von Rufbereitschaftsdiensten und -einsätzen: Während einzelne Unternehmen Rufbereitschaft nicht vergüten und Einsätze wie normale Arbeitszeit behandeln, setzen andere Unternehmen hohe Pauschalen fest, die es für die Beschäftigten attraktiv erscheinen lassen, Rufbereitschaften zu übernehmen. Deutliche Abweichungen zwischen einzelnen Branchen und Arbeitsbereichen werden sichtbar.

Schutz mit Ausnahmen und Lücken

Häufig regeln die Vereinbarungen arbeitsrechtliche Details. Sie betonen, dass die Schutzgesetze für die Beschäftigten eingehalten werden. Gelegentlich vereinbaren die Betriebspartner jedoch Ausnahmen und Abweichungen, die einer rechtlichen Prüfung möglicherweise nicht standhalten würden (vgl. Kapitel 2.9). Rufbereitschaftsdienste und -einsätze werfen darüber hinaus gelegentlich spezielle Fragen auf: zu Aufenthaltsorten, Anfahrtswegen und -zeiten, zu organisatorischen Details rund um den Einsatzruf und den Einsatz selbst, bis hin zur technischen Ausstattung sowie zu Versicherungs- und Haftungsaspekten. In den meist sehr kurzen Vereinbarungen spielen diese Themen kaum eine Rolle. Man vertraut vermutlich mehr auf individuelle Problemlösungen. Für die Beschäftigten dürfte es hingegen insgesamt vorteilhafter sein, wenn möglichst viele Details eindeutig vereinbart werden.

Leistungs- und Verhaltenskontrolle sowie Datenschutz, Information der Interessenvertretung

Die Erfassung der Arbeitszeit, die Planung des Personaleinsatzes – unter anderem für die Rufbereitschaft – sowie die Dokumentation von Arbeitseinsätzen aus der Rufbereitschaft heraus: All dies erfolgt in der Regel per Software. In der Rufbereitschaft selbst werden Vorgaben für den Aufenthaltsort gemacht oder die von Beschäftigten genutzten Fahrzeuge können geortet werden. Damit bieten sich vielfältige Möglichkeiten der Leistungs- und Verhaltenskontrolle. In den vorliegenden Vereinbarungen finden sich nur selten Hinweise darauf, wie mit diesen Daten umgegangen wird und wie sie den Arbeitnehmervertretungen bereit gestellt werden, damit diese kontrollieren können, ob die Persönlichkeitsrechte

der Beschäftigten beachtet und die getroffenen Vereinbarungen eingehalten werden. Möglicherweise sind diese Aspekte zum Beispiel in den Rahmenvereinbarungen zum Datenschutz bereits geregelt, Hinweise darauf finden sich in den vorliegenden Vereinbarungen nicht.

Gesundheitsschutz

Die körperlichen und psychischen Belastungen, die mit Rufbereitschaften einhergehen, sind vielfältig: Störung der Nachtruhe, unregelmäßige, nicht kontrollier- und vorhersehbare Arbeitszeiten und ungewisse, möglicherweise sehr belastende Arbeitssituationen sind nur einige Beispiele. Einige Regelungen formulieren in ihren Zielen, mit den Vereinbarungen zum Gesundheitsschutz beitragen zu wollen. Konkrete Regelungen, die die Beschäftigten dabei unterstützen, die gesundheitlichen Belastungen abzumildern, gibt es aber kaum. Die Schutzregelungen beziehen sich beispielsweise auf ältere Beschäftigte, die ab einem bestimmten Alter das Recht haben, keine Rufbereitschaften mehr zu leisten. Ein vorbeugender Gesundheitsschutz mit regelmäßigen Belastungsanalysen findet in der Regel nicht statt.

Partizipation der Beschäftigten

Die sozialen Härten von Rufbereitschaften können abgemildert werden, indem Beschäftigte in die Planung eingebunden werden: Je mehr Kontrolle sie über die Einteilung haben, je besser die Rufbereitschaften planbar sind, desto eher kann es gelingen, diese mit den privaten Plänen zu vereinbaren. In den vorliegenden Vereinbarungen finden sich wenige Ansätze, die Beschäftigten ihre Einsatzplanung selbst steuern zu lassen. In der Regel werden die Einsätze zentral von den Vorgesetzten geplant. Vorteil dieser Lösung ist, dass dadurch übermäßigen Belastungen Einzelner vorgebeugt werden kann. Die Vereinbarungen, die zulassen, dass Dienste unter den Beschäftigten getauscht werden können, vereinbaren häufig keine ausreichenden Schutzregelungen, die beispielsweise verhindern, dass zu viele Rufbereitschaften nacheinander geleistet werden.

Fehlende Umsetzungsregelungen

Insgesamt vermitteln die meisten vorliegenden Vereinbarungen den Eindruck, dass die betrieblichen Partner eine abschließende Vereinbarung getroffen haben. Nur selten ist Rufbereitschaft als regelmäßiges Thema in Besprechungen vorgesehen; nur selten werden die Vereinbarungen regelmäßig überprüft oder Daten und Erfahrungen ausgewertet, um Anpassungen vorzunehmen oder Maßnahmen einzuleiten. Dies ist jedoch dringend notwendig, um Fehlentwicklungen frühzeitig zu erkennen und zu beseitigen.

5 Beratungs- und Gestaltungshinweise

5.1 Gestaltungsraster

Dieser Stichpunktekatalog bietet Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält mögliche Regelungsinhalte und weitere Gesichtspunkte, die zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog an Vorschlägen. So können weiterführende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

Begriffsbestimmungen

Rechtlicher Rahmen

- Rufbereitschaftszeit ist keine Arbeitszeit im Sinne des ArbZG
- ArbZG, (Mantel-)Tarifvertrag mit Öffnungsklausel für Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, Regelung im Arbeitsvertrag
- betriebliche Regelungen zu übergeordneten (tariflichen, gesetzlichen) Vorgaben abgrenzen, übergeordnete Regelungen ausnahmslos einhalten

Definition Rufbereitschaft

- Abgrenzung gegen Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft sowie weitere Formen der Arbeit auf Abruf
- Aspekte zur Definition der Rufbereitschaft: Anordnung des Arbeitgebers, außerhalb des Arbeitszeitrahmens, selbst bestimmter, dem Arbeitgeber bekannter Aufenthaltsort; Erreichbarkeit, Arbeitsaufnahme in angemessener Frist, Einsatz vor Ort, bei Kunden, telefonisch oder per Computer-Fernzugriff

Regelungsgegenstand

Gründe für Rufbereitschaft

- Gründe und daraus abgeleitete unterschiedliche Arten und Zeiten der Rufbereitschaft (ständig, regelmäßig, Hotline, auf Antrag, projektbezogen, auf Kundenwunsch, variabel, zeitlich befristet etc.)
- Bedarfsanalyse als Grundlage für die Einführung von Rufbereitschaft, ggf. zeitlich befristeter Pilotversuch

Ungeplante Rufbereitschaft

- spezielle Ausprägungen, unvorhergesehene Einsätze, sporadische Einsätze, Notfälle, Alarmfunktion, Notfalltelefon

Ziele der Vereinbarung

- Ziele aus Unternehmenssicht: z. B. Kundenzufriedenheit, Verfügbarkeit von Dienstleistungen und Angeboten, Vollzeitservice, schnelle Fehler- und Störungsbeseitigung, Wettbewerbsvorteile, kundenspezifisches Angebot
- Ziele aus Sicht der Arbeitnehmervertretung: z. B. planbare Arbeits- und Freizeit, angemessener Ausgleich (finanziell/zeitlich), Rechtssicherheit (Arbeitszeitrecht, Arbeitsmittel, Versicherung etc.), Gesundheitsschutz, keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle, die Beschäftigten bei der Planung einbeziehen, Konfliktmanagement, Einhaltung der Vereinbarung kontrollieren, besonders hohe Belastungen durch den Winterdienst abfedern

Durchführung von Rufbereitschaft

Voraussetzungen

- betriebliche Notwendigkeit, z. B. unmittelbare Schadensabwendung, keine Arbeiten aus der üblichen Arbeitszeit; erforderlicher Umfang, begrenzter Umfang der Einsatzzeiten im Verhältnis zur Normalarbeitszeit

Prüfung der Voraussetzungen

- regelmäßige Prüfung des Bedarfs, Arbeitnehmervertretung einbeziehen

Antragsverfahren

- mittel- bis langfristige Planung, Arbeitnehmervertretung einbeziehen

Planung

- Rufbereitschaftsplan, Partizipation der Beschäftigten, Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretung, Planungsvorlauf, Fristen

Grundsätze

- allgemeine Planungsgrundsätze, u. a. gleichmäßige Verteilung, keine individuellen Benachteiligungen, Maßnahmen zur Verringerung der Belastungen für Beschäftigte

Selbstständigkeit der Beschäftigten

- eigenverantwortliche Planung der Beschäftigten

Rufbereitschaftszeiten

- Zeiten der Rufbereitschaft (Wochenende, nach Arbeitsschluss etc.)

Zeitliche Begrenzungen

- maximale Rufbereitschaftsdienstdauer, maximale Anzahl Rufbereitschaftsdienste, maximale Länge von Rufbereitschaftsdienstfolgen

Spezielle zeitliche Regelungen

- Abgrenzung oder Verbindung von Rufbereitschaftszeiten zu betriebsüblichen Arbeitszeiten

Beschäftigte in Rufbereitschaft

Verpflichtung, Freiwilligkeit

- Teilnahme an Rufbereitschaft auf freiwilliger Basis, arbeitsvertraglich, betrieblich oder tariflich geregelt

Widerruf, Ausstieg

- Widerruf oder Ausstieg möglich ohne Nachteile für die Beschäftigten, mit oder ohne Begründung, Antragsfristen
- Grenzen für Teilnahme an Rufbereitschaft, z. B. Alter der Beschäftigten, gesundheitliche Gründe, Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsstätte

Erreichbarkeit

- Regelungen zur ständigen Erreichbarkeit, Verpflichtungen der Beschäftigten

Qualifikationen

- die an Rufbereitschaft teilnehmenden Beschäftigten begrenzen, erforderliche Qualifikationen benennen, Qualifizierungsangebote, bei Tauschmöglichkeiten Qualifikationen berücksichtigen

Spezielle Beschäftigtengruppen

- spezielle Regelungen für leitende Angestellte, Schwerbehinderte, Schwangere, Teilzeitbeschäftigte etc.

Organisation von Informations- und Datenflüssen

Innerbetriebliche Informations- und Datenflüsse

- Informationen an die Beschäftigten: Rufbereitschaftspläne und -zeiten
- Informationsfluss zwischen Beschäftigten, Vorgesetzten und Lohnbuchhaltung zwecks korrekter Dokumentation und Abrechnung
- Pfortner etc. über Rufbereitschaftspläne informieren zwecks Zugang zum Betriebsgelände

Informationen bei kurzfristigem Ausfall, Ersatzbeschaffung

- Reaktion auf kurzfristige Ausfälle und Einsätze, Meldepflichten, Informationspflichten und -wege, Entscheidungsbefugnisse

Einsatz während der Rufbereitschaft

Ruf zum Einsatz

- Entscheidung über Einsatz bzw. Ruf zum Einsatz, Vorgesetzte, weitere Berechtigte, Anlässe, Art und Umfang der Einsätze, eigener Entscheidungsspielraum der Beschäftigten

Reaktionszeit

- Zeitraum zwischen Ruf zum Einsatz und Aufnahme der Arbeit am Einsatzort, maximale Anfahrtszeit, sofortige Aufnahme von Remote-Einsätzen (PC-Fernzugriff)

Verfahrensregelungen für den Einsatz

- Arbeitsaufgaben während des Einsatzes, Verhältnismäßigkeit, Begrenzung auf Störungsbehebung bzw. Problemlösung

Hinzuziehen weiterer Personen

- weitere Beschäftigte oder externe Unterstützung hinzuziehen, Bewertungsregeln, Arbeitszeitverstöße vermeiden, Vergütungsfragen

Vor-Ort- oder Remote-Einsatz

- Beurteilung, Entscheidungsbefugnis, Entscheidungsspielraum der Beschäftigten, Wirtschaftlichkeit

Arbeitszeitschutz beim Einsatz in der Rufbereitschaft

- arbeitsschutzrechtliche Bewertung der Einsatzzeit, gesetzliche Bestimmungen einhalten, Höchstarbeitszeit, Ruhepausen

Ruhezeit

- Ende der Ruhezeit durch Einsatz, Ruhezeitbewertung bei Remote- oder Telefoneinsatz

Arbeitszeitschutz nach dem Einsatz in der Rufbereitschaft

- Ruhezeiten nach Einsätzen einhalten, Konsequenzen für nachfolgende Arbeitszeit, Ruhepausen bei längeren Einsätzen (über 6 Stunden Dauer) einhalten

Dokumentation von Rufbereitschaftseinsätzen

- Zeiterfassung, Protokollierung, Wegezeiten, Nachweis evtl. entstandener Kosten

Fahrten zum Rufbereitschaftseinsatz

Vergütung von Fahrzeiten als Arbeitszeit

- grundsätzliche Regelungen zur Vergütung der Wegezeit, Wegezeit als Arbeitszeit, Pauschalen

Verkehrsmittel

- Verkehrsmittel wählen: Dienstwagen, Taxi, öffentliche Verkehrsmittel, Privatfahrzeug

Kostenerstattung

- Kostenerstattung durch den Arbeitgeber, Fahrtkosten gegen Beleg oder pauschal, Erstattung sonstiger Kosten

Versicherungen

- Versicherung der Fahrten, Haftpflicht-, Unfall-, Kaskoversicherungen, vergleichbare Regelungen zum Dienstreiserecht, Versicherungsschutz bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz

Vergütung

Vergütung der Rufbereitschaftsdienste

- Vergütung gegen Beleg oder als Pauschalen, evtl. tarifvertraglich festgelegt, Euro- oder Prozentwerte, höhere Vergütungen für Einsätze an Wochenenden, Feier- oder Brückentagen

Vergütung der Rufbereitschaftseinsätze

- pauschale Mindestvergütung pro Einsatz, Vergütung als Arbeitszeit, Mehrarbeit oder gemäß anderen Sätzen, Freizeitausgleich, Arbeitszeit- oder Langzeitkonten nutzen
- Wegezeiten, Telefonkosten, Kosten des Remote-Einsatzes, sonstige Auslagen vergüten
- zusätzliche Vergütung bei längeren oder häufigeren Einsätzen als üblich

Freizeitausgleich für Dienste und Einsätze

- Freizeitausgleich für Rufbereitschaftseinsätze generell, auf Wunsch, anteilig; Faktorisierung, zusätzlicher Freizeitausgleich bei längeren Einsätzen als üblich

Spezielle Vergütungsregelungen

- Vergütung von AT-Beschäftigten, spezielle Nacharbeitsregelungen, Vergütung bei Absage von Rufbereitschaftseinsätzen

Überprüfung und Anpassung der Vergütung

- Vergütungssätze einmal jährlich bzw. in regelmäßigem Rhythmus überprüfen, an tarifliche Entwicklung anpassen

Technik

Erreichbarkeit, Mobiltelefon

- Unternehmen stellt Mobiltelefone oder andere Geräte zur Verfügung, private Nutzung regeln

Remote-Einsatz, Laptop (PC-Fernzugriff)

- Unternehmen stellt Laptop/Notebook zur Verfügung, Nutzung privater Computer, evtl. Kostenerstattung für Anschaffung und Nutzung
- (keine) Pflicht zum Mitführen von Laptops im zulässigen Bewegungsraum während der Rufbereitschaft

Kostenerstattung, Nutzung privater Technik

- Nutzung privater Telefone, evtl. Kostenerstattung für Anschaffung, Installation, Nutzung

Versicherung

- technische Geräte durch das Unternehmen gegen Beschädigung, Ausfall, Verlust, Diebstahl versichern; in der Regel kein Versicherungsschutz bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz

Datenschutz, Verhaltens- und Leistungskontrolle

- Gültigkeit von IT-Rahmenvereinbarungen auch für die technischen Geräte der Beschäftigten in Rufbereitschaft
- keine Weitergabe privater Daten, z. B. Telefonnummern an Dritte, keine Auswertung von Bewegungsdaten, die protokolliert werden

Rechte des Betriebs-/Personalrates

Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte

- Mitbestimmung bei der Einführung, Konzeption, Planung und Änderung von Rufbereitschaft, Mitbestimmung bei Rufbereitschaftsplänen
- Einhaltung der Betriebs-/Dienstvereinbarung überwachen, Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und des Datenschutzes kontrollieren, Verhaltens- und Leistungskontrolle vermeiden
- Pilotphasen durchführen und auswerten unter Beteiligung der Arbeitnehmervertretung, Vereinbarung aktualisieren

Informations- und Unterrichtsrechte

- die an Rufbereitschaft teilnehmenden Beschäftigten regelmäßig auflisten, Rufbereitschaftspläne kontrollieren, Einsatzprotokollieren und abrechnen, evtl. durch direkten Zugriff auf entsprechende IT-Systeme
- Rufbereitschaft in internen betrieblichen Besprechungen, Dienstbesprechungen, Monatsgesprächen o. Ä. regelmäßig thematisieren

Konfliktregelungen

- Regelungen der Vereinbarung: Konflikte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung, Schiedsstelle oder interne Clearingstelle, Einigungsstelle
- Vereinbarung umsetzen: individuelle Konflikte zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten, Vermittlung durch die Arbeitnehmervertretung

5.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung

Eine Vereinbarung zur Rufbereitschaft sollte nicht – wie leider häufig vorzufinden – knapp formuliert lediglich festlegen, dass bestimmte Mitarbeiter oder Abteilungen mit bestimmter Vergütung und unter Einhaltung der gesetzlichen Schutzregelungen demnächst Rufbereitschaften leisten müssen. Diese Auswertung zeigt, dass das Thema umfassend geregelt werden kann; Kapitel 2 verweist auf die notwendigen Regelungsaspekte. Als Ausgangspunkt der Überlegungen sollte eine Analyse die Notwendigkeit und den Umfang von Rufbereitschaften aufzeigen. Meist liegen bereits Erfahrungen vor, da einzelne Beschäftigte gelegentlich außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit tätig werden mussten. Andererseits können auch neue Kundenaufträge ohne Erfahrungswerte Rufbereitschaften erfordern. In erstgenannter Situation müssen Erfahrungswerte systematisch erhoben und ausgewertet werden. In der zweiten Situation ist eine Pilotphase unabdingbar, bevor abschließende Vereinbarungen getroffen werden. Auf jeden Fall sollte eindeutig geklärt sein, dass es sich um Rufbereitschaft und nicht um Bereitschaftsdienst bzw. Arbeitsbereitschaft handelt. Sofern tarifliche Rahmenbedingungen bestehen, sind diese natürlich einzuhalten, sodass eine betriebliche Regelung lediglich zusätzliche Aspekte aufgreifen muss – und sie sollte möglichst auf die übergeordnete Regelung verweisen. Neben wesentlichen Regelungsaspekten wie Vergütung, Fristen und Grenzen sollte die Vereinbarung möglichst zu erwartende Sonderfälle umfassend regeln: zum Beispiel den kurzfristigen Ausfall eines Mitarbeiters, einen Unfall auf dem Weg zum Einsatz, die Unmöglichkeit der alleinigen Schadensbehebung etc. Um sich diese Situationen zu vergegenwärtigen, sollten die betrieblichen Partner zusammen mit Verantwortlichen und Beschäftigten aus den betroffenen Arbeitsbereichen intensiv anhand von Fallbeispielen mögliche Situationen durchspielen, praktikable und verallgemeinerbare Lösungen erarbeiten und diese in die Vereinbarung integrieren. Um später weitere Regelungen zu treffen, die aufgrund neuer Situationen oder Anforderungen notwendig sind, sollten Vereinbarungen zur Rufbereitschaft regelmäßig überprüft und aktualisiert werden.

5.3 Wesentliche rechtliche Grundlagen

Rufbereitschaft ist arbeitsschutzrechtlich als Ruhezeit anzusehen. Vergütungsrechtlich kann sie als geringer bezahlte Arbeitszeit gewertet werden.

Der Arbeitseinsatz aus der Rufbereitschaft heraus ist arbeitsschutzrechtlich als Arbeitszeit zu werten. Nach einem Arbeitseinsatz ist gemäß § 5 ArbZG eine ununterbrochene Ruhezeit einzuhalten. Diese muss im Normalfall 11 Stunden andauern, darf gemäß § 5 Abs. 2 ArbZG „in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung“ auf 10 Stunden verkürzt werden, wenn dies „innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.“

Als weitere Ausnahme ermöglicht § 5 Abs. 3 ArbZG für Beschäftigte in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen im Rahmen von Rufbereitschaft eine weitere Verkürzung der Ruhezeit: Wenn diese Beschäftigten während der Rufbereitschaft zu Arbeitseinsätzen gerufen werden und wenn der Einsatz nicht länger als die Hälfte der (10-stündigen) Ruhezeit –folglich maximal 5 Stunden – andauert, dann kann die Ruhezeit zu anderen Zeiten ausgeglichen werden. Dies gilt übrigens für alle Beschäftigten in Krankenhäusern bzw. in den genannten Einrichtungen, auch für solche, die nicht direkt mit den Patienten befasst sind. Konkret bedeutet diese gesetzliche Bestimmung, dass zwischen zwei normalen Arbeitsschichten eine 10-stündige (oder längere) Rufbereitschaft angeordnet werden darf, die dazu führen kann, dass maximal 5 Stunden Ruhezeit verbleiben, die nicht in einem Stück, sondern auch geteilt gewährt werden kann. Wann der Ausgleich durch eine längere Ruhezeit erfolgt, ist zeitlich nicht begrenzt.

Für die gemäß § 11 ArbZG beschäftigungsfreien Sonntage darf keine Rufbereitschaft angeordnet werden. Dies ergibt sich aus einer Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts NRW im Jahr 2004 (LAG Düsseldorf, 13.10.2004, Az.: 4 (5) Sa 1121/04).

Wer muss Rufbereitschaft leisten?

Rufbereitschaft muss nur leisten, wer dazu vertraglich verpflichtet ist. Die Verpflichtung kann erfolgen durch einen Arbeitsvertrag, aber auch durch grundsätzliche Regelungen in Tarifverträgen bzw. in Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbands und des Diakonischen Werkes der evangelischen Kirche in Deutschland oder in Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, sofern Letztere wegen fehlender Einschränkungen durch tarifliche Regelungen zulässig sind. Fehlt eine derartige Grundlage, kann der Arbeitnehmer die Rufbereitschaft verweigern. Dies bestätigte das Landesarbeitsgericht Hessen im Jahr 2008 (LAG Hessen, 06.11.2008, Az.: 12 Sa 1606/06): Es widersprach der ordentlichen Kündigung eines Mitarbeiters wegen seiner Weigerung, an Wochenenden Rufbereitschaft zu leisten. Denn im betreffenden Unternehmen mangelte es an einer entsprechenden arbeitsvertraglichen oder kollektivrechtlichen Verpflichtung zur Ableistung solcher Dienste.

Das Thema Erreichbarkeit in der juristischen Literatur

Laut Bundesarbeitsgericht sei die Pflicht zur Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeit per Smartphone bzw. Handy als Rufbereitschaft zu qualifizieren. Dies gelte jedenfalls dann, wenn eine entsprechende Anordnung des Arbeitgebers vorliegt. Denn damit werde auch der Aufenthaltsort eingegrenzt, da Orte mit Funklöchern zu vermeiden sind (BAG, 29. Juni 2000, Az.: 6 AZR 900/98).

Steinau-Steinrück (2012) führt in seiner arbeitsrechtlichen Einschätzung aus, dass es sich nach dem ArbZG erst mit Gesprächsaufnahme um Arbeitszeit und nicht mehr um arbeitsfreie Zeit handele. Bei Tätigwerden auf Weisung des Arbeitgebers außerhalb der regulären Arbeitszeit fallen vergütungspflichtige Überstunden an, die einer Rechtsgrundlage bedürften. Liege ein Arbeitseinsatz innerhalb dieser Rufbereitschaft vor, da der Arbeitnehmer nicht nur eine geringfügige berufliche Tätigkeit ausführt, seien die Regeln des ArbZG zur Ruhezeit und zur Sonn- und Feiertagsarbeit zu beachten. Die Anordnung von Überstunden, aber auch von Rufbereitschaft, ist mitbestimmungspflichtig. Abendliche Mailbox- oder E-Mail-Abfragen ohne konkrete Weisung seien weder Rufbereitschaft noch Arbeitszeit. Erreichbarkeit und Nutzung von Smartphones außerhalb der regulären Arbeitszeit sollten vertraglich geregelt werden.

Anderer Ansicht ist Falder (2010): Aus welchem Anlass Beschäftigte die Arbeit in der Freizeit aufnehmen und ob sie dies „freiwillig“ tun, sei unerheblich. Arbeitgeber seien verpflichtet, derartige Arbeitszeiten aufzuzeichnen und die Einhaltung der Arbeitszeitgrenzen zu kontrollieren oder die Nutzung der Gerätschaften (Blackberry, Handy usw.) in der Freizeit zu untersagen. Vergleichbares gelte für den Urlaub.

Ein aktuelles Gerichtsurteil könnte die Auffassung von Steinau-Steinrück (2012) bestärken: Das Landesarbeitsgericht Nürnberg hat im Zusammenhang mit der Auslegung eines Tarifvertrags einem Arzt widersprochen, der seine Telefonate während der Rufbereitschaft als Arbeitszeit anerkannt haben wollte. Das Gericht führte aus, dass Telefonate keine Arbeit im Sinne der Rufbereitschaft seien, sondern nur ein „echter“ Arbeitseinsatz in der Klinik als solcher gewertet werden könne. Die Revision ist zugelassen (LAG Nürnberg, 04.12.2013 - 4 Sa 201/12). Thannheiser (2013, S. 17) schreibt in seiner Auswertung: „Die ständige telefonische Erreichbarkeit sowie E-Mails, die rund um die Uhr ankommen, können den Arbeitstag unbemerkt verlängern. Die vorliegenden Vereinbarungen haben dies teilweise erkannt und wollen verhindern, dass Ruhezeiten und Freizeit beeinträchtigt werden. Die herkömmlichen Regeln zu Rufbereitschaft und Bereitschaft können mit den neuen Geräten unterlaufen werden. Daher sind begrenzende Regelungen nötig und teilweise bereits vorhanden.“ Beispielsweise legen Vereinbarungen fest, dass die Anweisung des Arbeitgebers, Kommunikationsmittel außerhalb der Arbeitszeit empfangsbereit zu halten, der Anordnung zur Rufbereitschaft gleich kommt. Eine Verpflichtung zur Aktivierung mobiler Endgeräte außerhalb von Arbeitszeiten oder Bereitschaften wäre laut Thannheiser unzulässig. Dies ist in einigen Vereinbarungen bereits berücksichtigt, weshalb sie entsprechende Anordnungen verbieten. Darüber hinaus würden nach Thannheisers Einschätzung die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ausgehebelt und tarifliche und arbeitszeitgesetzliche Vorschriften umgangen, wenn mobile Geräte außerhalb der Arbeitszeit (freiwillig) genutzt werden dürfen. Er fordert, die Beweislast für die Kenntnisaufnahme von Nachrichten beim Arbeitgeber zu belassen und nicht umzukehren und damit auf Beschäftigte zu übertragen.

6 Bestand der Vereinbarungen

Diese Kurzauswertung basiert auf 160 Vereinbarungen, davon knapp 30 Prozent Dienstvereinbarungen. Zudem wurden Rufbereitschaftsregelungen aus mehr als zwanzig Tarifverträgen berücksichtigt. Rund 70 Prozent der Betriebs- und Dienstvereinbarungen regeln ausschließlich das Thema Rufbereitschaft. Die restlichen Vereinbarungen regeln Rufbereitschaft im Rahmen flexibler Arbeitszeit oder Schichtarbeit, allerdings dann meist mit wesentlich knapperem Regelungsumfang und -inhalt.

Tabelle 1: Art und Anzahl der Vereinbarungen

Art der Vereinbarung	Anzahl
Betriebsvereinbarung	115
Gesamtbetriebsvereinbarung	8
Dienstvereinbarung	29
Sonstige	8
Gesamt	160

Tabelle 2: Verteilung der Vereinbarungen nach Branchen

Branche	Anzahl
Kreditgewerbe	9
Versicherungsgewerbe	3
Gesundheit und Soziales	25
Datenverarbeitung und Softwareentwicklung	9
Öffentliche Verwaltung	13
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	9
Energiedienstleister	6
Bildungseinrichtungen	2
Forschung und Entwicklung	5
Metallerzeugung und -bearbeitung	6
Fahrzeughersteller Kraftwagen	5
Grundstücks- und Wohnungswesen	4
Mess-, Steuer- und Regelungstechnik	11
Verlags- und Druckgewerbe	8
Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik	7
Ernährungsgewerbe	6
Chemische Industrie	4
Sonstige	28
Gesamt	160

Tabelle 3: Abschlussjahr der Vereinbarungen

Abschlussjahr	Anzahl
	4
1990–1999	44
2000–2009	73
2010–2014	39
Gesamt	160

Literatur und Literaturhinweise

Anzinger, Rudolf/Koberski, Wolfgang (2014): Kommentar ArbZG, 4. Auflage, Frankfurt am Main.

Böker, Karl-Hermann (2010): Zeitwirtschaftssysteme, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt am Main

Falder, Roland(2010): Immer erreichbar – Arbeitszeit- und Urlaubsrecht in Zeit des technologischen Wandels, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 20/2010, S. 1150–1157

Fietze, Simon/Keller, Monika/Friedrich, Niklas/Dettmers, Jan (2014): Rufbereitschaft: Wenn die Arbeit in der Freizeit ruft, München und Mering

Langhoff, Thomas/Sczesny, Cordula/Wingen, Sascha/Marino, Daniela/Knelangen, Marco (2006): Rufdienste – Eine Handlungshilfe zur positiven Gestaltung, 1. Auflage, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)(Hg.),Berlin

Lehmann-Horn, Saskia (2010): Winterdienst - Arbeitszeit regeln und Haftungsrisiken vermeiden, 1. Auflage, Heidelberg/München/Landsberg/Frechen/Hamburg

Pangert, Barbara/Schüpbach, Heinz(2013): Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.),Download unter www.baua.de/de/Publikationen

Schwemmler, Michael/Wedde, Peter (2012): Digitale Arbeit in Deutschland. Potenziale und Problemlagen, Download unter <http://library.fes.de>

von Steinau-Steinrück, Robert(2012): Smartphone versus Arbeitsrecht, in: Neue juristische Wochenschrift, Heft 6/2012, S. 178–179

Thannheiser, Achim (2013): Mobile Endgeräte, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen/ Kurzauswertung,Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Download unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Wahlers, Wilhelm(2010): Die Anordnung von Rufbereitschaft als mitbestimmungspflichtige Maßnahme, in: Zeitschrift für Tarifrecht, Heft 7/2010, S. 341–349

Anhang

Beispiele für Regelungen zur Rufbereitschaft in Tarifverträgen:

1. **Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)** vom 13. September 2005, zuletzt geändert durch Änderungsstarifvertrag Nr. 10 vom 1. April 2014, zwischen der Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Bundesministerium des Innern, und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), vertreten durch den Vorstand einerseits und den vertragsschließenden Gewerkschaften ver.di und DBB Beamtenbund und Tarifunion andererseits.

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit, Abs. 5

Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

Protokollerklärung zu § 6:

Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte [...] möglich. Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.

§ 7 Sonderformen der Arbeit, Abs. 4

Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit, Abs. 3

Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Absatz 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Absatz 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 3

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

Niederschriftserklärung 4 zu § 8 Abs. 3

Zur Erläuterung von § 8 Abs. 3 und der dazugehörigen Protokollerklärung sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig: „Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15 Uhr und endet am Montag um 7 Uhr, so erhalten Beschäftigte folgende Pau-

schalen: Zwei Stunden für Freitag, je vier Stunden für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Sie erhalten somit zehn Stundenentgelte.“

§ 10 Arbeitszeitkonto, Abs. 3

Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. Weitere Kontingente (z. B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

- 2. Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-K) vom 1. August 2006 in der Fassung der Änderungsvereinbarung Nr. 5 vom 31. März 2012**

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit, Abs. 5

wie Beispiel 1

§ 7 Sonderformen der Arbeit, Abs. 4

wie Beispiel 1

§ 7.1 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, Abs. 8

Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit, Abs. 3

wie Beispiel 1

§ 8.1 Bereitschaftsdienstentgelt, Abs. 5

Die Beschäftigten erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 4 für jede nach den Absätzen 1 und 3 als Arbeitszeit gewertete Stunde, die an einem Feiertag geleistet worden ist, einen Zeitzuschlag in Höhe von 25 v.H. des Stundenentgelts ihrer jeweiligen Entgeltgruppe nach der Anlage G. Im Übrigen werden für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft Zeitzuschläge nach § 8 nicht gezahlt.

§ 10 Arbeitszeitkonto, Abs. 3

wie Beispiel 1

- 3. Haustarifvertrag für die Lebenshilfe gGmbH Berlin (HTV-LHB) vom 1. Mai 2012 zwischen der Lebenshilfe gGmbH Berlin, vertreten durch die Geschäftsführung, Heinrich-Heine-Straße 15, 10179 Berlin einerseits und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Landesverband Berlin), der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – (Landesbezirk Berlin-Brandenburg) andererseits.**

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit, Abs. 5

Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie zu Dienstreisen, Bereitschaftsdiensten, Rufbereitschaften, Mehrarbeit und Überstunden verpflichtet.

§ 7 Sonderformen der Arbeit, Abs. 4

Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung der Arbeitgeberin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer der Arbeitgeberin anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte von der Arbeitgeberin mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet worden sind.

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit, Abs. 2

Für die Rufbereitschaft von mindestens zwölf Stunden wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Absatz 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Absatz 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 von Hundert des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

4. **Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie (KTD)** vom 15. August 2002, zuletzt geändert durch Änderstarifvertrag Nr. 11 vom 14. August 2013 zwischen dem Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK), vertreten durch den Vorstand – einerseits –, und der Gewerkschaft Kirche und Diakonie (VKM-NE), der IG Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand, der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Hamburg und Nord – andererseits –.

§ 3 Rechte und Pflichten

4. Die Arbeitnehmerin ist auf Anordnung des Anstellungsträgers zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Überstunden und Rufbereitschaft verpflichtet. Bereitschaftsdienste können im Rahmen des allgemeinen Arbeitsrechts angeordnet werden.

§ 11 Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst

1. Rufbereitschaft ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin, auf Anordnung des Anstellungsträgers auch außerhalb der Jahres-Soll-Arbeitszeit auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Der Anstellungsträger darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.
2. Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit dem Faktor 0,1, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit einschließlich der erforderlichen Wegezeiten mit dem Faktor 1,3 multipliziert und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird die Arbeitnehmerin während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. Rufbereitschaft darf höchstens für 15 Dienste im Monat angeordnet werden; ausgenommen sind Arbeitnehmerinnen in Leitungsfunktionen, wenn es die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes erfordert.

4. [...] Werden innerhalb eines Monats Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft geleistet, so werden für die Berechnung der Höchstgrenzen [Anzahl der maximal pro Monat zu leistenden Dienste, Anmerkung der Autoren] zwei Rufbereitschaften wie ein Bereitschaftsdienst gewertet.
7. Unter den Arbeitsvertragsparteien kann vereinbart werden, dass Bereitschaftsdienstzeit und/oder Rufbereitschaft ganz oder teilweise monatlich abgegolten wird.

§ 12 Zeitzuschläge

2. Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft einschließlich der tatsächlich geleisteten Arbeit sowie etwaiger Wegezeit werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

Anlage 2 zum KTD

Sonderregelung für Einrichtungen der Kinder- bzw. Jugendhilfe und Einrichtungen, in denen Menschen mit psychischen Auffälligkeiten betreut werden

Nr. 3 Rufbereitschaft

Durch Dienstvereinbarung kann der Bereich, in dem die Arbeitnehmerin sich während der Rufbereitschaft aufzuhalten hat, näher eingegrenzt werden. Die Dienstvereinbarung hat eine entsprechende Gegenleistung zu enthalten. Weiterhin kann die Dienstvereinbarung ein pauschaliertes Entgelt für Rufbereitschaft und die tatsächlich geleistete Arbeit in der Rufbereitschaft festlegen.

5. **Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe Berlin** vom 07.07.2003 zwischen dem Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V. (BDWS) und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Landesbezirk Berlin.

§ 4A Rufbereitschaft

Rufbereitschaft ist die Verpflichtung des Arbeitnehmers, für den Arbeitgeber jederzeit erreichbar zu sein, um auf Abruf alsbald die Arbeit aufnehmen zu können. Auf betrieblicher Ebene werden durch Betriebsvereinbarung die Rahmenbedingungen für die Vergütung von Rufbereitschaft festgelegt und den Tarifpartnern zur Kenntnis gegeben.

6. **Anhang zum Entgelttarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe Berlin und Brandenburg - Militärische Anlagen und Liegenschaften** – vom 22.11.2010 zwischen dem Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e.V. (BDWS) Landesgruppen Berlin und Brandenburg einerseits und der Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Landesbezirk Berlin und Brandenburg andererseits.

§ 2 – Begriffsbestimmungen und Definitionen

5. Rufbereitschaft

- a. Bei der Rufbereitschaft bei Betreibermodellen befindet sich der Arbeitnehmer außerhalb des angewiesenen u./o. regelmäßigen Arbeitsortes und hält sich zur Arbeitsaufnahme auf Anforderung bereit. Er nimmt die unmittelbare Tätigkeit nach Anforderung durch den Arbeitgeber innerhalb der angewiesenen Einsatzzeit am angewiesenen Arbeitsort auf.
- b. Der Arbeitnehmer stellt eine jederzeitige Erreichbarkeit innerhalb der angewiesenen Rufbereitschaft sicher.
- c. Bei der Rufbereitschaft wie vorstehend beschrieben handelt es sich nicht um vollumfänglich zu vergütende Arbeitszeit oder Arbeitsbereitschaft, die Rufbereitschaft ist mit den Lohnsätzen gem. § 3 Abs.1.5. je geleistete Bereitschaftsstunde abgegolten.

- d. Bei Aufnahme der unmittelbaren Tätigkeit aus der Rufbereitschaft auf Anforderung entfällt ab Beginn der unmittelbaren Tätigkeit der Anspruch auf Vergütung der Rufbereitschaft, anstelle dieser tritt der Vergütungsanspruch der unmittelbaren Tätigkeit gem. des § 3 sowie ggf. des § 4 und des § 5.
- e. Bei Nichteinhaltung der Prämissen ständige Erreichbarkeit u./o. Einhaltung der Einsatzzeit entfällt der Anspruch auf Vergütung der Rufbereitschaft für die Dauer der betreffenden Bereitschaftsschicht.

§ 3 – Stundenlöhne

1.5. Eingreifreserve/Wachverstärkung in Rufbereitschaft (Betreibermodell/technische Absicherung)

- a. in Rufbereitschaft bis zu 12 Std. und in 12-Std.-Rufbereitschaft [...] 3,40 €
- b. in Rufbereitschaft von über 12 bis zu 24 Std. [...] 2,20 €

§ 5 – Zeitzuschläge

- 1. [...] Der Anspruch auf Zahlung von Zeitzuschlägen für die Vergütung der Rufbereitschaft (Zeitzuschläge auf Stundenlöhne gem. § 3 Abs.1.5.) entfällt.

- 7. **Manteltarifvertrag (MTV) Deutsche Telekom AG** in der Fassung vom 01. März 2004 mit Stand vom 12. Februar 2005 zwischen Deutsche Telekom AG und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.

§ 18 Rufbereitschaft

- 1. Rufbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet wird, sich in der eigenen Häuslichkeit oder einem anderen mit dem Zweck der Rufbereitschaft in Einklang stehenden und dem Arbeitgeber anzuzeigenden Ort aufzuhalten und auf Abruf die Arbeit unverzüglich aufzunehmen hat.
- 2. Der Aufgabenbereich, der auszuwählende Personenkreis und der Zeitraum der Rufbereitschaft sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Der Zeitraum einer zusammenhängenden Rufbereitschaft soll die Dauer einer Woche betragen und darf bis zu 14 Kalendertagen pro Monat vereinbart werden.
- 3. Der Ausgleich für die Zeit des Bereithaltens erfolgt in Höhe von 12,5 v. H. dieser Zeit. Entsprechende Zeiten werden zur Berechnung monatlich zusammengerechnet, tatsächliche Arbeitseinsätze inklusive der Stundengarantie bleiben hierbei unberücksichtigt. Zur Rufbereitschaft zählt nicht die Dauer der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne des § 11 Absatz 4 Satz 1. Im Übrigen gilt § 13 Absatz 4 Satz 2 entsprechend. Die Zeit der Rufbereitschaft gilt nicht als Arbeitszeit, Zuschläge nach § 20 werden mit Ausnahme des Zuschlages nach Absatz 4 Satz 2 nicht gezahlt.
- 4. Der sich ergebende Ausgleichsanspruch soll grundsätzlich durch Freizeit ausgeglichen werden. Ist dies bis zum Ende des dem Entstehungsmonat folgenden Kalendermonats nicht möglich, wird für den verbleibenden Ausgleichsanspruch das Stundenentgelt (§ 7 Abs. 5 ERTV[Entgelttarifvertrag]) und der Zuschlag für Mehrarbeit nach § 20 Abs. 1 Buchstabe a) erster Halbsatz gezahlt.
- 5. Wird der Arbeitnehmer zu einem Arbeitseinsatz während der Rufbereitschaft herangezogen, wird die geleistete Arbeitszeit inklusive der Wegezeit zum und vom Arbeitsplatz als Arbeitszeit anerkannt. Für einen tatsächlichen Arbeitseinsatz werden mindestens drei Stunden anerkannt. Erfolgen an einem Kalendertag mehrere Einsätze während der Rufbereitschaft, wird diese Stundengarantie nur für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.
- 6. Für die während der Rufbereitschaft für tatsächliche Arbeitseinsätze anerkannte Arbeitszeit werden Zuschläge nach § 20, mit Ausnahme des Zuschlages für Mehrarbeit gezahlt. Der Zuschlag für Mehrarbeit gemäß § 20 Absatz 1 Buchstabe a) erster Halb-

satz wird auf die Summe der in der Rufbereitschaft während einer Kalenderwoche anerkannten Arbeitszeit gezahlt. Dabei ist § 13 Abs. 4 Satz 2 entsprechend anzuwenden.

7. Die Regelungen des § 19 finden bei Arbeitseinsätzen während der Rufbereitschaft keine Anwendung.

Protokollnotizen

1. Zeiten der Rufbereitschaft sowie der sich nach Absatz 3 ergebende Ausgleichsanspruch werden nicht in dem nach dem Tarifvertrag über Arbeitszeitkonten eingerichteten Arbeitszeitkonto gebucht.
2. Die Zeiten der Arbeitseinsätze i.S. des Absatzes 5 werden für Arbeitnehmer, für die ein Arbeitszeitkonto nach dem Tarifvertrag über Arbeitszeitkonten eingerichtet ist, im Arbeitszeitkonto gebucht.
3. Für Zeiten eines Arbeitseinsatzes während der Rufbereitschaft werden Zuschläge nach Absatz 6 nicht in dem nach dem Tarifvertrag über Arbeitszeitkonten eingerichteten Arbeitszeitkonto gebucht, sondern gezahlt.

§ 19 Arbeitsleistungen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit (Herbeiruf)

1. Herbeiruf ist die sofortige und nicht geplante Anforderung eines Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung während dessen Freizeit.

Ergebnisniederschrift zu § 19 Absatz 1 MTV:

Bei der „geplanten“ Arbeitszeit handelt es sich um die dienstplanmäßige Arbeitszeit.

2. Bei Anforderung einer Arbeitsleistung nach Absatz 1 sind der tatsächlichen Arbeitszeit zwei Arbeitsstunden hinzuzurechnen, mindestens sind jedoch drei Stunden als Arbeitszeit anzuerkennen.
3. Für Zeiten des Arbeitseinsatzes im Sinne des Absatzes 2 werden Zuschläge nach § 20, der Zuschlag für Mehrarbeit nach Maßgabe des § 20 Absatz 1 Buchstabe a) erster Halbsatz, gezahlt.

Protokollnotizen

1. Die Arbeitszeit nach Absatz 2 wird für Arbeitnehmer, für die ein Arbeitszeitkonto nach dem Tarifvertrag über Arbeitszeitkonten eingerichtet ist, im Arbeitszeitkonto gebucht.
2. Die Zuschläge nach Absatz 3 werden nicht in dem nach dem Tarifvertrag über Arbeitszeitkonten eingerichteten Arbeitszeitkonto gebucht, sondern gezahlt.

8. **Manteltarifvertrag für die TSI (MTV TSI)** vom 15. März 2002 zwischen T-Systems International GmbH und ver.di.

§ 17 Rufbereitschaft

1. Rufbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet wird, sich in der eigenen Häuslichkeit oder einem anderen mit dem Zweck der Rufbereitschaft in Einklang stehenden und dem Arbeitgeber anzuzeigenden Ort aufzuhalten und auf Abruf die Arbeit unverzüglich aufzunehmen.
2. Arbeitnehmer mit Rufbereitschaft erhalten für die Zeit des Bereithaltens eine Pauschalvergütung, die durch Betriebsvereinbarung zu regeln ist. Der Aufgabenbereich, der Zeitraum und die Vergütung für einen Arbeitseinsatz während der Rufbereitschaft sind ebenfalls durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Für die Zeit der Rufbereitschaft werden die Zuschläge nach § 18 nicht gezahlt.

9. **Protokollnotiz: Vereinbarung IBM Deutschland GmbH** vom 1. Juli 2008 zwischen der IBM Deutschland GmbH, Stuttgart und der Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Bundesvorstand Berlin.

Einsätze im Rahmen von Rufbereitschaft bzw. bei einem Notruf sind grundsätzlich, d. h. auch montags bis freitags in der Zeit von 6–20 Uhr, wie Mehrarbeit zu behandeln und entsprechend zu vergüten. Ein Notruf ist dadurch gekennzeichnet, dass ein/e Mitarbeiter/in sofern er sich nicht in Rufbereitschaft befindet, zur Behebung einer Notsituation oder aus sonstigen dringenden betrieblichen Gründen an den Arbeitsplatz oder zu einem Kunden gerufen wird bzw. wenn er die Notsituation telefonisch oder online behebt. Ein Notruf setzt somit voraus, dass der/die Mitarbeiter/in während seiner Freizeit zu Hause oder an einem anderen, von ihm selbst gewählten Aufenthaltsort abgerufen wird.

- 10. Haustarifvertrag n-tv** vom 9. Juli 2001 zwischen n-tv Nachrichtenfernsehen GmbH & Co. KG und ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Berlin-Brandenburg Fachbereich 8 (Medien, Kunst und Kultur, Druck und Papier, industrielle Dienste und Produktion), Journalisten-Verband Berlin.

§ 11 Rufbereitschaft

1. Rufbereitschaft liegt vor, wenn der/die Arbeitnehmer/in sich auf Anordnung zur Arbeitsaufnahme auf Abruf bereithalten muss. Der von dem/der Arbeitnehmer/in zu bestimmende Aufenthaltsort ist dem Arbeitgeber anzuzeigen. Während der Rufbereitschaft muss der/die Arbeitnehmer/in jederzeit telefonisch zu erreichen sein, n-tv stellt hierfür im Bedarfsfall ein Mobiltelefon zur Verfügung. Im Fall des Abrufs ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, sich unverzüglich an dem von n-tv benannten Ort zum Dienstantritt einzufinden.
2. Rufbereitschaften können in Erwartung besonderer, für die aktuelle Berichterstattung wichtiger Ereignisse oder zur Prävention / Behebung von Produktionsstörungen, von der Geschäftsführung, der Chefredaktion, dem Produktionsleiter, dem Leiter IM/PE oder dem Leiter Verwaltung angeordnet werden. Diese Anordnung muss Beginn und Ende der Rufbereitschaft, sowie die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beinhalten. Die Anordnung ist dem Betriebsrat zuzustellen. Die Dauer der Rufbereitschaft beträgt höchstens 12 Stunden. Für eine Rufbereitschaft werden 2:3 der Rufbereitschaftsstunden als Arbeitszeit vergütet.
3. Kommt es während der Rufbereitschaft zu einem Arbeitseinsatz, so wird die anfallende Arbeitszeit zuzüglich etwaiger Zuschläge vergütet (vom Zeitpunkt des Abrufs einschließlich der Wegezeiten wird auf eine Arbeitszeitdauer nach dem Raster der Arbeitszeiterfassung gerundet). Die verbleibende Zeit der angeordneten Rufbereitschaft wird im Verhältnis 2:3 als Arbeitszeit vergütet. Protokollnotiz: Die Zeiten der Rufbereitschaft ohne tatsächlichen Arbeitseinsatz, die als Arbeitszeit vergütet werden, sind nicht als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes oder als dienstplanmäßige Arbeitszeit anzusehen. Sollten durch Rechtsprechung oder Gesetzesänderung die Regelungen aus diesem Paragraphen ungültig werden, treten die Tarifvertragsparteien zu Verhandlungen zur Neufassung dieses Paragraphen zusammen.
4. Die Geschäftsführung verpflichtet sich, dafür Sorge zu tragen, dass bei einem tatsächlichen Arbeitseinsatz die zulässige werktägliche Arbeitszeit von 10 Stunden nicht überschritten wird.
5. Abweichend von Ziffer 1 bis 4 dieses Paragraphen können für dauerhafte Rufbereitschaften separate Regelungen in Form einer gesonderten Betriebsvereinbarung getroffen werden.

- 11. Manteltarifvertrag** vom 1. Mai 2013 zwischen dem Handelsverband Nordrhein-Westfalen und ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, vertreten durch die Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen.

§ 10 Gehalts- und Lohnregelung, Abs. 13

Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich an einem dem Arbeitgeber anzugebenden Ort auf Abruf zur Arbeit bereitzuhalten (Rufbereitschaft), werden ihm anteilig für die Dauer der Rufbereitschaft 8 % des Tarifentgelts gezahlt. Entsprechende Pauschalabgeltungen sind zulässig.

12. **Manteltarifvertrag für die chemische Industrie** vom 24. Juni 1992 in der Fassung vom 16. März 2009 zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V., Wiesbaden und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Hannover.

§ 3 Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Rufbereitschaft und Reisekosten

V. Rufbereitschaft

1. Häusliche Bereitschaft und Rufbereitschaft können verlangt werden, wenn betriebliche Gründe dies erfordern.
2. Wird der Arbeitnehmer während seiner Bereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen, so wird die für diese Arbeitsleistung erforderliche Zeit unter Anwendung der in Betracht kommenden manteltarifvertraglichen Bestimmungen als Arbeitszeit vergütet. Soweit nicht anderweitig betrieblich geregelt, sind dabei für den ersten Einsatz in der Bereitschaftszeit im Betrieb mindestens zwei Arbeitsstunden zu Grunde zu legen. Eine angefangene dritte Arbeitsstunde ist voll zu berücksichtigen.
3. Wird ein Arbeitnehmer immer wieder in gleichmäßigen oder ungleichmäßigen Abständen zu solcher Bereitschaft in Anspruch genommen, so muss dafür Sorge getragen werden, dass auf eine Zeit der Inanspruchnahme eine entsprechend lange Zeit der Nichtinanspruchnahme folgt.
4. Der Bereitschaft muss eine Gegenleistung gegenüberstehen, die der Art und der Dauer der Bereitschaft entspricht. Die näheren vergütungs- und arbeitszeitrechtlichen Einzelheiten der Rufbereitschaft sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

13. **Manteltarifvertrag (MTV) für die Mitgliedsunternehmen Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe** vom 20. November 2006 zwischen der Arbeitgebervereinigung energiewirtschaftlicher Unternehmen e. V. (AVE), dem Arbeitgeberverband energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmen e. V. (AVEU) und dem Wirtschaftsverband Kohle e. V. (WVK) einerseits sowie der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (Hannover), ver.di Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (Bundesvorstand Berlin), IG Metall andererseits.

§ 5 Allgemeine Arbeitszeitregelungen, Abs. 5

Die gesetzliche Ruhezeit von 11 Stunden kann außerhalb Schichtdienstes um bis zu 2 Stunden verkürzt werden, die Art der Arbeit dies erfordert. Bei Rufbereitschaft beträgt die Ruhezeit 8 Stunden. Die Kürzung der Ruhezeit ist innerhalb eines betrieblich festzulegenden Zeitraumes auszugleichen. Abweichende Regelungen können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden. Kann der Arbeitnehmer wegen Einhaltung der Ruhezeit die dienstplanmäßige Arbeit erst später aufnehmen, so gilt die dienstplanmäßige Arbeitszeit als geleistet.

§ 7 Mehrarbeit, Abs. 3

Rufbereitschaftseinsätze aus der Ruhe gelten einschließlich der Wegezeit stets als Mehrarbeit.

§ 24 Rufbereitschaft

Arbeitnehmer erhalten für Rufbereitschaft folgende Vergütung:

- a. Samstag, Sonntag oder Feiertag:
2 % der Basisvergütung der Vergütungsgruppe D
- b. dienstplanmäßig freie Tage (Montag bis Freitag):
1,5 % der Basisvergütung der Vergütungsgruppe D
- c. Montag bis Freitag:
1 % der Basisvergütung der Vergütungsgruppe D

Diese Vergütungen decken jeweils die Rufbereitschaft für einen Zeitraum von bis zu 24 Stunden ab. Welche der Vergütungen nach a) bis c) zu zahlen ist, richtet sich nach dem Tag, auf den der größere Teil dieses Zeitraums der Rufbereitschaft fällt. Fällt der Zeitraum genau jeweils zur Hälfte auf zwei Kalendertage, ist der Kalendertag, für den nach a) bis c) die höhere Vergütung zu zahlen ist, für den gesamten Zeitraum maßgebend.

§ 29 Fortzuzahlendes Entgelt, Abs. 2

Zusätzlich erhält der Arbeitnehmer den Durchschnitt der in den letzten 6 abgerechneten Monaten gezahlten Erschwerniszuschläge, Sonn-, Feiertags- und Nachtszuschläge für dienstplanmäßige Arbeitszeit sowie Rufbereitschaftsvergütungen.

- 14. Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der WDR Gebäudemanagement GmbH in den Westdeutschen Rundfunk Köln** vom 1. August 2012 zwischen dem Westdeutschen Rundfunk Köln – Anstalt des öffentlichen Rechts –, der WDR Gebäudemanagement GmbH (GMG) und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di e.V., Sendederverband WDR, dem Deutschen Journalisten-Verband, Landesverband NW e.V., der Vereinigung der Rundfunk-, Film- und Fernsehschaffenden, Landesverband West.

§ 3 Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen, Abs. 4

Die Regelungen der Betriebsvereinbarung zur Regelung der Rufbereitschaft in der WDR-Gebäudemanagement GmbH vom 01.08.2003 gelten für die Arbeitnehmer/innen der GMG gemäß § 1 Buchstabe a), b) und c) über den Zeitpunkt des Betriebsübergangs hinaus für einen Zeitraum von 3 Jahren beginnend ab dem 01.08.2012 weiter.

Protokollnotiz zu § 3 Absatz 4:

Die WDR-Tarifvertragsparteien werden in dieser Zeit Tarifverhandlungen über eine Nachfolgeregelung zur Rufbereitschaft im WDR aufnehmen.

Betriebsvereinbarung zur Regelung der Rufbereitschaft in der WDR Gebäudemanagement GmbH vom 24.07.2003 zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat der WDR Gebäudemanagement GmbH gemäß § 5 Abs. 3 des Manteltarifvertrages der WDR Gebäudemanagement GmbH.

§ 1 Präambel

Die Sicherstellung umfangreicher versorgungstechnischer Dienstleistungen rund um die Uhr durch die GMG erfordert – vor allem im Zusammenhang mit der Gefahrenabwehr für Menschen, Anlagen und Gebäude – die Einrichtung einer Rufbereitschaftsregelung für bestimmte Beschäftigungsgruppen in der WDR Gebäudemanagement GmbH.

§ 2 Allgemeines

[...] Rufbereitschaft ist nur zulässig, wenn dienstliche Belange dies erfordern und wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Die Entscheidung, in welchem Bereich, für welches Objekt, für welchen Personenkreis und in

welchem Umfang Rufbereitschaft erforderlich ist, trifft die Geschäftsführung mit Zustimmung des Betriebsrats.

[...]

§ 6 Einsatz während der Rufbereitschaft

[...]

5. Damit der/die Mitarbeiter/in bei einem Einsatz während der Rufbereitschaft keine Nachteile hat, wird an dem auf einen Einsatz folgenden Arbeitstag die Zeit als Arbeitszeit gutgeschrieben, die durch Einhalten der gesetzlichen Ruhezeit nicht abgeleistet werden kann (Auffüllzeit); Einsatzzeiten werden dabei bis zur Höhe der Auffüllzeit angerechnet.

[...]

§ 7 Abgeltung der Rufbereitschaft

1. Die Rufbereitschaftszeit wird für alle Mitarbeiter/innen einheitlich vergütet mit einem Betrag von 2,10 Euro pro Stunde. Dieser Betrag erhöht sich bei Tarifsteigerungen in der GMG um den jeweils vereinbarten Prozentsatz.
2. Notwendige Aufwendungen und Auslagen anlässlich der Rufbereitschaft (z. B. Fahrt- und Telefonkosten etc.) werden erstattet.

§ 8 Versicherung/Haftung

1. Notwendige Fahrten im Rahmen der Rufbereitschaft sind Dienstreisen. Diesbezüglich sind die Mitarbeiter/innen im Rahmen einer Gruppen-Unfall-Versicherung geschützt.
2. Sachschäden bei Dienstreisen mit dem privaten Fahrzeug anlässlich eines Einsatzes während der Rufbereitschaft trägt die WDR-GMG. Ausgenommen sind Schäden, die der/die Mitarbeiter/in vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verursacht hat.

§ 9 Information des Betriebsrats

Der Betriebsrat erhält unaufgefordert monatlich eine Auflistung über die Einsatzzeiten innerhalb der Rufbereitschaft.

15. **Manteltarifvertrag Kfz-Gewerbe NRW** vom 1. Juni 2010 zwischen Tarifgemeinschaft des Kfz-Handwerks NRW e.V. und der IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen.

§ 2 Arbeitszeit

9. Rufbereitschaft

Arbeitnehmer, die nicht im Betrieb anwesend zu sein brauchen, sich aber für einen eventuelle Einsatz bereithalten müssen (Rufbereitschaft), erhalten für diese Zeit eine Vergütung, die zwischen Arbeitgeber und dem Betriebsrat zu vereinbaren ist.

16. **Manteltarifvertrag Zeitarbeit** vom 22.07.2003, zuletzt geändert durch Änderungsarbeitsvertrag vom 9. März 2010 zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen e.V. (BZA) und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB (IG BCE, NGG, IG Metall, GEW, ver.di, IG BAU, GdP).

§ 5 Arbeitsbereitschaft/Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft/Ruhezeiten

Soweit Mitarbeiter in Kundenbetrieben mit Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst oder in Rufbereitschaft eingesetzt werden und für den Kundenbetrieb entsprechend § 7 ArbZG betriebliche und/oder tarifliche Sonderregelungen zur Arbeitszeit

und Ruhezeit gelten, gelten diese entsprechend mit der Maßgabe, dass die jeweilige Regelung vollumfänglich für den Mitarbeiter zur Anwendung kommt.

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 16.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern. Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen in der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit bieten wir anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis, um eigene Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen. Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an betriebsvereinbarung@boeckler.de oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Angela Siebertz

0211-7778-288, E-Mail: Angela-Siebertz@boeckler.de

Nils Werner

0211-7778-167, E-Mail: Nils-Werner@boeckler.de

Stichwortverzeichnis

A

Arbeitsbereitschaft 6, 33, 36, 40, 48, 54

Arbeitszeitgesetz 5

Arbeitszeitschutz 19, 20, 38

Ausstieg 14, 15, 30, 37

B

Belastungsanalyse 16, 35

Bereitschaftsdienst 6, 7, 13, 24, 28, 33, 36, 40, 45, 46, 47, 48, 54

Beteiligung 11, 30, 40

D

Datenschutz 27, 30, 34, 35, 39

E

Erreichbarkeit

ständige 8, 27, 29, 30, 31, 49

F

Fahrtzeiten 19, 21

Freiwilligkeit 14, 15, 30, 37

G

Gesundheitsschutz 8, 16, 35, 36

K

Konflikt 32, 33, 40

L

Leistungs- und Verhaltenskontrolle 34, 36

M

Mobiltelefon 5, 25, 26, 39, 45, 47, 51

P

Partizipation der Beschäftigten 10, 35, 37

Planungsgerechtigkeit 10

Planungsgrundsätze 10, 11, 37

Privatnutzung 25

Q

Qualifikation 9, 16, 30, 37

R

Reaktionszeit 17, 18, 26, 38

Remote-Einsatz 19, 20, 21, 26, 27, 38, 39

Ruf zum Einsatz 17, 38

Ruhezeit 7, 17, 19, 20, 21, 31, 32, 38, 41, 42, 52, 54, 55

V

Vergütung 4, 6, 20, 21, 23, 24, 25, 33, 34, 38, 39, 40, 48, 49, 50, 52, 53, 54

Verkehrsmittel 21, 38

Versicherung 22, 25, 26, 36, 39, 54

W

Winterdienst 6, 7, 10, 18, 27, 28, 36

Gelangen Sie per Klick
auf die Seitenzahl zur
entsprechenden Seite