



Rufbereitschaft

Rufbereitschaften in der IT-Industrie – Was ist zu regeln?

„Durch die Einrichtung eines Rufbereitschaftsdienstes wird das Serviceangebot für die Kunden erweitert. Durch die Bereitschaft, unseren Kunden rund um die Uhr zur Seite zu stehen, wird die Kundenbindung verstärkt“.

Das muss kein Problem sein, wenn die wesentlichen Rahmenbedingungen auch für die Beschäftigten geregelt werden.

Wie wird Rufbereitschaft definiert?:

- ▶ Rufbereitschaft bedeutet die Verpflichtung einer/eines Beschäftigten, sich an einem selbstbestimmten, dem Arbeitgeber anzugebenden Ort auf Abruf zur Arbeit bereit zu halten.

Rufbereitschaft ist auch dann gegeben, wenn Beschäftigte per Funksignalempfänger oder per Handy“ erreichbar sein müssen.

Im Gegensatz dazu handelt es sich um Bereitschaftsdienst, wenn sich die/der Beschäftigte an einem bestimmten Ort aufzuhalten hat.

- ▶ Die Rufbereitschaft stellt keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes dar. Sie gehört arbeitszeitrechtlich zur Ruhezeit.

Wird die/der Beschäftigte während der Rufbereitschaft in Anspruch genommen, handelt es sich um eine Unterbrechung der Ruhezeit. Die Arbeitszeit beginnt mit der Unterbrechung.

Welche Punkte sind regelungsbedürftig:

In tarifgebundenen Unternehmen stecken die tariflichen Bestimmungen zur Rufbereitschaft den Rahmen für betriebliche Regelungen ab.

1. Freiwilligkeit

Grundsätzlich ist die Rufbereitschaft freiwillig. Ein/e Arbeitnehmer/in ist nur dann verpflichtet, wenn dies arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich vereinbart worden ist. Somit hat ein Arbeitnehmer auch keinen Anspruch auf Teilnahme an der Rufbereitschaft. Es steht im Ermessen des Arbeitgebers, wen er zur Rufbereitschaft heranziehen will. Die Auswahl darf jedoch nicht willkürlich oder diskriminierend sein.

2. Vergütung

Rufbereitschaft ohne Einsatz

Der Arbeitgeber muss die Rufbereitschaft besonders vergüten. Wo dies nicht per Tarifvertrag geregelt ist, muss eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber getroffen werden. Empfehlenswert ist eine, pauschale Vergütung der Rufbereitschaft zu vereinbaren.

Rufbereitschaft mit Einsatz

Da die Zeit des Einsatzes Arbeitszeit ist, muss sie erfasst und dokumentiert und mit den jeweils anfallenden Zuschlägen (z.B. Mehrarbeit, Nachtzuschlag, Sonn- und Feiertagszuschlag) vergütet werden. Dies erfolgt zusätzlich zu der pauschalen Rufbereitschaftsvergütung.

Vergütung der Fahrtzeit

Neben der Vergütung der tatsächlichen Fahrtzeit kommt auch eine pauschale Vergütung der Fahrtzeit in Betracht.

Zum Beispiel:

Entfernung Wohnort – Arbeitsplatz	zu vergütende Arbeitszeit
0 – 20 km	30 Minuten
21 – 40 km	1 Stunde
ab 41 km	2 Stunden

Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes

Es ist darauf zu achten, dass die 11-stündige Ruhezeit gemäß § 5 des Arbeitszeitgesetzes eingehalten wird. Falls demnach ein Einsatz während der Rufbereitschaft in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr vor einem Arbeitstag erfolgt, wird die Arbeitszeit am gleichen Tag in Form einer sofortigen bezahlten Freischicht - unabhängig von der Dauer der Einsätze - ausgeglichen. In diesem Falle wird die Arbeitszeit für den Einsatz während der Rufbereitschaft nicht bezahlt, Nachtarbeitszuschläge gibt es trotzdem.

Haftungsprobleme und Versicherungsschutz

Arbeitsleistungen außerhalb der normalen Arbeitszeit und insbesondere zur Nachtzeit bergen erhöhtes Fehler- und Unfallrisiko. Deshalb sollte der Arbeitgeber verpflichtet werden eine Haftpflichtversicherung abzuschließen, die auch Schäden aufgrund grober Fahrlässigkeit abdeckt.

Fahrzeug

Fährt der/die Arbeitnehmer/in mit gestelltem Firmenfahrzeug von zu Hause zum Einsatzort, ist vom Arbeitgeber für den Versicherungsschutz in der Regel gesorgt.

Wenn der eigene PKW genutzt wird, muss gewährleistet sein, dass der Arbeitgeber die Haftung ohne Eigenbeteiligung des/der Arbeitnehmers/in übernimmt. Auch eventuell steigende Versicherungsbeiträge nach einem Schadensfall sind hierbei zu berücksichtigen.

In einem Unternehmen mit Betriebsrat werden diese Regelungspunkte einheitlich durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, die für alle Beschäftigten verbindlich ist. Soweit sie bestehen, sind dabei die tariflichen Regelung zur Rufbereitschaft zu beachten. Individuelle Beratung und Muster-Betriebsvereinbarungen gibt es bei der IG Metall.