Serie → Expertenrat

Rufbereitschaft: Wie oft erlaubt?

In unserer Funktionsabteilung Kardiologie verfügen wir über einen Herzkathetermessplatz und stellen eine 24-Stunden-Rufbereitschaft. Zurzeit macht jeder Mitarbeiter 15 Rufbereitschaften pro Monat. In der Urlaubszeit können es bis zu 25 sein. Gibt es eine Höchstgrenze für die Zahl der Rufbereitschaften?

➤ Hier kommt die bei Juristen beliebte Antwort zum Tragen: Es kommt darauf an. Es finden sich leider weitaus detailliertere Regelungen über die tarifliche Vergütung der im Rahmen der Rufbereitschaft geleisteten Tätigkeiten als über den Umfang und die Häufung der Rufbereitschaften selbst. Nach § 5 Absatz 1 Arbeitszeitgesetz (AZG) wird Arbeitnehmern nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden eingeräumt. Diese kann unter anderem von Rufbereitschaften unterbrochen werden.

Die Zeit der Rufbereitschaft zählt nicht zur Arbeitszeit und ist deshalb grundsätzlich ohne bestimmte Grenzen zulässig. Kommt es während der Rufbereitschaft zum Arbeitseinsatz führt dies dazu, dass die Ruhezeit von elf Stunden erneut anläuft. Damit verlagert sich der Beginn der werktäglichen Arbeitszeit entsprechend nach hinten. Hiervon kann in Ausnahmefällen abgewichen werden, was jedoch eine arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarung voraussetzt. Der TvöD enthält keine entsprechende Regelung. Sieht der Arbeitsvertrag nichts Abweichendes vor, kommt nur eine entsprechende Verpflichtung des Arbeitnehmers aus betrieblicher Praxis in Frage.

Eine Rufbereitschaft kann der regulären Arbeitszeit folgen oder ihr vorausgehen. Da sie im Prinzip nicht zur Arbeit zählt, können die Arbeitszeithöchstgrenzen (täglich zehn Stunden) nicht tangiert werden. Rufbereitschaft wird dann zur Arbeitszeit, wenn die Arbeitsleistung in Anspruch genommen wird. Es gelten dann nicht nur die Ruhezeitregelungen, sondern auch die Höchstgrenzen in zeitlicher Hinsicht. Damit schließt die Gesetzsystematik eine Höchstgrenze für die Zahlen der Rufbereitschaft grundsätzlich aus. Allerdings ist zu beachten, dass die Anordnung einer Rufbereitschaft durch den Arbeitgeber nur dann zulässig ist, wenn innerhalb eines Zeitraumes von sechs Monaten im Durchschnitt weniger Arbeit als zu einem Achtel der Zeit der Rufbereitschaft anfällt.

Dass grundsätzlich eine beliebige Anzahl von Rufbereitschaftsdiensten erlaubt ist, zieht einige Probleme nach sich: Zwar ist die Rufbereitschaft keine Arbeitszeit, allerdings hat sie auch

nur eingeschränkten Freizeitwert, auch wenn es nicht zu einem Einsatz kommt. Viele Arbeitnehmer klagen über unruhigen Schlaf während der Rufbereitschaft, was die Leistungsfähigkeit am Folgetag herabsetzt. Alleinerziehende müssen eine Betreuung für ihre Kinder arrangieren. Kurz: Auch außerhalb der Arbeitszeit ist keine vollständige Regeneration möglich.

Eine extreme Häufung der Rufbereitschaften (z. B. von 25 Rufbereitschaften im Monat) zieht dann, wenn daraus „echte“ Arbeitszeit wird, mit einiger Wahrscheinlichkeit Kollisionen mit der täglichen oder wöchentlichen Höchstarbeitszeit oder der Unterschreitung von Ruhezeiten nach sich. Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich nicht verpflichtet, dem Verlangen des Arbeitgebers dann nachzukommen, wenn diese Grenzen überschritten werden.

Letztlich handelt es sich um eine Frage der Verantwortbarkeit im Einzelfall und – ganz wesentlich – um die Notwendigkeit, miteinander zu kommunizieren. Keine Seite kann hier auf bestimmte „Rechte“ pochen oder sich generell verweigern. ■

■ RA Konstantin Weinholz
■ Motzstr. 9, 10777 Berlin
■ Email: raweinholz@gmx.net
■ www.weinholz.de

Anzeige