

Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Arbeitsbereitschaft und Abrufarbeit

Vorab: Regelungen zum Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Arbeitsbereitschaft und Abrufarbeit unterliegen nach dem BetrVG und den Personalvertretungsgesetzen der Mitbestimmung des Betriebs- bzw. Personalrates, soweit sie Fragen der Ordnung im Betrieb, den Beginn und das Ende der Arbeitszeit und die Verteilung der Arbeitszeit oder eine vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit betreffen.

Bereitschaftsdienst

Bereitschaftsdienst ist die Zeitspanne während der sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber benannten Ort aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Bereitschaftsdienst kann der Arbeitgeber anordnen, wenn davon auszugehen ist, dass zwar Arbeit anfällt, aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Aus dem Umstand, dass die Bereitschaft arbeitsschutzrechtlich als Arbeitszeit anzusehen ist, folgt allein noch kein Vergütungsanspruch. Bereitschaftszeiten müssen nicht zwingend wie Vollarbeitszeiten vergütet werden.

Rufbereitschaft

Rufbereitschaft ist eine besondere Form des Bereitschaftsdienstes. Dabei muss der Arbeitnehmer, ohne persönlich am Arbeitsplatz anwesend sein zu müssen, ständig für den Arbeitgeber erreichbar sein, um auf Abruf die Arbeit aufnehmen zu können. Der Arbeitnehmer darf sich während der Rufbereitschaft an einem von ihm selbst gewählten Ort aufhalten. Er darf sich aber nicht in einer Entfernung vom Arbeitsort aufhalten, die dem Zweck der Rufbereitschaft zuwiderläuft. Wird allerdings von einem Arbeitnehmer verlangt, dass er ständig binnen eines kurzen Zeitraumes dienstlich zur Verfügung steht, dass seine Möglichkeit erheblich eingeschränkt wird, sich um persönliche und familiäre Angelegenheiten zu kümmern, liegt keine Rufbereitschaft mehr, sondern Bereitschaftsdienst vor.

Arbeitsbereitschaft

Ein Arbeitnehmer, der in Arbeitsbereitschaft steht, verbringt die Wartezeit bis zum nächsten Arbeitseinsatz mit „wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung“, in welcher der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz anwesend ist und sich bereit halten muss, um die Arbeit sofort und ohne Fremdaufforderung aufzunehmen; Definition des BAG. Die Höhe der Vergütung richtet sich nach der im Arbeits- oder Tarifvertrag getroffenen Vereinbarung. Eine Pauschalierung ist ebenso zulässig wie eine gegenüber der Vollarbeitszeit geringeren Vergütung oder der Gewährung eines Freizeitausgleichs.

Abrufarbeit

Die Abrufbereitschaft unterscheidet sich von der Rufbereitschaft dadurch, dass der Umfang der Arbeitsleistung insgesamt von dem Arbeitsanfall abhängig ist. Der Arbeitnehmer darf bei der Abrufarbeit die Arbeitsleistung verweigern, wenn ihm der Arbeitseinsatz nicht wenigstens vier Tage im Voraus mitgeteilt wird (BAG, Urteil v. 31. Januar 2002, 6 AZR 214/00; LAG Köln, Urteil v. 13. August 2008, 3 Sa 1453/07).

Bei Fragen steht Ihnen die Geschäftsstelle unter **0681-9272830** gerne zur Verfügung.

Die Dienstleistungsgewerkschaft im Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB)

Verantw.: GÖD-Regionalverband Südwest, Ursulinenstr 63 a, 66111 Saarbrücken