

Vergütung bei Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Arbeitsbereitschaft und Abrufarbeit



Oft besteht Unklarheit über die oben genannten Begriffe. Was ist der Unterschied, wie müssen/sollen diese Dienste vergütet werden?

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. Eine Vereinbarung, dass Bereitschaft unentgeltlich zu leisten ist, kann aber **wegen Sittenwidrigkeit nichtig sein**. Fehlt es an einer Vergütungsvereinbarung, so ist eine Vergütung zu zahlen, wenn die Bereitschaft den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist (§ 612 Abs. 1 BGB). Das dürfte in der Regel zu bejahen sein. Die Höhe ist in diesem Falle nach einer gegebenen Taxe oder dem Üblichen zu bestimmen (§ 612 Abs. 2 BGB).

Rufbereitschaft

Die 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, er muss also die Arbeit alsbald aufnehmen können, so dass im Bedarfsfall die Arbeitsaufnahme gewährleistet ist.

Wird allerdings von einem Arbeitnehmer verlangt, dass er ständig binnen eines so kurzen Zeitraumes dienstlich zur Verfügung steht, dass seine Möglichkeit erheblich eingeschränkt wird, sich um persönliche und familiäre Angelegenheiten zu kümmern, beispielsweise an sportlichen oder kulturellen Veranstaltungen teilzunehmen, oder sich mit Freunden zu treffen, liegt keine Rufbereitschaft mehr, sondern Bereitschaftsdienst vor. Solange der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft nicht zur Arbeit gerufen wird, gilt diese Zeit als Ruhezeit im Sinne des Arbeitsschutzes im Sinne des Arbeitszeitgesetzes.



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 Fremdauforderung aufzunehmen. So definiert das BAG die Arbeitsbereitschaft. Arbeitsbereitschaft ist zum Beispiel die Wartezeit des Rettungsdienstfachpersonals zwischen zwei Einsätzen oder des Fernfahrers beim Be- oder Entladen des LKW. (BAG, vom 14. April

1955, AP Nr. 3 zu § 13 AZO; Urteil vom 9. März 2005 - 5 AZR 479/02 -; Beschluss vom 18. Februar 2003 - 1 ABR 2/02 -; Urteil vom 12. Feb. 1986 - 7 AZR 358/84) Die Höhe der Vergütung richtet sich nach der im Arbeits- oder Tarifvertrag getroffenen Vereinbarung. Eine Pauschalierung ist ebenso zulässig wie eine gegenüber der Vollarbeitszeit geringere Vergütung oder die Gewährung eines Freizeitausgleiches. Fehlt es an einer individuellen oder kollektiven Vereinbarung, so ist die Vergütungshöhe nach einer gegebenen Taxe, sonst nach dem Üblichen zu bestimmen (§ 612 Abs. 2 BGB).

Abrufarbeit

Ein anderes arbeitsrechtliches Verhältnis ist die Abrufarbeit. Diese 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 vom 31. Januar 2002, 6 AZR 214/00; LAG Köln, Urteil vom 13. August 2008, 3 Sa 1453/07)

Mitbestimmung des BR bzw. PR

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.