

## Voraussetzungen und Vergütung der Rufbereitschaft im Bereich der AVR Caritas

Die AVR enthalten Regelungen über die Leistung von Rufbereitschaft. Die Vorschriften für Mitarbeiter, die unter die Anlagen 30ff. zu den AVR fallen, unterscheiden sich zum Teil von den Regelungen für die übrigen Mitarbeiter in § 7 Anlage 5 zu den AVR.

### I. Voraussetzungen für die Anordnung von Rufbereitschaft

#### 1. Wer ist zur Leistung von Rufbereitschaft verpflichtet?

Mitarbeiter, die unter die Anlagen 30ff. fallen, sind gemäß § 3 Abs. 6 Anlage 30/§ 2 Abs. 5 Anlage 31/32/33 im Rahmen begründeter dienstlicher oder betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Rufbereitschaft verpflichtet. Für Teilzeitbeschäftigte gilt das nur bei entsprechender Vereinbarung im Dienstvertrag oder mit Zustimmung im Einzelfall.

Für Mitarbeiter, die unter die Anlagen 2 und 2b fallen, ergibt sich die Verpflichtung zur Leistung von Rufbereitschaft aus § 7 Abs. 1 Satz 1 Anlage 5. Die Beschränkung auf dienstliche oder betriebliche Notwendigkeiten oder die Einschränkung für Teilzeitkräfte gibt es dort nicht. Der Dienstgeber hat bei der Anordnung von Rufbereitschaft allerdings die in § 106 GewO beschriebenen Grenzen seines Weisungsrecht zu beachten (z.B. arbeitsvertragliche Absprachen, billiges Ermessen).

#### 2. Wann darf der Dienstgeber überhaupt Rufbereitschaft anordnen?

Rufbereitschaft darf gemäß § 6 Abs. 8 Satz 3 Anlage 30/§5 Abs. 7 Satz 1 Anlage 31/32/33 nur angeordnet werden, wenn **erfahrungsgemäß nur in Ausnahmefällen Arbeit** anfällt. Zeiten ohne Arbeitsanfall müssen der Erfahrung nach also die Regel sein.

Im Unterschied dazu sieht § 7 Abs. 1 Satz 3 Anlage 5 vor, dass nur Rufbereitschaft angeordnet werden, wenn erfahrungsgemäß innerhalb eines Zeitraums von sechs Kalendermonaten im Durchschnitt **weniger als ein Achtel der Zeit der Rufbereitschaft mit**

**Arbeitsleistung** belegt ist. Damit dürfen beispielsweise bei einer 24-stündigen Rufbereitschaft maximal drei Stunden Arbeit anfallen.

Unerheblich ist es, wenn in einer einzelnen Rufbereitschaft tatsächlich einmal viel Arbeit angefallen ist. Dann findet dafür keine Umdeutung in Mehrarbeit oder Überstunden statt. Ist aber zu beobachten, dass die Arbeitsleistung in der Rufbereitschaft über einen längeren Zeitraum betrachtet zugenommen hat, muss überprüft werden, ob für diese Zeiten überhaupt noch Rufbereitschaft angeordnet werden darf oder ob stattdessen zukünftig Bereitschaftsdienst oder sogar Vollarbeit angeordnet werden muss.<sup>1</sup>

### **3. Rufbereitschaft liegt außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit**

Rufbereitschaft findet außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit statt. Da Rufbereitschaft **keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes** ist (Ausnahme: die tatsächliche Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft), kann ein Rufbereitschaftsdienst auch in eine Ruhezeit gelegt werden.<sup>2</sup>

Auch wenn ein Mitarbeiter bereits Vollarbeit geleistet hat, kann sich noch eine Rufbereitschaft direkt anschließen. Wenn die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden (siehe § 3 ArbZG) durch das Zusammenrechnen von Vollarbeit und der Arbeitsleistung während der Rufbereitschaft überschritten wird, ist das wegen § 6 Abs. 8 Satz 4 Anlage 30/§5 Abs. 7 Satz 2 Anlage 31/32/33 ausnahmsweise zulässig.

### **4. Selbstbestimmter Aufenthaltsort**

Während der Rufbereitschaft kann der Mitarbeiter seinen **Aufenthaltort grundsätzlich frei wählen**. Er muss dem Dienstgeber gemäß § 6 Abs. 8 Anlage 30/§ 4 Abs. 4 Anlage 31/32/33 nur anzeigen, wie er zu erreichen ist. Damit unterscheidet sich Rufbereitschaft vom Bereitschaftsdienst, bei dem der Dienstgeber den Aufenthaltsort vorgibt.

Eingeschränkt wird das Recht auf freie Wahl des Aufenthaltsortes durch folgende Vorgaben:

- Der Mitarbeiter muss seine **Erreichbarkeit gewährleisten**, um im Bedarfsfall die Arbeit aufnehmen zu können. Das bedeutet, dass er sich in Hörweite eines Telefons aufhalten muss, Funklöcher vermeiden muss und z.B. auch keinen Alkohol in einer Menge konsumieren darf, die seine **Leistungsfähigkeit** einschränkt.<sup>3</sup>
- Die **Entfernung zwischen Aufenthaltsort und Arbeitsstelle muss angemessen** sein. Dazu gibt es keine pauschalen zeitlichen Grenzen. Wie schnell der Mitarbeiter

---

<sup>1</sup> Beyer, in: Arbeitsrecht der Caritas, Bd. 3, Anlage 31/32 § 4 Rn 33f.

<sup>2</sup> Nähere Informationen zu Rufbereitschaft und Ruhezeit siehe Arbeitshilfe „Ruhezeit“, Rubrik A-Z: [www.diag-mav-freiburg.de](http://www.diag-mav-freiburg.de).

<sup>3</sup> Beyer, in: Arbeitsrecht der Caritas, Bd. 3, Anlage 31/32 § 4 Rn 29.

bei der Arbeit sein muss, richtet sich auch nach der Art der Tätigkeit. Für eine Rehaklinik wurde z.B. 45 Minuten für angemessen gehalten, bei einem Akutkrankenhaus 20 – 30 Minuten.<sup>4</sup>

Wenn der Dienstgeber zu knappe zeitliche Vorgaben für die Aufnahme der Arbeit an der Arbeitsstelle macht, kann dadurch die Voraussetzung für die Anordnung von Rufbereitschaft entfallen, weil dann die freie Wahl des Aufenthaltsortes nicht mehr im erforderlichen Maße möglich ist.

➤ Beispiele:

1) Verlangt der Dienstgeber, dass der Mitarbeiter 15 bis 20 Minuten nach Abruf seine Arbeit aufzunehmen hat, liegt auch ohne Aufenthaltsbestimmung Bereitschaftsdienst und keine Rufbereitschaft vor.<sup>5</sup>

2) Wenn für einen Krankenpfleger im Funktionsbereich Anästhesie angeordnet wird, dass bei Rufbereitschaft die Arbeit innerhalb von 20 Minuten nach Abruf aufzunehmen sei, ist dies nicht mit Rufbereitschaft zu vereinbaren.<sup>6</sup>

## **5. Mitbestimmung der MAV**

Die Anordnung von Rufbereitschaft ist eine Festlegung zu Beginn und Ende der Arbeitszeit im Sinne von § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO und unterliegt daher der Mitbestimmung der MAV.<sup>7</sup> Der einzelne Abruf zum Arbeitseinsatz innerhalb der Rufbereitschaft bleibt dagegen mitbestimmungsfrei.

## **II. Wie ist Rufbereitschaft zu vergüten?**

### **1. Vergütung für Mitarbeiter, die unter die Anlagen 30ff. fallen**

Bei der Vergütung der Rufbereitschaft wird gemäß § 7 Abs. 3 Anlage 30/§ 6 Abs. 3 Anlage 31/32/33 unterschieden zwischen der Vergütung der Rufbereitschaft als solche (also für das reine sich Zurverfügunghalten) und der Vergütung der tatsächlichen Einsätze während der Rufbereitschaft.

---

<sup>4</sup> Rehaklinik: ArbG Marburg, Urteil vom 04.11.2003 – 2 Ca 212/03; Akutkrankenhaus: BAG, Urteil vom 31.01.2002 – 6 AZR 214/00; s. Beyer, in: Arbeitsrecht der Caritas, Bd. 3, Anlage 31/32 § 4 Rn 31.

<sup>5</sup> LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 20.09.2012 – 11 Sa 81/12.

<sup>6</sup> BAG, Urteil vom 31.01.2002 - 6 AZR 214/00.

<sup>7</sup> Zur vergleichbaren Regelung im BetrVG: BAG, Beschluss vom 21.12.1982 – 1 ABR 14/81; zur vergleichbaren Regelung im Personalvertretungsrecht: BVerwG, Beschluss vom 04.09.2012 – 6 P 10.11.

## a) Vergütung der Rufbereitschaft als solche

Die Höhe der Vergütung für die Rufbereitschaft als solche richtet sich danach, ob die Rufbereitschaft weniger als oder mindestens 12 Stunden am Stück gedauert hat.

### (1) Rufbereitschaft, die 12 Stunden oder länger dauert

Hierfür hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf eine **tägliche Rufbereitschaftspauschale**. Für Rufbereitschaftsdienste, die in der Zeit von Montag bis Freitag beginnen, beträgt sie das 2-fache, bei Rufbereitschaftsdiensten, die an einem Samstag, Sonntag oder einem Feiertag beginnen, beträgt sie das 4-fache des individuellen Stundenentgelts.

- Beispiel: Angeordnete Rufbereitschaft von Freitag 15:00 Uhr bis Montag 07:00 Uhr

Freitag: 2-faches Stundenentgelt

Samstag: 4-faches Stundenentgelt

Sonntag: 4-faches Stundenentgelt

= insgesamt: 10 individuelle Stundenentgelte

### (2) Rufbereitschaft von weniger als 12 Stunden am Stück

Bei diesen Rufbereitschaften steht dem Mitarbeiter für jede (Anlage 30: angefangene) Stunde 12,5 % des maßgeblichen individuellen Stundenentgelts zu.

- Beispiel: Angeordnete Rufbereitschaft von Freitag 20 Uhr bis Samstag 07:00 Uhr  
= 11 Stunden x 0,125 = 1,375 individuelle Stundenentgelte

## b) Vergütung der Einsätze während der Rufbereitschaft

Hier kommt es darauf an, ob die Inanspruchnahme außerhalb des Aufenthaltsortes oder am Aufenthaltsort erfolgt.

- Fortsetzung Beispiel: Während der angeordneten Rufbereitschaft von Freitag 15:00 Uhr bis Montag 07:00 Uhr kam es zu folgenden Einsätzen während der Rufbereitschaft:
  - Telefonberatung: Freitag um 17 Uhr: 10 Min.
  - Einsatz: Freitag um 23 Uhr: 45 Min. (inkl. Wegezeit)
  - Telefonberatung: Samstag um 18 Uhr: 15 Min.
  - Einsatz: Sonntag um 10 Uhr: 1 Std. 10 Min. (inkl. Wegezeit)

## **(1) Inanspruchnahme außerhalb des Aufenthaltsortes**

Jeder **einzelne Einsatz** – einschließlich der erforderlichen Wegezeiten – wird zunächst **auf die volle Stunde gerundet**. Dann werden alle aufgerundeten Stunden zusammengerechnet und mit der Überstundenvergütung (Stundenvergütung nach individueller Entgeltgruppe, maximal Stufe 4) vergütet. Für die Berechnung etwaiger Zeitzuschläge, z.B. bei Einsätzen am Sonntag oder in der Nacht, wird nur die tatsächliche, also nicht die aufgerundete Zeit berücksichtigt.

## **(2) Inanspruchnahme am Aufenthaltsort**

Findet die Inanspruchnahme am jeweiligen Aufenthaltsort telefonisch oder mittels technischer Einrichtungen statt, dann werden zuerst alle Zeiten mit Arbeitsleistungen addiert. Danach erst wird die Summe auf die nächste volle Stunde gerundet und mit Überstundenvergütung (Stundenvergütung nach individueller Entgeltgruppe, maximal Stufe 4) vergütet. Für die Berechnung etwaiger Zeitzuschläge, z.B. bei Einsätzen am Sonntag oder in der Nacht, wird nur die tatsächliche, also nicht die aufgerundete Zeit berücksichtigt.

### ➤ Lösung Beispiel:

- Einsatz Freitag um 23 Uhr: 45 Min. (inkl. Wegezeit)  
→ 1 Stunde Überstundenvergütung + 45 Minuten Nachtzuschlag
  - Einsatz Sonntag um 10 Uhr: 1 Std. 10 Min. (inkl. Wegezeit)  
→ 2 Stunden Überstundenvergütung + 1 Std. 10 Minuten Sonntagzuschlag
  - Telefon Freitag um 17 Uhr: 10 Min. + Samstag um 18 Uhr: 15 Min  
→ 1 Stunde Überstundenvergütung + 15 Minuten Samstagzuschlag
- = insgesamt: 4 Stunden Überstundenvergütung + Zeitzuschläge

## **2. Vergütung für sonstige Mitarbeiter gemäß § 7 Abs. 6 Anlage 5**

Auch bei diesen Mitarbeitern muss unterschieden werden zwischen der Vergütung der Rufbereitschaft als solcher und der tatsächlich angefallenen Arbeit.

### **a) Vergütung der Rufbereitschaft als solche**

Die gesamte Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5% als Arbeitszeit gewertet und die sich danach ergebenden Stunden mit der Überstundenvergütung nach § 1 Abs. 3 Unterabs. 2 Anlage 6a (= Stundenvergütung berechnet nach der Formel in § 2 Anlage 6a zzgl. etwaiger Zeitzuschläge) vergütet.

- Beispiel: Angeordnete Rufbereitschaft von Freitag 20 Uhr bis Samstag 07:00 Uhr  
= 11 Stunden x 0,125 = 1,375 Überstundenentgelte

### **b) Abgeltung der Einsätze während der Rufbereitschaft**

Auch die angefallene Arbeitszeit – einschließlich der Wegezeit - wird mit der Überstundenvergütung bezahlt. Bei Einsätzen **außerhalb des Aufenthaltsortes** gibt es die Besonderheit der **Drei-Stundengarantie**. Danach wird ein Einsatz mindestens mit drei Stunden angesetzt, selbst wenn er tatsächlich schneller erledigt worden ist. Bei mehreren Einsätzen wird derjenige genommen, der am kürzesten gedauert hat.

**Alternativ** kann die angefallene Arbeit auch durch **bezahlten Freizeitausgleich** abgegolten werden. Jede angefangene halbe Stunde wird dabei auf eine halbe Stunde aufgerundet. Der Dienstgeber entscheidet zwischen beiden Ausgleichsmöglichkeiten nach billigem Ermessen.<sup>8</sup>

### **III. Hineinarbeiten aus der Vollarbeit in den sich direkt anschließenden Rufbereitschaftsdienst**

- Beispiel: Für Mitarbeiter A ist im Dienstplan im unmittelbaren Anschluss an den Spätdienst ab 20:00 Rufbereitschaft geplant. Um 19:30 Uhr weist der Vorgesetzte ihn an, auch noch die Patienten X und Y zu versorgen, obwohl klar ist, dass dies mindestens bis 20:30 Uhr dauern wird. Trotzdem soll die Zeit ab 20:00 Uhr nur mit der Rufbereitschaftsvergütung abgegolten werden. Zu Recht?

Nein, denn das Bundesarbeitsgericht<sup>9</sup> hat entschieden, dass es sich um die **Anordnung von Überstunden** handelt, wenn der Arbeitgeber bestimmt, dass die Arbeit im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der regelmäßigen Arbeitszeit fortzusetzen ist. Das gelte auch dann, wenn der Arbeitnehmer im Anschluss an die regelmäßige Arbeitszeit dienstplanmäßig zur Rufbereitschaft eingeteilt ist. Die Anordnung des Arbeitgebers enthält dann eine **Änderung des Dienstplans**, nicht aber einen Abruf zur Aufnahme der Arbeit im Rahmen der geplanten Rufbereitschaft. Denn Arbeiten, die im Voraus innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit angeordnet werden, erfüllen nicht die Voraussetzungen des Abrufs aus der Rufbereitschaft, da der Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort nicht frei und selbstbestimmt wählen konnte.<sup>10</sup>

Für eine Überstundenanordnung genügt es im Übrigen, dass ein Arbeitsauftrag mit der Weisung verbunden wird, ihn innerhalb einer bestimmten Zeit ohne Rücksicht auf die

<sup>8</sup> Beyer, in: Arbeitsrecht der Caritas, Bd. 2, Anlage 5 § 74 Rn 51.

<sup>9</sup> BAG, Urteil vom 26.11.1992 – 6 AZR 455/91.

<sup>10</sup> BAG, Urteil vom 25.04.2007 – 6 AZR 799/06.

regelmäßige Arbeitszeit auszuführen. Eine solche Weisung kann sich auch aus den Umständen ergeben.<sup>11</sup> Eine konkludente Anordnung von Überstunden liegt vor, wenn dem Mitarbeiter Arbeit in einem Umfang zugewiesen wird, die nur durch die Leistung von Überstunden zu bewältigen ist.<sup>12</sup>

#### **IV. Und was ist mit sog. „Sternchendiensten“, bei denen bestimmte Mitarbeiter bei Personalausfällen zum Dienst gerufen werden können?**

In der Praxis kommen immer wieder Vereinbarungen vor, wonach bei Personalengpässen ein vorher festgelegter Mitarbeiterkreis angerufen werden darf, andere Mitarbeiter dafür dann aber sicher frei haben. Solche unbezahlten Sonderdienste sind in den AVR nicht vorgesehen und können vom Dienstgeber nicht einfach und schon gar nicht ohne Kompensation eingerichtet werden. Denn die Mitarbeiter werden dadurch in ihrer Freizeitgestaltung eingeschränkt und bekommen im Unterschied zur Rufbereitschaft noch nicht einmal einen finanziellen Ausgleich für das Bereithalten.

##### **FAZIT:**

Rufbereitschaft darf nur für Zeiten angeordnet werden, in denen erfahrungsgemäß nur in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Während der Rufbereitschaft darf der Mitarbeiter seinen Aufenthaltsort selbst bestimmen, solange er erreichbar ist und in angemessener Zeit die Arbeitsstelle erreichen kann.

Selbst wenn der Mitarbeiter zu keinem Arbeitseinsatz gerufen worden ist, erhält er für die Einteilung zur Rufbereitschaft eine Vergütung – in Abhängigkeit von der Rufbereitschaftsdauer entweder eine tägliche Pauschale oder 12,5% seines individuellen Stundenentgelts. Zusätzlich wird die tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft mit der Überstundenvergütung und Zeitzuschlägen bezahlt.

<sup>11</sup> BAG, Urteil vom 25. April 2007 – Az. 6 AZR 799/06.

<sup>12</sup> Preis, in: Erfurter Kommentar, 17. Aufl. 2017; § 611 Rn 666.