

Rufbereitschaftszeiten unter zwölf Stunden sind nach dem TVöD stundenweise zu vergüten



Von Andreas Dittmann

Der Autor ist Rechtsanwalt mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht

In zahlreichen Arbeitsverhältnissen sind Arbeitnehmer verpflichtet, sich für Notfälle bereitzuhalten. Die so genannte Rufbereitschaft verpflichtet den Arbeitnehmer innerhalb einer vereinbarten Zeit auf Anforderung des Arbeitgebers vor Ort seiner vertraglichen Arbeitsverpflichtung nachzukommen. Dies hat für den Arbeitnehmer zur Folge, dass er sich nicht ungehindert in seiner Freizeit bewegen kann. In der Vergangenheit ist es insbesondere wegen der Bereitschaftsdienste der Ärzte in Krankenhäusern zu Streitigkeiten über die Bewertung dieser Dienste als Arbeitszeiten gekommen. Der häufig in dem Bereich des Gesundheitswesens angewandte Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) sah keine Vergütung für Bereitschaftsdienste der Ärzte vor, da die Bereitschaftszeiten, so lange keine tatsächlichen Arbeiten anfielen, nicht als Arbeitszeiten angesehen wurden.

Nach der grundlegenden Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs aus 2001 ist die Arbeitszeitrichtlinie der Europäischen Union auch auf Bereitschaftsdienste im Gesundheitswesen anzuwenden. Infolge dieser Entscheidung sind Zeiten der Rufbereitschaft als Arbeitszeiten zu werten. Diese Entscheidung hatte zur Folge, dass die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes in dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) eine entsprechende Formel für den Ausgleich für besondere Formen der Arbeit vereinbart haben. Der Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer, die selbst Mitglied der den Tarifvertrag schließenden Gewerkschaft sind und der Arbeitgeber Mitglied des entsprechenden Arbeitgeberverbandes ist oder deren Arbeitsvertrag auf die Anwendbarkeit des Tarifvertrages verweist.

Demnach wird in § 8 Abs. 3 des TVöD für die Rufbereitschaft eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Eine Rufbereitschaft dauert ununterbrochen im tariflichen Sinne vom Zeitpunkt der Verpflichtung des Arbeitnehmers, auf Abruf die Arbeit aufzunehmen, bis zu dem Zeitpunkt, in dem diese Verpflichtung endet. Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet.

Der Tarifvertrag sieht jedoch in § 8 Abs. 3 S. 6 eine Ausnahme von dem Grundsatz der Bezahlung einer täglichen Pauschale vor. Er bestimmt, dass im Fall einer stundenweisen Rufbereitschaft lediglich ein Entgelt je Stunde der Rufbereitschaft von 12,5% des tariflichen Stundenentgelts gezahlt wird. Eine stundenweise Rufbereitschaft liegt vor, wenn die ununterbrochene Rufbereitschaft weniger als 12 Stunden beträgt.

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 5. Februar 2009 hat diese Ausnahmeregelung zur Folge, dass der Arbeitgeber an einem Kalendertag oder binnen 24 Stunden an zwei aufeinander folgenden Kalendertagen zwei oder mehr jeweils weniger als 12 Stunden umfassende Rufbereitschaften anordnen kann, ohne dass er verpflichtet ist, die tägliche Pauschale für Rufbereitschaft zu zahlen. Vielmehr hat der Arbeitnehmer lediglich einen Anspruch auf 12,5% Zuschlag für jede Stunde der Rufbereitschaft.

Dittmann & Kahlau
Rechtsanwälte
Ackerstraße 14/15
10115 Berlin
Tel. 030/28044860
www.dittmann-kahlau.de

