



Informationen zu Rufbereitschaft

Die gesetzlichen Möglichkeiten:

Im Rahmen des § 87 Absatz 1 hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht über die Einführung und die Ausgestaltung von Rufbereitschaft. Ihre persönliche Ruhezeit nach § 5 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) darf nicht eingeschränkt werden. Die elfstündige Pause zwischen Ihren Arbeitszeiten kann durch einen Einsatz unterbrochen werden. Nach dem Ende des Einsatzes beginnt die Ruhezeit von vorn. Nach § 7 Absatz 2 Ziffer 1 ArbZG kann die Ruhezeit nur durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung gekürzt werden.

„**D**urch die Einrichtung eines Rufbereitschaftsdienstes wird das Serviceangebot für die Kunden erweitert. Durch die Bereitschaft, unseren Kunden rund um die Uhr zur Seite zu stehen, wird die Kundenbindung verstärkt.“ Das muss kein Problem sein, wenn die wesentlichen Rahmenbedingungen aus Ihrer Sicht geregelt sind.

Was bedeutet Rufbereitschaft für Sie?

Dies bedeutet für Sie, dass Sie jederzeit erreichbar sein müssen. Für den Zeitraum der Rufbereitschaft müssen Sie sich auf Abruf zur Arbeit bereit halten. Ihr Aufenthaltsort sollte dabei Ihrem Arbeitgeber bekannt sein. Sie können sich aber außerhalb des Unternehmens frei bewegen.

Woran erkennen Sie den Unterschied zu Bereitschaftsdienst?

Bei Bereitschaftsdiensten sind Sie verpflichtet, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten. Hier gilt die volle Einsatzzeit als Arbeitszeit, da Sie sich nicht aus dem Unternehmen entfernen dürfen.

Welche Risiken erwarten Sie?

Arbeitsleistungen außerhalb der normalen Arbeitszeit und insbesondere zur Nachtzeit bergen ein erhöhtes Fehler- und Unfallrisiko. Deshalb sollte der Arbeitgeber verpflichtet werden eine **Haftpflichtversicherung** abzuschließen, die auch Schäden aufgrund grober Fahrlässigkeit abdeckt.

Der **Versicherungsschutz** durch die Berufsgenossenschaft bei Unfällen und insbesondere Wegeunfällen ist grundsätzlich gegeben.

Wenn Sie den eigenen **PKW** nutzen, sollte gewährleistet sein, dass der Arbeitgeber bei einem Unfall die volle Haftung, also auch eine eventuelle Eigenbeteiligung, übernimmt.



Müssen Sie eine zusätzliche Vergütung bekommen?

Rufbereitschaft ohne Einsatz: Der Arbeitgeber muss Ihnen die Rufbereitschaft besonders vergüten. Wo dies nicht per Betriebsvereinbarung geregelt ist, muss eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber getroffen werden. Empfehlenswert ist eine pauschale Vergütung der Rufbereitschaft.

Rufbereitschaft mit Einsatz: Da die Zeit des Einsatzes Arbeitszeit ist, muss sie erfasst und dokumentiert werden. Sie erhalten je nach geltendem Tarifvertrag auch die jeweils anfallenden Zuschläge wie zum Beispiel Mehrarbeit, Nachtzuschlag, sowie Sonn- und Feiertagszuschlag. Dies erfolgt zusätzlich zu der pauschalen Rufbereitschaftsvergütung.

Können Sie die Rufbereitschaft ablehnen?

Grundsätzlich ist die Rufbereitschaft freiwillig. Sie sind nur dann verpflichtet, wenn dies arbeits- oder tarifvertraglich vereinbart wurde. Ihr Arbeitgeber kann frei entscheiden, wen er zur Rufbereitschaft heranzieht. Die Auswahl darf nicht willkürlich oder diskriminierend sein.

Kann Ihnen der Betriebsrat helfen?

Der Betriebsrat hat insbesondere bei der Ausgestaltung der Rufbereitschaft ein Mitbestimmungsrecht. Vor allem bei der Aufstellung des Rufbereitschaftsplanes kann der Betriebsrat mitbestimmen. Damit kann er Ihnen helfen, nicht zu häufig dieser zusätzlichen Belastung ausgesetzt zu sein.

Gute Betriebsvereinbarungen regeln viele Vorteile!

In der Regel wird der Rahmen für Rufbereitschaften durch Betriebsvereinbarungen abgesteckt. Die folgenden Punkte zeigen, was Betriebsräte in verschiedenen Betrieben für die Beschäftigten erreichen konnten:

■ Vergütung der Fahrzeit

Entfernung Wohnort – Arbeitsplatz	zu vergütende Arbeitszeit
0 – 20 km	30 Minuten
21 – 40 km	1 Stunde
ab 41 km	2 Stunden

- Pauschalvergütung für Rufbereitschaft ohne Einsatz
- Weitere Zuschläge für erbrachte Einsätze
- Begrenzung der Einsatzzeiten pro Jahr
- Freiwilligkeit für Beschäftigte