

Rufbereitschaft und Winterdienst

Alle Jahre wieder ...

... kommt im Winter die Rufbereitschaft. Die Beschäftigten müssen sich dann bereithalten, um im Bedarfsfall die Wetterwidrigkeiten zu beseitigen. Doch nicht nur im Winter haben Beschäftigte Rufbereitschaft. Immer dort, wo es um wichtige Daseinsvorsorge für die Bevölkerung geht, sind die Beschäftigten der Kommunen im

Einsatz. Etwa wenn Wasserrohrbrüche zu beseitigen sind, die Kläranlage am Laufen gehalten werden muss, und, und.

Rufbereitschaft schränkt die persönliche Freizeitgestaltung der betroffenen Beschäftigten erheblich ein. Sie müssen während des Rufbereitschaftsdienstes für den Arbeitgeber ständig erreichbar sein, sich

arbeitsfähig halten und den Aufenthaltsort so wählen, dass sie jederzeit zügig die Arbeit aufnehmen können. Kurzfristige private Verabredungen, die dies unmöglich machen würden, sind ihnen verwehrt.

Gerade die knappe Personaldecke in den Kommunen führt bei Rufbereitschaftsdiensten, insbeson-

dere im Winterdienst, häufig zu überlangen Arbeitszeiten. Die Gesundheit der betroffenen Beschäftigten wird dadurch gefährdet.

Auch wenn die Rufbereitschaft tarifvertraglich geregelt ist, ergeben sich in der Praxis häufig Schwierigkeiten oder Fragen, insbesondere auch zum Winterdienst.

Pflicht zur Rufbereitschaft

Beschäftigte müssen, wenn es der Arbeitgeber verlangt, grundsätzlich Rufbereitschaft leisten. Das ergibt sich aus § 6 Abs. 5 TVöD. Danach sind die Vollzeitbeschäftigten im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von unter anderem Rufbereitschaft verpflichtet. Teilzeitbeschäftigte sind hierzu nur verpflichtet, wenn das arbeitsver-

traglich geregelt ist oder sie der Rufbereitschaft zustimmen. Der Arbeitgeber kann Rufbereitschaftsdienste aufgrund seines Weisungsrechts (§ 106 GewO) – bei Teilzeitbeschäftigten eingeschränkt – einseitig anordnen, wenn betriebliche oder dienstliche Notwendigkeiten vorliegen. Das ist etwa der Fall, wenn durch die Rufbereitschaft der Winterdienst gesichert werden soll, um

im Bedarfsfall Schnee und Eis von Straßen, Wegen und Plätzen zu beseitigen.

Aus der Pflicht zur Rufbereitschaft ergibt sich allerdings nicht das Recht oder der Anspruch einzelner Beschäftigter auf Leistung von Rufbereitschaftsdiensten (Beispiel 1).

Der Rufbereitschaftsdienst beginnt zu dem Zeitpunkt an dem die/der Beschäftigte verpflichtet

Beispiel 1

Hat der Beschäftigte A im Jahr 2014 vier Rufbereitschaftswochen geleistet, besteht kein Anspruch darauf, auch im Jahr 2015 wieder vier Rufbereitschaftswochen zu leisten.

ist, auf Abruf die Arbeit aufzunehmen und endet, wenn diese Verpflichtung entfällt.

Rufbereitschaft – Die Voraussetzungen

Rufbereitschaft leisten nach § 7 Abs. 4 TVöD Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

Daraus ergeben sich folgende Voraussetzungen der Rufbereitschaft:

Anordnungsbefugnis

Die Rufbereitschaftsdienste werden vom Arbeitgeber angeordnet, wenn betriebliche oder dienstliche Notwendigkeiten dies erfordern (§ 6 Abs. 5 TVöD). Erforderlich für die Anordnungsbefugnis von Rufbereitschaft ist es nicht, dass erwartungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit

Die oder der Beschäftigte muss sich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit – in der Freizeit –

befinden, um auf Abruf die Arbeit aufnehmen zu können. Muss im unmittelbaren Anschluss an die regelmäßige Arbeitszeit die Arbeit fortgesetzt werden, so liegt keine Rufbereitschaft vor. Es handelt sich dann um angeordnete Mehrarbeit, die zu Überstunden werden kann (vgl. § 7 Abs. 7 und 8 TVöD). Dies gilt selbst dann, wenn die/der Beschäftigte im unmittelbaren Anschluss an seine regelmäßige Arbeitszeit zur Rufbereitschaft eingeteilt ist (BAG vom 26.11.1992 – 6 AZR 455/91).

Technische Hilfsmittel

Die Ausstattung der/des Beschäftigten mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel, etwa Pieper oder Pager, das diese/r während der angeordneten Rufbereitschaft bei sich tragen muss, schließt Rufbereitschaft nicht aus (§ 7 Abs. 4 Satz 2 TVöD). Die Mitteilung des Aufenthaltsortes an den Arbeitgeber ist in diesen Fällen allerdings entbehrlich, da sie/er für den Arbeitgeber jederzeit erreichbar ist.

Folgen der Rufbereitschaft

Ordnet der Arbeitgeber Rufbereitschaftsdienste an, müssen sich die Beschäftigten an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle auf-

halten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.

Der Arbeitgeber kann und darf den Aufenthaltsort der/des Beschäftigten nicht bestimmen. Dieser ist dem Arbeitgeber lediglich anzuzeigen. In der Praxis ist es ausreichend, dem Arbeitgeber die Tele-

phonenummer mitzuteilen, die der/die Beschäftigte zu dem Zeitpunkt der Rufbereitschaftsdienstleistung an dem Arbeitsplatz hat. In der Praxis ist es ausreichend, dem Arbeitgeber die Tele-

fonnummer mitzuteilen, unter der die/der Beschäftigte während der Rufbereitschaft zu erreichen ist. Stellt der Arbeitgeber ein Mobiltelefon, erübrigt sich die Mitteilung der Telefonnummer.

Aufenthaltsort

Grundsätzlich bestimmt also die/der Beschäftigte seinen Aufenthaltsort innerhalb des Rufbereitschaftsdienstes selbst. Es besteht nur die Pflicht, auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Damit wird faktisch das Aufenthaltsortbestimmungsrecht der/des Beschäftigten eingeschränkt. Sie sind in der Wahl des Aufenthaltsortes nicht völlig frei. Es darf nämlich nur eine solche Zeitspanne zwischen Abruf und Aufnahme der Arbeit liegen, die den Arbeitseinsatz nicht gefährdet und noch

gewährleistet, dass die Arbeit im Bedarfsfall noch aufgenommen werden kann. Die Grenze des vertretbaren Zeitraums ist einzelfallabhängig, unter anderem von den zu verrichtenden Tätigkeiten.

Macht der Arbeitgeber eine Zeitvorgabe, die zu einer kürzeren als der üblichen Wegezeit von der Wohnung zur Dienststelle führt, widerspricht das der freien Wahl des Aufenthaltsortes (durch die/ den Beschäftigten). Damit fehlt es an einer wesentlichen Voraussetzung für die Rufbereitschaft, denn der Arbeitgeber bestimmt den Aufenthaltsort. Dann kann Bereitschaftsdienst vorliegen (*BAG vom 19.12.1991 – 6 AZR 592/89*).

Arbeitsfähigkeit

Gleichzeitig muss die/der Beschäftigte auch körperlich und

geistig in der Lage bleiben, die auf Abruf verlangte Arbeitsleistung erbringen zu können. So darf die oder der Beschäftigte etwa keinen Alkohol trinken, denn das schränkt die Arbeitsfähigkeit, insbesondere bei Fahrttätigkeiten, ein. Die bloße Erreichbarkeit, um die Arbeit bei Abruf aufnehmen zu können, allein ist nicht ausreichend.

Arbeit auf Abruf

Arbeit während der Rufbereitschaft liegt vor, wenn die/der Beschäftigte

auf Anforderung zu seiner Arbeitsstelle oder zum vorgegebenen Einsatzort fährt, um dort seine Arbeit zu erledigen. Kann sie/er seine Arbeit etwa auch durch eine telefonische Auskunft vornehmen, liegt trotzdem Arbeit während der Rufbereitschaft vor. Ein Verlassen des frei gewählten Aufenthaltsortes durch den Beschäftigten ist keine Voraussetzung für die Arbeit während der Rufbereitschaft (*BAG vom 29.6.2000 – 6 AZR 900/98*).

Merkmale der Rufbereitschaft

Rufbereitschaft ist gegeben, wenn

- sie durch den Arbeitgeber angeordnet ist,
- die Wahl des Aufenthaltsort eingeschränkt ist,
- die Arbeit auf Abruf aufgenommen werden muss und
- sie außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit liegt.

Arbeitszeitschutz - Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit

Die Rufbereitschaft wird arbeitszeit-schutzrechtlich der Ruhezeit zugeordnet, weil nicht der Arbeitgeber den Aufenthaltsort der/des Beschäftigten bestimmt. Diese sind im Wesentlichen frei in Wahl des Aufenthaltsortes. Die innerhalb der Rufbereitschaft erbrachte Arbeitsleistung ist hingegen Arbeitszeit. Deshalb gilt die Zeit des Rufbereitschaftsdienstes nur insoweit als Ruhezeit als währenddessen keine tatsäch-

liche Arbeitsleistung anfällt.

Da die Zeit der Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft Arbeitszeit im Sinne des ArbZG ist, dürfen hierdurch die arbeitszeitrechtlichen Höchstgrenzen der werktäglichen Arbeitszeiten von acht Stunden nicht überschritten werden (§ 3 Satz 1 ArbZG). Ausnahmsweise kann die Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs

Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Weiterhin müssen die Beschäftigten nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben (§ 5 Abs. 1 ArbZG). Die Ruhezeit ist zum Beispiel auch einzuhalten, wenn etwa während der Rufbereitschaft nachts von

1.00 bis 3.00 Uhr im Winterdienst geleistet wurde.

Abweichungen hiervon sind nach § 7 Abs. 1 und 2 ArbZG i.V.m. mit § 6 Abs. 4 TVöD unter den dort genannten Voraussetzungen – etwa der Gewährleistung des Gesundheitsschutzes der betroffenen Beschäftigten – zulässig. Hierfür bedarf es einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung.

Anweisungen in der Rufbereitschaft

Anordnungen des Arbeitgebers innerhalb der Rufbereitschaft, etwa während des Winterdienstes, sind zulässig und müssen befolgt werden, wenn die Anordnung vom Weisungsrecht gedeckt ist. Der Arbeitgeber kann nach § 106 GewO Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen

nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.

Damit ist der Arbeitgeber berechtigt, zur konkreten Durchführung der Arbeitsleistung Weisungen zu erteilen. Selbstverständlich hat der Arbeitgeber dabei gesetzli-

che Vorgaben einzuhalten. Schwierig wird es, wenn es keine verpflichtenden Regelungen gibt.

So ist umstritten, ob im Winterdienst eingesetzte Fahrzeuge mit einer Beifahrerin, einem Beifahrer zu besetzen sind. Eine verpflichtende Vorschrift gibt es hierzu nicht. Lediglich aus §§ 9 Abs. 5 und 10 StVO ergibt sich die Verpflichtung, dass die Fahrerin, der Fahrer sich erforderlichenfalls einweisen zu lassen hat, etwa um andere Verkehrsteilnehmende nicht zu gefährden. Kann die Fahrzeugführerin, der Fahrzeugführer beim Rückwärtsfahren oder Zurücksetzen die Gefährdung von Personen nicht ausschließen, hat er sich einweisen zu lassen (§ 46 Abs. 1 UVV Fahrzeuge).

Ob eine Beifahrerin, ein Beifahrer in Winterdienst für diese Einwei-

sungstätigkeiten erforderlich ist, kann nicht grundsätzlich entschieden werden, sondern nur im Einzelfall. Dabei sind dann die örtlichen Gegebenheiten, die Witterung, usw. zu berücksichtigen.

Der Einsatz einer Rückfahrkamera kann die Gefährdung anderer Personen beim Fahrzeugführen, insbesondere bei Rückwärtsfahrten, ausschließen. Ob dem so ist, kann ebenfalls nicht generell entschieden werden, sondern immer nur in jedem Einzelfall.

Wird im Winterdienst eine Beifahrerin, ein Beifahrer für erforderlich gehalten, sollte dies dem Arbeitgeber (oder dem Vorgesetzten) mitgeteilt und begründet werden. Sollte der Arbeitgeber trotzdem die Alleinfahrt anweisen, ist die Fahrzeugführerin, der Fahrzeugführer

Versicherungsschutz

Nach § 7 Abs. 2 SGB VII wird der Eintritt des Versicherungsfalles in der gesetzlichen Unfallversicherung selbst durch verbotswidriges Handeln nicht ausgeschlossen. Entscheidend ist lediglich, dass die/ der betroffene Beschäftigte beim Unfall für den Arbeitgeber tätig ist.

Das Arbeitszeitgesetz ist ein Schutzgesetz zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dessen Nichtbeachtung, etwa durch das Überschreiten der Höchstarbeitszeiten, führt deshalb nicht zu Nachteilen bei der Unfallversicherung

nicht von der Haftung freigestellt. Während der Fahrt trägt sie oder er die Verantwortung dafür, wenn Verkehrsunfälle verursacht werden. Bei einer Inanspruchnahme durch Dritte besteht im Innenverhältnis zum Arbeitgeber allerdings ein Anspruch

auf Haftungsfreistellung für durch leichteste oder mittlere Fahrlässigkeit verursachte Schäden. Das ergibt sich aus § 3 Abs. 6 TVöD, wonach bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten die Schadenshaftung auf Vorsatz und grobe Fahr-

lässigkeit beschränkt ist.

Auch die Frage, ob auf die Winterdienstfahrzeuge Schneeketten aufzuziehen sind, kann nicht generell beantwortet werden. Soweit Schneekettenpflicht – erkenntlich am das Verkehrszeichen 268

– besteht, sind Schneeketten aufzuziehen. Besteht diese Pflicht nicht, ist auf die jeweilige Situation abzustellen. Auch hier sollte die Fahrerin, der Fahrer den Arbeitgeber ggf. auf die Notwendigkeit von Schneeketten aufmerksam machen.

Vergütung der Rufbereitschaft

Rufbereitschaft ist arbeitszeitschutzrechtlich Ruhezeit und wird nicht wie Arbeitszeit – im Unterschied zur innerhalb der Rufbereitschaft erbrachten Arbeitsleistung – vergütet. § 8 Abs. 3 TVöD regelt die Vergütung beim Ableisten von Rufbereitschaftsdiensten und auch die Vergütung von erbrachten Arbeitsleistungen. Bei der Vergütung der Rufbereitschaftsdienste werden zwei Fallgestaltungen unterschieden:

- Bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft **von mehr als 12 Stunden** wird eine tägliche Pauschale gezahlt.
- Beträgt die Rufbereitschaft insgesamt **weniger als 12 Stunden**, wird keine Pauschale gezahlt, die Berechnung der Vergütung erfolgt stundengenau (zeitratierlich).

Mit dieser Sockelvergütung sollen die Einschränkungen in der privaten Lebensführung durch das Bereithalten zur Arbeit auf jederzeitigen Abruf ausgeglichen werden.

Pauschale Vergütung

Nach § 8 Abs. 3 Satz 1 TVöD wird für eine Rufbereitschaft eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Das gilt allerdings nur, wenn die Rufbereitschaft ununterbrochen mindestens 12 Stunden dauert (§ 8 Abs. 3 Satz 8 TVöD).

Die Pauschale beträgt nach § 8 Abs. 3 Satz 3 TVöD für

- die Tage Montag – Freitag das Zweifache,
- Samstag, Sonntag und gesetzliche Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenlohnentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. Das tarifliche Stundenentgelt ent-

spricht dem nach Maßgabe des § 24 Abs. 3 TVöD auf die Stunde umgerechneten individuellen Tabellenentgelts.

Die Pauschale wird bezogen auf den Tag bezahlt („tägliche Pauschale“). Für die Anzahl der Pauschalen ist nicht ein Stundenkontingent, etwa 24 Stunden ab Beginn der Rufbereitschaft, sondern die Zahl der Kalendertage maßgebend.

Bei der Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die die Pauschale nach § 8 Abs. 3 Satz 2, 3 TVöD zu zahlen ist, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen (Protokollnotiz zu § 8 Abs. 3 TVöD). Der Tag des Beginns einer insgesamt mehr als zwölfstündigen Rufbereitschaft wird nach der Protokollerklärung zu § 8 Abs. 3 immer mitgerechnet und mit einer Pauschale bezahlt. (Beispiel 2)

Beispiel 2

Rufbereitschaft von Freitag 23 Uhr bis Samstag 24 Uhr.

Die Rufbereitschaft ist mit zwei täglichen Pauschalen in Höhe von zwei Stundenentgelten für Freitag (auch wenn die insgesamt mehr als zwölfstündige Rufbereitschaft am Freitag nur eine Stunde dauert) und vier Stundenentgelten für Samstag zu bezahlen.

Die Pauschale wird für die auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft folgenden Tage nur dann gezahlt, wenn die Rufbereitschaft den ganzen Tag umfasst (0.00 Uhr bis 24.00 Uhr). Dies folgt aus der

Stundenentgelt nach § 24 Abs. 3 TVöD

Berechnung des Stundenentgelts:

Monatsentgelt : 4,348 : wöchentliche Arbeitszeit

Beispiel:

€ 2.591,49 : 4,348 : 39 = € 15,28 Stundenentgelt (EG 5 Stufe 4)

Vergütung der Rufbereitschaft

ununterbrochene Rufbereitschaft von mindestens 12 Stunden

ununterbrochene Rufbereitschaft von weniger als 12 Stunden

Pauschalvergütung

Stundenvergütung

Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 3, die als erklärter Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen ist.

Im Beispiel der Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 3 TVöD beginnt die – insgesamt mehr als zwölfstündige – Rufbereitschaft am Freitag. Damit ist zunächst für Frei-

keine Rufbereitschaftspauschale gezahlt (§ 8 Abs. 3 Satz 7, 8 TVöD). Stattdessen wird für jede Stunde 12,5 Prozent des tariflichen Stundenentgelts bezahlt (§ 8 Abs. 3 Satz 8 TVöD). Das individuelle tarifliche Stundenentgelt richtet sich nach § 24 Abs. 3 TVöD. Anstelle der voll-

Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 3 TVöD

Zur Erläuterung von § 8 Abs. 3 und der dazugehörigen Protokollerklärung sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig: „Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15 Uhr und endet am Montag um 7 Uhr, so erhalten Beschäftigte folgende Pauschalen: zwei Stunden für Freitag, je vier Stunden für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Sie erhalten somit zehn Stundenentgelte.“

tag (unabhängig von der Dauer der Rufbereitschaft an diesem Tag) eine volle Pauschale (zwei individuelle Stundenentgelte) zu zahlen. Samstag und Sonntag sind zwei volle Folgetage (jeweils von 0.00 bis 24.00 Uhr). Damit sind für diese beiden Tage ebenfalls Pauschalen (je vier individuelle Stundenentgelte) zu zahlen. Die Rufbereitschaft am Montag, umfasst nicht den vollen Tag, folglich gibt es keine Pauschale. Eine zeitratierliche Vergütung der Rufbereitschaft für den letzten Tag (im Beispiel der Montag) gemäß § 8 Abs. 3 Satz 8 ist nicht möglich, da die Rufbereitschaft insgesamt länger als zwölf Stunden andauert.

Zeitratierliche Vergütung

Im Falle einer bloß stundenweisen Rufbereitschaft – gemeint ist eine ununterbrochene Rufbereitschaft von weniger als 12 Stunden – wird

ständigen Anordnung von Rufbereitschaft, etwa für eine Woche, ist es erlaubt, jeweils mehrere weniger als 12 Stunden umfassende Rufbereitschaften anzuordnen (*BAG vom 5.2.2009 – 6 AZR 114/08*).

Selbst zwei Rufbereitschaften, die innerhalb eines Kalendertags angeordnet werden und insgesamt nicht länger als 12 Stunden dauern, werden jeweils zeitratierlich vergütet (Beispiel 3).

Beispiel 3

Rufbereitschaft am 15. November von 6 bis 8 Uhr und von 16 bis 22 Uhr. Dafür hat der Arbeitgeber 2 × 12,5 Prozent sowie 6 × 12,5 Prozent des individuellen Stundenentgelts als Vergütung für die Rufbereitschaft zu zahlen.

Vergütung der tatsächlichen Arbeitsleistung

Die Vergütung für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft unterscheidet sich danach, ob die Arbeitsleistung am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Abs. 4 TVöD oder außerhalb dieses Aufenthaltsortes erbracht wird.

Arbeitsleistung außerhalb des Aufenthaltsortes

Wird die/der Beschäftigte innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des von ihr/ihm anzuzeigenden Aufenthaltsortes tätig, so wird die Vergütung wie folgt berechnet: Jede einzelne Inanspruchnahme einschließlich der jeweils erforderlichen Wegezeiten wird auf jeweils eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger nach Abs. § 8 Abs. 1 TVöD zu zahlenden Zeitzuschläge vergütet. Die Dauer der einzelnen Arbeitseinsätze ist zunächst jeweils auf volle Stunden aufzurunden und die aufgerundeten Stunden anschließend zu addieren (*BAG vom 24.9.2008 – 6 AZR 259/08*). Die

Einsätze dürfen nicht vor der Rundung zusammengezählt werden.

Arbeitsleistung am Aufenthaltsort

Erbringt die/der Beschäftigte dagegen die Arbeitsleistung während der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort, so wird die Vergütung dadurch ermittelt, dass zunächst die Summe aller während der Rufbereitschaft erbrachten Arbeitseinsätze ermittelt und dann diese Summe auf die nächste volle Stunde gerundet wird (§ 8 Abs. 3 Satz 5 TVöD). Die Bezahlung der so ermittelten Arbeitsleistung erfolgt mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaigen Zeitzuschlägen nach § 8 Abs. 1 TVöD. Beispiele für einen solchen Arbeitseinsatz am Aufenthaltsort sind die telefonische Auskunft oder die Arbeitsleistung mittels technischer Einrichtung – etwa per SMS oder E-Mail.

Bei zeiträtlicher Vergütung der Rufbereitschaft sind die 12,5 Prozent des tariflichen Stundenent-

Ausschlussfrist beachten!

Zahlt der Arbeitgeber die tariflich vorgegebenen Pauschalvergütungen oder die stundenmäßige Vergütung nicht oder nicht im vollen Umfang, muss die/der Beschäftigte die Zahlung innerhalb von sechs Monaten nach dem Entstehen des Zahlungsanspruchs schriftlich geltend machen. Sonst droht die Ausschlussfrist gemäß § 37 TVöD. Wird auch danach nicht gezahlt, ist Zahlungsklage geboten. Ver.di-Mitglieder haben dann entsprechenden Rechtsschutz.

gelts auch für die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme der Arbeitsleistung zu bezahlen, also zusätzlich

zur Überstundenvergütung für die geleistete Arbeit und Wegezeit (*BAG vom 9.10.2003 – 6 AZR 512/02*).

Vergütung der tatsächlichen Arbeitsleistung

Inanspruchnahme außerhalb des Aufenthaltsortes

Jede einzelne Inanspruchnahme einschließlich der jeweils erforderlichen Wegezeiten wird auf jeweils eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge vergütet.

Inanspruchnahme am Aufenthaltsort

Summe aller erbrachten Arbeitseinsätze wird ermittelt und diese Summe dann auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge vergütet.

Faktorisieren der Rufbereitschaftsentgelte

Die Rufbereitschaftsentgelte können faktorisiert und auf ein Arbeitszeitkonto gemäß § 10 Abs. 3 Satz 2 TVöD gebucht werden. Sie werden dadurch in Zeit umgewandelt und

später durch Freizeit ausgeglichen. Zur Umwandlung kommen dabei in Betracht die Rufbereitschaftspauschalen (§ 8 Abs. 3 Satz 1–3 TVöD), die Vergütung für Arbeitsleistung

innerhalb der Rufbereitschaft (§ 8 Abs. 3 Satz 4 TVöD) und die Stundenvergütung (§ 8 Abs. 3 Satz 8 TVöD). Voraussetzung ist, dass ein Arbeitszeitkonto durch Dienstver-

einbarung errichtet und die Faktorisierung der Rufbereitschaftsentgelte durch die Dienstvereinbarung freigegeben ist (§ 10 Abs. 3 Satz 2 TVöD).

Mitbestimmung des Personalrats

Die Anordnung von Rufbereitschaft ist nach § 74 Abs. 1 Nr. 9 HPVG mitbestimmungspflichtig. Das hat das Bundesverwaltungsgericht so entschieden (Beschluss vom am 4.9.2012 – 6 P 10.11 – PersR 2012, 464). Mit der Anordnung von Ruf-

bereitschaft wird nämlich Beginn und Ende der Arbeitszeit festgelegt. Die Rufbereitschaft darf deshalb erst angeordnet werden, wenn der Personalrat zugestimmt oder die Einigungsstelle eine entsprechende Empfehlung an den Gemeindevor-

stand, den Magistrat oder den Kreisausschuss beschlossen hat.

Der Personalrat hat bei der Anordnung von Rufbereitschaftsdiensten und der Aufstellung von Rufbereitschaftsplänen mitzubestimmen. Der Abruf zum Arbeitseinsatz innerhalb der Rufbereitschaft ist hingegen mitbestimmungsfrei.

Im Mitbestimmungsverfahren (§ 69 Abs. 1 und 2 HPVG) hat der Personalrat zu prüfen, ob etwa die Wünsche einzelner Beschäftigter hinsichtlich der zeitlichen Lage ihrer Arbeitszeit (Rufbereitschaft) in Einklang mit den dienstlichen Erfordernissen gebracht, also im Rahmen des Möglichen berücksichtigt werden können. Außerdem hat der Personalrat zu prüfen, ob die tariflichen Vorgaben zur Rufbereitschaft eingehalten werden.

Abschluss von Dienstvereinbarungen

Der Personalrat kann zu den Rufbereitschaftsdiensten und zum Aufstellen von Rufbereitschaftsplänen eine Dienstvereinbarung mit der Dienststellenleitung abschließen (§ 113 Abs. 2 i.V.m. § 74 Abs. 1 Nr. 9 HPVG). Dabei sind tarifliche und gesetzliche Vorgaben zu beachten. Es sind lediglich aus dringenden betrieblichen oder dienstlichen Gründen Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz zulässig, wenn der Gesundheitsschutz der Beschäftigten durch entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet ist (§ 6 Abs. 4 TVöD i.V.m. § 7 Abs. 1, 2 ArbZG). Sollen solche Abweichungen in der Dienstvereinbarung geregelt werden, muss diese einvernehmlich – also ohne Einschaltung der Einigungsstelle – geschlossen werden (§ 6 Abs. 9 TVöD).



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Impressum

Herausgeber und V.i.S.d.P.:
ver.di Hessen, Fachbereich Gemeinden
Gerhard Abendschein
Postfach 200 255
60606 Frankfurt am Main
Tel.: 069 2569-1240
Fax: 069 2569-2662
Mail: gerhard.abendschein@verdi.de

Redaktion:
Michael Kröll, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Frankfurt am Main

Layout:
winterstein · grafik · design, Oberwesel

Druck: Imprenta, Obertshausen