

PersonalRAT

Rufbereitschaft

Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Da die Beschäftigten - im Gegensatz zum Bereitschaftsdienst - ihren Aufenthaltsort selbst bestimmen können, sind bis zur Arbeitsaufnahme auch keine Zeitspannen festgelegt. Rufbereitschaft unterscheidet sich vom Bereitschaftsdienst auch dadurch, dass die zu erwartende Arbeitsleistung erheblich geringer zu veranschlagen ist.

Der Ausgleich für geleistete Rufbereitschaft erfolgt tarifvertraglich durch die Zahlung eines der jeweiligen Entgeltgruppe entsprechenden Pauschalbetrages. Dieser ergibt sich in Abhängigkeit von Lage und Dauer der Rufbereitschaft aus speziell zu ermittelnden Sätzen des maßgeblichen Stundenentgeltes.

Für die Rufbereitschaft von mindestens 12 Stunden wird an den Wochentagen Montag – Freitag das Zweifache und für Samstag, Sonntag und Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgeltes nach Entgelttabelle gezahlt. Eine Rufbereitschaft mit weniger als 12 Stunden ist für jede angefangene Stunde mit 12,5% des tariflichen Stundensatzes der Entgelttabelle zu vergüten.

Die Vergütung von Rufbereitschaften setzt keinen Arbeitseinsatz voraus, es genügt die Bekanntgabe des zeitlichen Einsatzes für den Beschäftigten.

Beim einem Einsatz innerhalb der Rufbereitschaft werden, abhängig vom Ort des Arbeitseinsatzes, die anfallenden Arbeitsstunden einschließlich ggf. benötigter Wegezeiten aufgerundet und entsprechend vergütet.

Da die Rufbereitschaft keine Arbeitszeit darstellt, sieht der Tarifvertrag dafür auch keinen Freizeitausgleich vor. Bei der Auswahl der zur Rufbereitschaft heranzuziehenden Beschäftigten sowie zu Häufigkeit und Umfang der Rufbereitschaft hat der Personalrat mitzubestimmen. Soll für die Dienststelle eine Rahmenregelung zur Anordnung von Rufbereitschaft eingeführt werden, hat der Personalrat ebenfalls mitzubestimmen, dann jedoch nicht mehr für jeden Einzelfall.

Beschäftigten, für die Rufbereitschaft angeordnet wird, ist zu empfehlen, sich mit den genannten Gesetzesgrundlagen vertraut zu machen. Rufbereitschaft darf ausschließlich in Absprache mit dem Dezernat Personal angeordnet werden. Betroffene sollten ihre Vergütung diesbezüglich prüfen und gegebenenfalls ihre Ansprüche innerhalb der Ausschlussfrist geltend machen.

Rechtsquellen:

§ 7 (4) TV-L	Definition der Rufbereitschaft
§ 8 (5) TV-L	Ausgleich für Rufbereitschaft
§ 17 TV-L	Ausschlussfrist
§ 81 (3) SächsPersVG	Mitbestimmung bei Verteilung der Arbeitszeit