



Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst?

Das BAG stärkt und schwächt gleichzeitig die Arbeitgeber in dieser endlosen Debatte

Sachverhalt und Fragestellung

Die Frage, ob ein bestimmter Dienst Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst ist, tritt in nahezu jedem Krankenhaus auf.

Die meisten Tarifverträge definieren Bereitschaftsdienst als den Dienst der Beschäftigten, sich an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Der Bereitschaftsdienst darf nur angeordnet werden, wenn erfahrungsgemäß die Zeit ohne Arbeitsleitung überwiegt. Rufbereitschaft dagegen ist meistens der Dienst an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft darf nur angeordnet werden, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Der Unterschied besteht also zwischen dem angeordneten Aufenthaltsort sowie dem Umfang der zu erwartenden Arbeitsleistung.

Die Frage ist aber, welche Vergütung zu zahlen ist, wenn der Arbeitgeber Rufbereitschaft anordnet, obwohl die Voraussetzungen nicht vorliegen und Bereitschaftsdienst angeordnet hätte werden müssen. Dem vorgreiflich ist die Frage, wann konkret Arbeit nur im Ausnahmefall zu erwarten ist.

Entscheidung

Das BAG stellt in seiner Entscheidung vom 25.03.2021 (Az 6 AZR 264/20) klar, dass der Dienst nach derjenigen Dienstart zu vergüten ist, die angeordnet worden ist. Das gilt auch für den Fall, dass Rufbereitschaft angeordnet worden ist, obwohl die Voraussetzungen nicht vorliegen.

Rufbereitschaft sei zulässig, auch wenn der betreffende Arzt sich entsprechend dem Zweck der Rufbereitschaft nur so weit von dem Arbeitsort entfernt aufhalten darf, dass er die Arbeit dort alsbald aufnehmen kann. Das sei bei dem vom Arbeitgeber angeordneten Hintergrunddienst noch der Fall. Mit der

Verpflichtung, einen dienstlichen Telefonanruf anzunehmen und damit die Arbeit unverzüglich aufzunehmen, sei keine räumliche Aufenthaltsbeschränkung verbunden. Zeitvorgaben für die Aufnahme der Arbeit im Übrigen bestünden nicht. Dass nach einem Anruf ggf. zeitnah die Arbeit in dem Krankenhaus fortgesetzt werden muss, stehe im Einklang mit dem Wesen der Rufbereitschaft.

Das BAG führte aber weiter aus zum Umfang der zu erwartenden Arbeitsleistung. Der Arzt wurde in etwa der Hälfte der Hintergrunddienste zur Arbeit herangezogen und leistet zu 4 % aller Rufbereitschaftsstunden tatsächliche Arbeit. Das sei, so das BAG, nicht mehr Arbeit im Ausnahmefall.

Bewertung

Von der Entscheidung liegt bislang nur die Pressemitteilung vor. Die Begründung ist mit Spannung zu erwarten.

Im Ergebnis bedeutet die Entscheidung für die Zukunft jedoch eine deutliche Einschränkung in der Praxis der Rufbereitschaft. Denn eine telefonische Inanspruchnahme kommt (wie auch im zu entscheidenden Fall) nicht selten vor. Das kann, auch wenn der Anruf nur jeweils kurz dauert, Rufbereitschaft unzulässig werden lassen. Für die Vergangenheit aber sind im Falle der unzulässigen Anordnung keine Nachzahlungen zu erwarten.

München, den 01.04.2019

Dr. Konrad Maria Weber
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht