
RUFBEREITSCHAFT

Bedeutung der Rufbereitschaft

Rufbereitschaft beschreibt ein Arbeitsmodell, bei dem Beschäftigte vergleichsweise kurzfristig zu einem Arbeitseinsatz eingeteilt werden können. Im Gegensatz zum Bereitschaftsdienst (s. Steckbrief ‚Bereitschaftsdienst‘) müssen sie sich dabei nicht in der Nähe ihres Arbeitsortes aufhalten, sondern können ihren Standort selbständig auswählen. Darüber hinaus darf ihre permanente Anwesenheit am Arbeitsplatz während der Dauer der Rufbereitschaft auch nicht erforderlich sein. Beschäftigte übernehmen bei Benachrichtigung hingegen nur kurzfristig anfallende Tätigkeiten am Arbeitsplatz. Entsprechend eignet sich das Arbeitsmodell zum Ausgleich plötzlich eintretender Personalbedarfe in Arbeitskontexten, die eine permanente Betreuung erfordern. Hierzu zählen beispielsweise großindustrielle Anlagen, aber auch die ambulante Alten- und Krankenpflege. Als Arbeitszeit gilt hierbei jedoch nur die Dauer der tatsächlich geleisteten Arbeit und nicht die Gesamtdauer der Rufbereitschaft. Findet kein Abruf zur Arbeit statt, fällt auch keine Arbeitszeit an.

Vor- und Nachteile für Beschäftigte und Arbeitgeber

Rufbereitschaft stellt ein Arbeitsmodell dar, das primär vom Bedürfnis der Unternehmen nach Flexibilität ausgeht. Entsprechend ergeben sich Vorteile vornehmlich aus Sicht der Betriebe. Zu nennen sind potenzielle Wettbewerbsvorteile durch die Option schneller und flexibler Reaktionsmöglichkeiten auf Kundenwünsche, sowie Kosteneinsparungen im Vergleich zur Erbringung derselben Leistungen durch Bereitschaftsdienste. Aufgrund der negativen Auswirkungen häufiger Arbeitsabrufe auf die Beschäftigten, ist es aber sinnvoll, die Einsatzmöglichkeiten von Schichtdiensten zu überprüfen. Diese bieten bei entsprechender Ausgestaltung geregeltere und gesündere Arbeitsbedingungen. Der Einsatz der Rufbereitschaft ist in verschiedenen Bereichen aber auch gesetzlich festgelegt und somit der betrieblichen Entscheidung enthoben. Dennoch sollte das Arbeitsmodell auch in diesen Fällen in einer für die Beschäftigten akzeptablen Weise gestaltet werden.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Da die Dauer der Rufbereitschaft keine Arbeitszeit darstellt, gilt das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) nur indirekt. Inclusive der bei Abruf anfallenden Arbeit darf die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden aber weiterhin nicht überschritten werden. Ebenso gelten die Mindestruhezeiten

von elf Stunden zwischen zwei Arbeitseinsätzen. Auf die Einhaltung dieser Bestimmungen ist insbesondere dann zu achten, wenn die Rufbereitschaft zusätzlich zu einer Arbeit in Vollzeit erfolgt, was häufig der Fall ist. Die durch Abruf entstehende zusätzliche Arbeitszeit ist darüber hinaus mit entsprechenden Zuschlägen zu vergüten. Rufbereitschaft kann allgemein nur angeordnet werden, wenn dies tariflich oder betrieblich vereinbart ist.

Hinweise zur Ausgestaltung

Um die ohnehin umfassenden Auswirkungen der Rufbereitschaft auf das Sozialleben der Beschäftigten in einem erträglichen Rahmen zu halten, sind einige Hinweise zur Ausgestaltung zu beachten. Generell sollte das Ausmaß der Rufbereitschaft proportional zur wöchentlichen Arbeitszeit und im angemessenen Verhältnis zur aktuellen beruflichen Eingebundenheit bleiben. Die Option zur temporären Befreiung von der Rufbereitschaft aus privaten Gründen und die Erlaubnis zum Tausch von Rufdiensten untereinander verbessern außerdem die Vereinbarkeit mit dem Privatleben. Häufen sich Rufdienste bei einzelnen Mitarbeitern, sollte eine Verrechnung mit der regulären Arbeitszeit geprüft werden.

Weitere Optionen zum Ausgleich gehäufte negativer Auswirkungen sind die Verteilung von Rufbereitschaften mit ungünstigen Zeiten auf möglichst viele Beschäftigte und die Einrichtung eines gemeinsamen Rufdienstangebots mehrerer Betriebe bei kleinen Betriebsgrößen. Mithilfe flexibler Arbeitszeiten kann zudem die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten nach Beendigung der Rufbereitschaft und vor Aufnahme der folgenden Arbeitszeit vereinfacht werden. Des Weiteren verringert die langfristige und transparente Planung die negativen Auswirkungen auf das Sozialleben. Mitgestaltungsmöglichkeiten erhöhen dazu die Akzeptanz der Mitarbeitenden für den Einsatz des Arbeitsmodells.

Quelle:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.) (2017): Flexible Arbeitszeitmodelle. Überblick und Umsetzung. Dortmund.