

GESAMTAUSSCHUSS DER MITARBEITERVERTRETUNGEN der Ev.- luth. Landeskirche Hannovers

Vorsitzender: Siegfried Wulf, ☎ 05151/950924
stellv. Vors.: Werner Massow, ☎ 0551/54763-14
Schriftführerin: Elke Brukamp-Pals, ☎ 05121/694811
E-Mail: info@gamav.de
Internet: www.gamav.de

Gesamtausschuss d. MAV, Bahnhofplatz 1, 31785 Hameln
Mitarbeitervertretungen
in der hannoverschen Landeskirche

Rechtliche Bewertung der Einbindung von Diakonen in die Notfallseelsorge (Handy-Rufbereitschaft)

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den letzten Wochen erreichten uns mehrere Anfragen von Mitarbeitervertretungen und Diakonen, da die Berufsgruppe der Diakone in unserer Landeskirche verstärkt in die Handy-Rufbereitschaft der Notfallseelsorge eingebunden werden soll. Es wurden Fragen bezüglich der Statthaftigkeit dieses Ansinnens bis hin zur Arbeitszeitberechnung und Vergütung dieser Tätigkeit aufgeworfen.

Der Gesamtausschuss wurde gebeten, die Mitarbeitervertretungen über die rechtlichen Grundlagen, welche sich aus dieser Fragestellung ergeben, zu beraten. Dem kommen wir mit diesem Informationsschreiben gerne nach.

Bisher wurde die Rufbereitschaft in der Notfallseelsorge überwiegend durch Pastoren wahrgenommen. Da sich diese im Beamtenverhältnis befinden, können die dort geltenden Rechtsgrundlagen nicht auf Diakone übertragen werden. Diakone sind kirchliche Beschäftigte, für die die Regelungen der Dienstvertragsordnung in Verbindung mit dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) gelten. Unter dem früheren BAT fielen sie unter die Bezeichnung „Angestellte“, was den Unterschied zum Beamten auch sprachlich herausstellte.

Muss eine Rufbereitschaft übernommen werden, wenn der Arbeitgeber sie anordnet?

Grundsätzlich sind Vollzeitbeschäftigte gemäß § 6 Abs. 5 TV-L zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet, wenn eine begründete betriebliche/ dienstliche Notwendigkeit besteht. Diese muss der Arbeitgeber entsprechend nachweisen. Teilzeitbeschäftigte (die Teilzeitquote spielt keine Rolle) sind nur dann zu den oben aufgeführten Tätigkeiten verpflichtet, wenn dies in ihrem Arbeitsvertrag einzelvertraglich so vereinbart ist oder sie die Tätigkeit freiwillig ausüben. Daher vereinbart der Arbeitgeber im Regelfall bei Neueinstellungen von Teilzeitkräften eine entsprechende Klausel im Arbeitsvertrag. Schon länger tätige Beschäftigte, welche zu Beginn des Jahres 2009 aus dem BAT in das neue kirchliche Tarifrecht übergeleitet worden sind, haben normalerweise eine solche Klausel nicht in ihrem Vertrag stehen und können somit nicht zur Rufbereitschaft „zwangsverpflichtet“ werden. Zur Frage der Rechtmäßigkeit der Neuaufnahme einer solchen Klausel bei Vertragsänderungen bei Teilzeitkräf-

ten verweisen wir auf unsere Email vom 12.05.09, welche dieser Information nochmals beigefügt ist.

Zusätzlich gilt für alle Beschäftigten, dass Rufbereitschaft nur im Rahmen der Inhalte des Arbeitsvertrages angeordnet werden kann (Direktionsrecht des Arbeitgebers). Ist ein Diakon auf Kirchengemeindeebene angestellt, dann dürfte die Anordnung von Rufbereitschaft in der Notfallseelsorge, welche sich auf den gesamten Kirchenkreis erstreckt, rechtlich nur schwer durchsetzbar sein. Anders liegt der Fall, wenn der Beschäftigte auf Kirchenkreisebene angestellt ist. Aber auch hier ist von entscheidender Bedeutung, welche Tätigkeitsmerkmale der Arbeitsvertrag für den Beschäftigten festlegt. Je weiter weg die Tätigkeitsbeschreibung des Arbeitsvertrages von den zentralen seelsorgerlichen Tätigkeiten ist, desto schwieriger dürfte die Übertragung der Rufbereitschaft für diesen Bereich sein.

Was ist Rufbereitschaft?

TV-L § 7 Abs. 4 führt aus, dass die Beschäftigten Rufbereitschaft leisten, wenn sie sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Die Nutzung eines Mobiltelefons oder anderer vergleichbarer technischer Hilfsmittel kann die Anzeigepflicht des Aufenthaltsortes beim Arbeitgeber erübrigen. Trotzdem darf der Beschäftigte sich nur in einem begrenzten Umkreis bewegen, der ihn in die Lage versetzt, seine Arbeit bei Notwendigkeit innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens aufzunehmen (Zeitspanne nicht festgelegt. Sie dürfte sich zwischen 20 – 30 Minuten bewegen). Außerdem muss der Beschäftigte kontinuierlich einsatzfähig sein (z. B. kein Alkoholenuss).

Wie ist Rufbereitschaft zeitlich zu erfassen und zu vergüten?

Aufgrund der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes § 3 darf die Summe der normalen Arbeit und der Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft 10 Stunden nicht überschreiten.

Die Rufbereitschaft wird immer zusätzlich zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit geleistet und extra vergütet. Sie kann daher nicht mit der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verrechnet werden, indem man dort die in der Rufbereitschaft errechnete Zeit weniger arbeitet. Besteht eine entsprechende Dienstvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung in der die Übertragung von Rufbereitschaftsentgelten auf ein Arbeitszeitkonto vereinbart ist, kann dieses gemäß TV-L § 10 Abs. 3 durchgeführt werden. Augenblicklich ist die Einrichtung von Arbeitszeitkonten durch die Landeskirche noch untersagt (siehe Durchführungsbestimmungen des Landeskirchenamtes der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers vom 10.12.2008 zur DVO und zum TV-L).

Bei der Bezahlung der Rufbereitschaft ist zu unterscheiden zwischen dem Entgelt für die Rufbereitschaft als solche und dem Entgelt für die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft.

Die Zeiten der Rufbereitschaft ohne Inanspruchnahme werden pauschal vergütet. Dabei gibt es für Rufbereitschaften, die mindestens 12 Stunden dauern, unabhängig von ihrer Länge eine tägliche Pauschale, welche von Montag bis Freitag das Zweifache, an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen das Vierfache des individuellen tariflichen Stundenentgelts beträgt.

Beträgt die Rufbereitschaft unter 12 Stunden, dann wird sie anteilig pro Stunde mit 12,5 % des individuellen tariflichen Stundenentgelts vergütet.

Tatsächlich erbrachte Arbeitsleistungen während der Rufbereitschaft werden zusätzlich vergütet. Für die in der Rufbereitschaft erbrachten Arbeitszeiten ist Überstundenvergütung zu zahlen. Dabei werden in den Entgeltgruppen 1 bis 9 30 % Zuschlag, in den Entgeltgruppen 10 -15 15 % Zuschlag fällig. Die Regelung des pauschalen Überstundenzuschlags für alle Entgeltgruppen in Höhe von 25 % gemäß DVO § 12 Abs. 1 greift nicht, da sie nur bei Überstundenausgleich durch Arbeitsbefreiung anzuwenden ist. Zusätzliche Zeitzuschläge gemäß TV-L § 8 Abs. 1 (z. B. für Nachtarbeit, Sonntagsarbeit, Feiertagsarbeit), die bei Rufbereitschaft bei entsprechender Voraussetzung zusätzlich zu zahlen wären, dürften im Regelfall für Diakone nicht fällig werden. Die DVO sieht in § 12 Abs. 2 die Zahlung der im TV-L § 8 Abs. 1 unter den Buchstaben b bis f vorgesehenen Zuschläge nur für Mitarbeiterinnen im ambulanten Pflegedienst und Mitarbeiterinnen mit regelmäßigem Schichtbetrieb vor. Diese Voraussetzungen dürften meistens nicht gegeben sein.

Bei der Vergütung für die tatsächliche Inanspruchnahme ist zu unterscheiden zwischen der Arbeitsleistung, die am Aufenthaltsort telefonisch oder mittels technischer Einrichtungen erbracht wurde und Arbeitszeiten, welche außerhalb des Aufenthaltsortes erbracht werden.

Alle Arbeitszeiten am Aufenthaltsort während der Rufbereitschaft werden summiert und am Ende der Rufbereitschaft auf volle 30 oder 60 Minuten aufgerundet. Bei Rufbereitschaften, welche länger als 24 Stunden dauern, erfolgt die Rundung nach jeweils 24 Stunden. Arbeitszeiten außerhalb des Aufenthaltsortes werden jeweils einzeln erfasst. Dabei werden Arbeits- und Wegezeiten für jeden Einsatz erfasst und auf volle Stunden aufgerundet.

Siegfried Wulf
-Vorsitzender-