

MEIN TEAM. UNSERE IMPFUNG.

Alle Informationen: wko.at/unsere-impfung

IMPFTAGE
am 10.12.21
und 11.12.21

JETZT
MITMACHEN
UND GEWINNEN



Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie

Kommentar § 7

Online IT Kollektivvertrag

Übersicht

- [1. Begriff der Rufbereitschaft; Vereinbarung der Rufbereitschaft](#)
- [2. Grenzen der Vereinbarung](#)
- [3. Verlängerung der Tagesarbeitszeit](#)
- [4. Rufbereitschaften während der Wochenend- und Feiertagsruhe](#)
- [5. Entlohnung der Rufbereitschaft](#)

1. Begriff der Rufbereitschaft

Rufbereitschaft liegt vor, wenn der Dienstnehmer sich verpflichtet, außerhalb der Normalarbeitszeit erreichbar zu sein, um über Aufforderung unverzüglich die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft zählt nicht als Arbeitszeit. Erst wenn die Arbeit tatsächlich anfällt, wird die verwendete Freizeit zur Arbeitszeit. Weil die Ruhezeit die Freizeit einschränkt, bedarf sie einer speziellen Vereinbarung und ist ihre Anwendung zeitlich begrenzt (siehe Ausführungen zu Ziff. 2 „Grenzen der Vereinbarung“). In der Vereinbarung verpflichtet sich der Arbeitnehmer, außerhalb der Normalarbeitszeit erreichbar zu sein, um über Aufforderung die Arbeit unverzüglich aufzunehmen. Die Dauer der Rufbereitschaft ist zeitgerecht zu vereinbaren.

Der KV verwendet in § 7 Abs. 1 sowohl eine Einschränkung auf „Rufbereitschaften“ als auch auf „Tage“. Beides folgt der gesetzlichen Grundregel in § 20a AZG bzw. der hL zur Auslegung dieser Bestimmung und meint dieselbe Zeitspanne:

Die gesetzliche Obergrenze von „zehn Tagen“ bzw. „30 Tagen“ bezieht sich nicht auf den Kalendertag, sondern orientiert sich an der 24-Stunden-Regel des § 2 (1) Z 2 AZG. Eine Rufbereitschaft, die ab dem Ende der Arbeitszeit eines Arbeitstages bis zum Beginn des nächsten Arbeitstages läuft, zählt daher insgesamt als ein Rufbereitschaftstag, bzw. eine Rufbereitschaft.

Beispiel: Beginn der Rufbereitschaft am Montag um 20 Uhr bis Dienstag 6 Uhr ist ein (Rufbereitschafts-) Tag

2. Grenzen der Vereinbarung

Abweichend von der Grundregel – max. 10 Rufbereitschaften möglich – lässt der KV im Sinne des § 20 a Abs. 1 AZG zu, dass die Rufbereitschaft innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten an insgesamt 30 Tagen vereinbart werden kann.

Es sind somit im Monat auch mehr als 10 Rufbereitschaften möglich, wenn gleichzeitig im 3-Monatsdurchschnitt insgesamt nicht mehr als 30 Tage Rufbereitschaft vereinbart werden.

Dies ist eine Besserstellung gegenüber AZG, welches ohne kollektivvertragliche Ermächtigung pro Monat maximal 10 Rufbereitschaften erlaubt.

Beispiel:

Monat 1 => 14 Rufbereitschaften

Monat 2 => 12 Rufbereitschaften

Monat 3 => 4 Rufbereitschaften

Zulässig, da insgesamt somit 30 Rufbereitschaften in 3 Monaten.

Achtung: Zu beachten sind die Grenzen für Rufbereitschaften an Wochenenden aufgrund des Arbeitsruhegesetzes. Gemäß § 6a ARG darf maximal während 2er wöchentlicher Ruhezeiten/Monat Rufbereitschaft vereinbart werden.

Die Angabe „bis insgesamt max. 168 Stunden“ in § 7 (2) des IT-KV stellt ausschließlich auf 24h-Dienste ab. Es dürfen somit pro Monat maximal 7 durchgehende 24 Stunden-Dienste geleistet werden (7x24 = 168).

3. Verlängerung der täglichen Arbeitszeit

Leistet der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft Arbeiten, ist

a) gemäß § 20 a Abs. 2 AZG die Ausdehnung der Tagesarbeitszeit auf 12 Stunden zulässig. Die Höchstarbeitszeit von 10 Stunden kann also überschritten werden. Voraussetzung ist, dass innerhalb 2 Wochen ein entsprechender Ausgleich erfolgt.

b) Eine Unterbrechung der täglichen Ruhezeit (11 Stunden) ist zulässig, wenn innerhalb von 2 Wochen eine andere tägliche Ruhezeit um 4 Stunden verlängert wird. Die kürzere tägliche Ruhezeit muss aber mindestens 8 Stunden betragen.

4. Rufbereitschaft während der Wochenend- und Feiertagsruhe

Gemäß § 11 Abs. 3 ARG können zur Sicherstellung von vorübergehenden und unaufschiebbaren Arbeiten in außergewöhnlichen Fällen Bereitschaftsdienste oder Rufbereitschaften eingerichtet werden. Gemäß § 6 a ARG dürfen solche Rufbereitschaften außerhalb der Arbeitszeit nur während 2 wöchentlicher (Wochenend-)Ruhezeiten pro Monat vereinbart werden. Die Rufbereitschaft alleine stellt keine Beschäftigung im Sinne des ARG dar. Erst der tatsächliche Arbeitseinsatz kann einen Anspruch auf Ersatzruhe bewirken.

5. Entlohnung der Rufbereitschaft

Das Pauschale für die Rufbereitschaft beträgt € 3,97 pro Stunde für die Dauer der vereinbarten Rufbereitschaft. Fällt Arbeit tatsächlich an, gelten diese Arbeitsstunden als Arbeitszeit (Entlohnung pro Stunde auf Basis Monatsgehalt dividiert durch 167). Liegen Überstunden vor, kommen die Überstundenzuschläge gemäß § 5 KV zur Anwendung (Berechnungsgrundlage für die Überstunde ist 1/143 des Monatsgehaltes).

Für Wochenendrufbereitschaften, die weniger als 5 Stunden betragen, gebührt trotzdem eine Pauschale auf Basis von 5 Stunden in Höhe von € 19,55. Dauert die Wochenendrufbereitschaft länger, gebührt das Vielfache von € 3,97 pro Stunde (z.B. für 8 Stunden Rufbereitschaft € 31,28 etc.).

Für Werktagsbereitschaften mit Beginn zwischen 22 und 6 Uhr die weniger als 2 Stunden betragen gebührt eine Pauschale von € 7,82.

Außergewöhnliche Aufwendungen im Zusammenhang mit der Rufbereitschaft werden vom Arbeitgeber gegen Nachweis ersetzt z.B. Km-Geld für den Einsatz des eigenen PKW wenn ein öffentliches Verkehrsmittel nicht zur Verfügung steht.

Stand: 01.06.2016