

Eckpunkt der IG Metall

IG Metall Vorstand, Arbeitshilfe Nr. 38

01.10.2000

Notdienst und Rufbereitschaft im Elektro-Handwerk

Schlagworte:

Arbeitszeit, Rufbereitschaft

Problembeschreibung, Mitbestimmungsrechte des BR, Merkpunkte für eine BV

Notdienst und Rufbereitschaft im Elektro-Handwerk

Inhalt:

1. Ausgangssituation
2. Was bedeutet Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Notdienst
3. Arbeitsrechtliche Schranken der Rufbereitschaft
4. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
5. Haftungsprobleme
6. Merkpunkte für eine Betriebsvereinbarung
7. Muster-Betriebsvereinbarung
 1. Ziel
 2. Geltungsbereich
 3. Begriffsbestimmung
 4. Freiwilligkeit
 5. Einsatzplan
 6. Vertretung
 7. Vergütung
 8. Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes
 9. Arbeitsmittel
 10. Versicherungsschutz
 11. Schlußbestimmungen

1. Ausgangssituation

Der zunehmende Wettbewerb stellt das Elektro-Handwerk und die Energieversorger vor weitere Herausforderungen. Die Arbeitnehmer und Betriebe des Elektro-Handwerks haben sich dieser Herausforderung schon immer gestellt. Sie streben eine partnerschaftliche Zusammenarbeit auf verschiedenen Ebenen zum Nutzen der Kunden und der Betriebe an. Ortsnähe, Qualität und Innovation sind die Stärken.

Die handwerkliche Tätigkeiten und andere Aufgaben der Elektrobetriebe bestehen in der Planung, der Installation, der Wartung und der Instandsetzung von elektrischen Anlagen. Zunehmende Bedeutung bekommen jedoch Aufgaben wie die Energieberatung und andere Dienstleistungen.

Die Dienstleistung die den „Einsatz rund um die Uhr“ betrifft, spiegelt gleichzeitig auch ein konfliktreiches Thema zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wider. Die Arbeitgeber des Elektro-Handwerks verlangen auf der einen Seite Motivationsbereitschaft und Engagement von ihren Arbeitnehmern, streben aber auf der anderen Seite mit aller Macht aus dem Flächentarifvertrag oder schließen Dumpingvereinbarungen mit Splitterorganisationen -wie dem CGM- zum Schaden ihrer Arbeitnehmer ab.

Die IG Metall setzt alles dran, Tariffucht zu verhindern und fordert einen klaren Kurs auch in der Frage der Rufbereitschaft. Die vorliegende Arbeitshilfe soll den steigenden Handlungsbedarf, Regelungen für diesen Bereich abzuschließen unterstützen, indem für die Arbeitnehmer Vorschläge entwickelt, Gedanken aufgreift und vor Fallen warnt. Die betroffenen Betriebsräte, Elektrogenossen und Monteure bekommen mit der Arbeitshilfe ein

Werkzeug an die Hand um auf die Vorstellungen der Arbeitgeber reagieren zu können.

2. Was bedeutet: Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Notdienst

Bei der Einführung von Notdiensten durch Betriebsvereinbarung ist im Interesse der Kolleginnen und Kollegen darauf zu achten, dass nur eindeutige Begriffe verwendet werden.

Bereitschaftsdienst:

Bereitschaftsdienst findet außerhalb der Arbeitszeit statt, ist allerdings verbunden mit einer Aufenthaltsbeschränkung. Der Arbeitnehmer soll gerade ruhen, seiner Freizeit nachgehen können und nur dann tätig werden, wenn er dies vom Arbeitgeber zugewiesen bekommt oder Kunden benötigt wird.

Rufbereitschaft:

Rufbereitschaft findet außerhalb der Arbeitszeit statt, der Arbeitnehmer ist in der Wahl seines Aufenthaltsortes grundsätzlich frei und auch nicht zusätzlich eingeschränkt. Sofern er nur für den Arbeitgeber erreichbar ist. Er hält sich zum Arbeitseinsatz bereit.

Notdienst:

Der Begriff Notdienst erklärt wörtlich genommen bereits, dass dies Arbeitszeit ist. Notdienstzeiten müssen gemäß den Bestimmungen der Tarifverträge, einschließlich aller Zulagen vergütet werden.

3. Arbeitsrechtliche Schranken der Rufbereitschaft

Die Einführung der Rufbereitschaft erfordert immer eine vertragliche Regelung mit dem Betriebsrat im Rahmen des Mitbestimmungsrechtes (vgl. nachfolgende Ziffer 4), der eine große Bedeutung zukommt. Besteht eine Regelung über die Rufbereitschaft nicht, ist die Gefahr gegeben, dass für die Rufbereitschaftszeiten vom Arbeitgeber keine Vergütung zu leisten ist, wenn es nicht zum tatsächlichen Arbeitseinsatz kommt.

Wird der Arbeitnehmer während der Dauer der Rufbereitschaft nicht zur Arbeitsleistung herangezogen, so ändert sich an seiner Normalarbeit und Normalarbeitszeit nichts. Erfolgt jedoch eine Inanspruchnahme, so ist insbesondere § 5 Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes zu beachten, die eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit verlangt. Es ist daher sicherzustellen, dass Arbeitnehmer, die während der Rufbereitschaft zum Einsatz kamen, nach Rückkehr eine entsprechende ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden erhalten. Weiter sollte sichergestellt werden, dass hierdurch entstehender Arbeitsausfall bezahlt oder in Freizeit ausgeglichen wird (s. Ziffer 7 der Musterbetriebsvereinbarung).

4. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

Der Betriebsrat hat bei der Einführung von Rufbereitschaft gemäß § 87 Abs. 1, Nr. 2 und 3 BetrVG in zweierlei Hinsicht mitzubestimmen, nämlich

- bei der Frage "ob" die Rufbereitschaft eingeführt wird
- bei der Frage "wie" die Rufbereitschaft ausgestaltet wird, der Aufstellung des Rufbereitschaftsplanes sowie bei der Vereinbarung einer Vergütung für das Ableisten der Rufbereitschaft.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 21. Dezember 1982 - 1 ABR 14/81 - (DB 1989, Seite 611 bis 613) ausgeführt, daß dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei dem "ob" und dem "wie" der Rufbereitschaft auch dann zusteht, wenn ihre Einführung dem Wunsch aller oder einzelner betroffener Arbeitnehmer entspricht und sogar, wenn es der Wunsch dieser Arbeitnehmer ist, daß eine Regelung getroffen wird und auch dann, wenn die Arbeitnehmer "freiwillig" Rufbereitschaft ableisten bzw. ableisten wollen. Die Leitsätze dieser Entscheidung lauten:

1. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zur Regelung von Mehrarbeit, die durch Störfälle außerhalb der normalen Arbeitszeit notwendig wird, umfaßt auch die Frage, ob die Leistung solcher Mehrarbeit durch die Einrichtung von Rufbereitschaft ermöglicht werden soll.
2. Zeiten einer Rufbereitschaft sind Arbeitszeiten im Sinne von § 87 Absatz 1 Nr. 2 BetrVG. Der Betriebsrat hat daher bei der Aufstellung eines Rufbereitschaftsplanes ein Mitbestimmungsrecht.
3. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates entfällt nicht deswegen, weil einem Regelungsbedürfnis mit kollektivem Bezug durch einzelvertragliche Vereinbarungen mit einem oder mehreren Arbeitnehmern bereits Rechnung getragen worden ist. Es kann jedoch bei kleinen Arbeitnehmergruppen ein Problem darstellen.
4. Eine mitbestimmungsfreie einzelvertragliche Regelung liegt dann nicht vor, wenn mit dieser - wenn auch auf Wunsch des Arbeitnehmers - nicht individuellen Besonderheiten (Veränderung der Arbeitszeiten, z.B. wg. Begleitung des Kindes zum Kindergarten), sondern einem betrieblichen Regelungsbedürfnis (Rufbereitschaft) Rechnung getragen werden soll.

Dem Betriebsrat steht daher bei der Einführung und Ausgestaltung der Rufbereitschaft ein umfassendes Mitbestimmungsrecht zu - gleichgültig, ob die Arbeitnehmer freiwillig zur Ableistung von Rufbereitschaft bereit sind und unabhängig von der Zahl der geplanten Einsätze und der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer.

Die systematisch in die Freizeit fallende Rufbereitschaft betrifft so nachhaltig die private Lebensführung, daß Rechtsprechung und Fachliteratur ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bejahen. (1)

5. Haftungsprobleme

Bei der Einführung von Rufbereitschaften im Elektro-Handwerk treten eine Reihe von Haftungsproblemen auf.

- a. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unterscheidet seit der Entscheidung des Großen Senats vom 27.9.1994 (GS 1/89) nicht mehr, ob es sich bei der verrichteten Arbeit um gefahrgeneigte Tätigkeit handelt. Generell haftet der Arbeitnehmer für einen von ihm schuldhaft verursachten Schaden dem Arbeitgeber mit folgenden Erleichterungen:
 - Bei leichtester Fahrlässigkeit überhaupt keine Haftung.
 - Bei "normaler" oder "mittlerer" Fahrlässigkeit mit einem im Einzelfall zu ermittelnden Anteil; in der Regel führt dies zur Schadensteilung.
 - Bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz -- volle Haftung des Arbeitnehmers.

Allerdings hat der Arbeitgeber hier auch ein evtl. Mitverschulden des Arbeitgebers sowie ein evtl. Mißverhältnis zwischen entstandenem Schaden und dem Lohn des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber hierbei nicht verpflichtet, für seine Fahrzeuge eine

Vollkaskoversicherung abzuschließen, es sei denn, diese wäre vertraglich vereinbart. (vergleiche BAG vom 24.11.87 - 8 A ZR 66/82). Allerdings kann der Umstand, daß der Arbeitgeber für das Unfallfahrzeug keine Vollkaskoversicherung abgeschlossen hatte, dazu führen, daß der Arbeitnehmer nur in Höhe einer Selbstbeteiligung haftet, die bei Abschluß einer Vollkaskoversicherung zu vereinbaren gewesen wäre. In der Regel fährt der Arbeitnehmer mit gestelltem Firmenfahrzeug von zu Hause zum Einsatzort, wo die versicherungstechnischen Dinge der Arbeitgeber trägt.

Vgl. Kraushaar, Die Arbeitnehmerhaftung - in Arbeitsrecht im Betrieb 1994, Seite 353 ff.

- b. Arbeitsleistung außerhalb der normalen Arbeitszeit und insbesondere zur Nachtzeit bringt eine erhöhte Gefahr fehlerhafter Leistungen mit sich.

Nicht nur die Haftung gegenüber dem Arbeitgeber führt zu Problemen, der Arbeitnehmer ist auch vor der Inanspruchnahme durch den Kunden wegen fehlerhafter Reparatur zu schützen. Diesen gegenüber haftet er nämlich voll. Das heißt auch bei leichtester Fahrlässigkeit. Der Arbeitnehmer hat dann allerdings nach den oben genannten Grundsätzen (siehe Punkt a) einen entsprechenden Freistellungsanspruch. Das heißt, der Arbeitgeber muß die berechtigten Schadenersatzforderungen des Kunden übernehmen, je nach dem Grad des Verschuldens.

- c. Schließlich bringt die nächtliche Arbeitsleistung eine erhöhte Selbstgefährdung mit sich. Sowohl die Unfallgefahr als auch Probleme durch Behelligungen und Belästigungen durch den Kunden sind in Betracht zu ziehen.

Vereinbarungen über Rufbereitschaften müssen diese erhöhten Haftungsrisiken mit berücksichtigen.

6. Merkmale für eine Betriebsvereinbarung "Rufbereitschaft im Elektro-Handwerk"

1. Die Rufbereitschaft sollte eine bestimmte Anzahl an Einsatzwochen auf die Arbeitnehmer möglichst gleichmäßig zu verteilen. Mehr als 10 Einsatzwochen pro Arbeitnehmer und pro Jahr sollten nicht überschritten werden.
2. Wegen der besonderen Art des Einsatzes außerhalb der Arbeitsstätte und zur Nachtzeit muß am Grundsatz der Freiwilligkeit festgehalten werden, da es nicht jedermanns Sache ist, unter derartigen erschwerten Umständen zu arbeiten. Zur Rufbereitschaft dürfen daher nur diejenigen Beschäftigten herangezogen werden, die dazu freiwillig bereit sind.
3. Die Arbeitnehmer sind für ihre Tätigkeit zu qualifizieren. Die Qualifizierung ist auf den Einsatzzweck auszurichten. Sie muß Bestandteile der fachlichen Kompetenz, der Arbeitssicherheit und dem Umgang mit dem Kunden beinhalten. Die Inhalte der Qualifizierung sind zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber festzulegen.

Die Qualifizierungsangebote der Herstellerwerke sind vom

Betriebsrat zu überprüfen und gegebenenfalls durch weitere Qualifizierungsmaßnahmen zu ergänzen.

4. Die Vergütung für das Ableisten der Rufbereitschaft muß in einem angemessenen Verhältnis zur Rufbereitschaft stehen. Bei einer theoretischen Bereitschaftszeit von Montag bis Montag werden im Schnitt 120 bis 130 Stunden Rufbereitschaftszeit geleistet.

Das bedeutet für die betroffenen Arbeitnehmer eine erhebliche Beeinträchtigung ihrer Freizeit. Ist im gültigen Tarifvertrag keine abschließende Regelung vereinbart, muß in einer Betriebsvereinbarung eine Vergütung festgeschrieben werden. Hierbei sollte eine Koppelung an den Tarifvertrag angestrebt werden, z. B. ein fester Prozentsatz an den bestehenden Stundenlohn. Hierbei muß beachtet werden, dass die Tarifverträge unterschiedliche Leistungen vorsehen können. Mit einer solchen Regelung steigt die Vergütung für Rufbereitschaft mit jeder Lohnerhöhung. An Sonn- und Feiertagen sollte die Vergütung entsprechend der Zuschläge angehoben werden.

5. Die Einhaltung der 11-stündigen Nachtruhezeit gemäß § 5 Arbeitszeitgesetz ist in einer Betriebsvereinbarung ebenfalls durch praktische Regelungen zu gewährleisten, je nach Einsatz/Einsätzen zwischen 22:00 und 6:00 Uhr vor einem Arbeitstag erfolgt die Abgeltung dieser Einsätze durch Freizeitausgleich am gleichen Tage in Form einer sofortigen, bezahlten Freischicht - unabhängig davon, wie lange die Einsätze insgesamt gedauert haben. Es erfolgt nur eine Bezahlung der Nachtarbeitszuschläge. Abkürzungen der Ruhezeit gemäß § 7 Absatz 2 Nr. 1 Arbeitszeitgesetz sind nur möglich, wenn dies ein Tarifvertrag erlaubt und dann auch nur per Betriebsvereinbarung.
6. Dem Beschäftigten ist für die sämtlichen Kalendertage, an denen er Rufbereitschaft zu leisten hat, ununterbrochen ein Einsatzfahrzeug zur Verfügung zu stellen.

Die private Nutzung muß gestattet werden, damit der Beschäftigte nicht zusätzliche Zeit für einen Fahrzeugwechsel aufwenden muß. Die Erstattung aufgewandeter dienstlicher Kosten muß vorgesehen werden. Der Arbeitgeber muß verpflichtet werden, eine Vollkaskoversicherung für dieses Einsatzfahrzeug ohne Eigenbeteiligung des betroffenen Arbeitnehmers abzuschließen.

7. Im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist eine Beschränkung der Haftung für fehlerhafte Berufstätigkeit auf die Fälle von Vorsatz zu vereinbaren. Der Arbeitgeber muß darüber hinaus verpflichtet werden, für den Arbeitnehmer, der Rufbereitschaft leistet, eine besondere Haftpflicht-Versicherung abzuschließen, die ihn vor einer Inanspruchnahme durch Kunden schützt. Ansonsten haftet der Arbeitnehmer bei jeder Form des Verschuldens voll gegenüber dem Kunden neben dem Arbeitgeber. Er hat jedoch einen Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber, soweit der Arbeitnehmer wegen des Grades seines Verschuldens nur anteilig oder gar nicht haften würde.
8. Die Rufbereitschaft darf nicht zum Bereitschaftsdienst werden. Jeglichen Versuchen, den Arbeitnehmern vorzuschreiben, wo sie sich innerhalb der Rufbereitschaft aufzuhalten haben, sind entgegenzutreten bzw. führen evtl. dazu, daß für die gesamte Zeit der Rufbereitschaft die volle Vergütungspflicht

besteht.

Es ist zu vereinbaren, daß den Beschäftigten ein Handy für die Dauer der Rufbereitschaft zur Verfügung gestellt wird.

9. Für Sonn- und gesetzliche Feiertage gilt grundsätzlich ein Beschäftigungsverbot gemäß § 9 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz. Die Ausnahmvorschrift in § 10 Abs. 1, Nr. 1 Arbeitszeitgesetz, wonach bei Notdiensten Arbeitnehmer davon abweichend beschäftigt werden dürfen, gilt selbstverständlich nicht bei regelmäßig anfallenden Rufbereitschaften und daraus resultierenden Notdiensten, sondern nur "echte" Notdienste.

Das heißt, daß der Arbeitgeber unter Umständen auch einer Erlaubnis des Gewerbeaufsichtsamts bedarf.

Mindestens müssen jedoch auch dann 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben (§ 11 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz). Vorhersehbare "Notdienste" fallen daher nicht darunter.

Muster - Betriebsvereinbarung

Notdienst und Rufbereitschaft
im Elektro - Handwerk

Zwischen der Geschäftsführung der Firma
und dem Betriebsrat der Firma
wird folgende

Betriebsvereinbarung zu Notdienst und Rufbereitschaft

abgeschlossen:

1. Ziel

Durch das Errichten von „Notdienst und Rufbereitschaft“ wird das Serviceangebot für die Kunden erweitert. Durch die Bereitschaft auch zu ungewöhnlichen Zeiten den Kunden in Notsituationen zu helfen, soll die Kundenbindung verstärkt werden.

2. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Elektro-Installateure der Firma XYZ.

3. Begriffsbestimmung

Unter dem Begriff „**Notdienst**“ werden alle die Gegebenheiten erfasst, die für den Kunden ein unvorhersehbares Ereignis bedeuten und eine sofortige Hilfe durch die Firma XYZ nötig machen.

Unter Notdienst werden keine Arbeiten verstanden, die in der Normal- Arbeitszeit erledigt werden können. Versäumte Terminabsprachen oder Fehler der Arbeitsorganisation sind keine Notdienst-Fälle.

Bei „**Rufbereitschaft**“ befindet sich der Arbeitnehmer an einem von ihm bestimmten Ort, ist aber während der Rufbereitschaftszeit für den Arbeitgeber / den Kunden / die Notdienstzentrale telefonisch erreichbar und auf Abruf zur Arbeit bereit.

4. Freiwilligkeit

Auszubildende werden nicht zu Notdienst und Rufbereitschaft herangezogen. Rufbereitschaft ist freiwillig und bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers. Eine entsprechende vom jeweiligen Arbeitnehmer unterzeichnete Erklärung ist vor Festlegung des Einsatzplans gegenüber der Firma abzugeben. Eine Kopie wird dem

Betriebsrat zugestellt.

5. Einsatzplan

Rufbereitschaft wird in der Regel für eine Kalenderwoche vereinbart.

Der Einsatzplan wird so aufgestellt, dass kein Arbeitnehmer mehr als 10 Einsatzwochen pro Jahr zur Rufbereitschaft herangezogen wird. Einer Woche mit Rufbereitschaft müssen mindestens drei Wochen ohne Rufbereitschaft folgen.

Der Einsatzplan muss so rechtzeitig erstellt werden, dass er dem betroffenen Arbeitnehmer zwei Wochen vor dem ersten Einsatz bekannt ist.

Der Einsatzplan ist dem Betriebsrat so rechtzeitig zur Zustimmung vorzulegen, dass Änderungsvorschläge noch berücksichtigt werden können.

Der Rufbereitschaftsdienst besteht aus verschiedenen Gruppen. Leiter einer Gruppe ist der jeweils diensthabende Ingenieur oder Meister und ein Elektro-Installateur.

Dem Verantwortlichen der Gruppe sind die entsprechenden Installateure unterstellt, die die Qualifikationen zur Ausführungen von Schaltungen im 20 kV- und 1 kV-Netz besitzen.

Zur Ausführung von Schaltungen im 20 KVC- und 1 kV-Netz sind in der Rufbereitschaft die Installateure so eingesetzt, dass sie die Schaltberechtigung auf Anweisung eines schaltanweisungsberechtigten Mitarbeiters von größeren Anlagen bzw. bei Qualifikationen auf Weisung des Meisters Schaltungen vornehmen. Während der Störungsbeseitigung sind die Elektro-Installateure den schaltungsanweisenden Mitarbeitern des entsprechenden Kunden direkt unterstellt (für Tiefbau- und Elektromontagetagearbeiten, soweit es sich nicht um Kunden des normalen Haushaltes handelt).

Die Einsatztage sowie die Gruppeneinteilung können jeweils vom gültigen Dienstplan entnommen werden.

Jeder zur Rufbereitschaft eingeteilte Elektroinstallateur ist innerhalb einer Zeitspanne von Minuten nach dem Anruf vom Abfahrts- zum Einsatzort bereit.

6. Vertretung

Bei Abwesenheit eines zur Rufbereitschaft eingeteilten Installateurs verpflichtet sich die Firma für eine gleichwertige Vertretung zu sorgen und dies rechtzeitig dem Gruppenverantwortlichen/Leiter sowie der entsprechenden Leitstelle mitzuteilen.

Alle zur Dienstbereitschaft eingeteilten Mitarbeiter sind telefonisch erreichbar. Die Annahme von Störungsmeldungen erfolgt durch eine zentrale Stelle, die dann die Mitarbeiter in Bereitschaft über D-Netz, Euro-Signal oder City-Ruf informiert. Die Kosten für die entsprechenden Empfangsteile trägt die Firma.

7. Vergütung

Für den **Notdienst** gilt grundsätzlich: Einsatz-Zeit ist Arbeitszeit. Die Einsatzzeit beginnt mit dem Notdienstanruf; sie endet mit dem Erreichen des Ausgangsortes, von dem der Arbeitnehmer zum Einsatz aufgebrochen ist.

Vergütet wird die Einsatzzeit einschließlich der jeweils anfallenden Zuschläge (z.B.: Mehrarbeit, Nachtzuschläge, Sonn- und Feiertagszuschläge, etc.) oder es wird eine Pauschale vereinbart.

Die Vergütungshöhe, die nach Pauschalen festgelegt wird, kann zum einen an den aktuellen Tarifverträgen gekoppelt sein oder haben sich im Laufe der Entwicklung auf Betriebsebene selbständig entwickelt. Die Bereitschaft pauschal zu vergüten schwankt von Firma zu Firma. Hier sind Pauschalwerte von 16,50 DM pro Tag von Montag bis Freitag, bzw. 18,50 DM pro Tag für Samstag, Sonntag und Feiertag bis hin zu 25,70 DM im ersten Fall und 27,50 DM im zweiten Fall für Sonn- und Feiertage Firma zu Firma unabhängig zu leisten. Pro Einsatz wird eine zusätzliche Pauschale von 36,- DM gezahlt. Auch hier schwankt die Spanne von Firma zu Firma.

Die durch Einsätze anfallenden Arbeitsstunden werden normal zuzüglich aller Zuschläge (wie Sonn- und Feiertags- sowie Nachtarbeit etc.) vergütet.

8. Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes

Die 11-stündige Ruhezeit gemäß § 5 Arbeitszeitgesetz ist einzuhalten.

Bei mehr als einem Einsatz während der Rufbereitschaft in der Zeit zwischen 22:00 und 6:00 Uhr vor einem Arbeitstag erfolgt die Abgeltung dieser Einsätze durch Freizeitausgleich am

gleichen Tag in Form einer sofortigen, bezahlten Freischicht - unabhängig von der Dauer der Einsätze. In diesen Fällen erfolgt lediglich die Bezahlung der Nachtarbeitszuschläge.

9. Arbeitsmittel

An sämtlichen Kalendertagen mit Rufbereitschaft wird den Beschäftigten ununterbrochen ein Einsatzfahrzeug und ein Handy unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Die Übergabe erfolgt während der regulären Arbeitszeit. Während der Rufbereitschaft ist die private Nutzung des Einsatzfahrzeugs gestattet.

10. Versicherungsschutz

Die Firma schließt für alle Arbeitnehmer, die Rufbereitschaft leisten eine Haftpflichtversicherung ab, die den Arbeitnehmer vor einer Inanspruchnahme durch den Kunden schützt. Der Versicherungsschutz deckt auch schuldhaftes Verhalten (grobe Fahrlässigkeit) ab. Ausgenommen hiervon sind Fälle von vorsätzlichem Verhalten. Für alle von der Firma zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel wird eine Vollkaskoversicherung ohne Selbstbeteiligung abgeschlossen.

11. Schlußbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung hat eine vorläufige Laufzeit von 6 Monaten, in der die Rufbereitschaft getestet werden soll. Während der ersten 6 Monate kann sie mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden, ohne dass sie eine Nachwirkung entfaltet.

Nach 6 Monaten ist sie mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Jahresende kündbar.

....., den

.....
Geschäftsführung Firma

.....
Betriebsrat

1. BAG vom 21.12.1998, AP Nr.9 zu § 87 BetrVG Arbeitszeit;
Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, Kommentar, 6. Aufl., § 87 Rn.83