

# Fair Miteinander!

Fachtagung für Betriebsräte im Facility- und Industrieservice

## Workshop 2

Rufbereitschaft, Wochenendarbeit, mobiles Arbeiten –  
Wie geraten wir bei den Kundenanforderungen nicht  
unter die Räder?

GEMEINSAM FÜR GUTE ARBEIT



# Thesen zum Einstieg

- Gesetzliches Arbeitszeitrecht ist öffentlich-rechtliches Arbeitsschutzrecht
- geregelt vorwiegend, aber nicht nur im ArbZG
- Zweck: Sicherheit u. Gesundheitsschutz der ArbN sowie Verbesserung der Rahmenbedingungen flexibler Arbeitszeit

# Thesen zum Einstieg

- öffentlich-rechtliche Instrumente: Bußgeld, Strafandrohung, Aushangpflicht, Aufzeichnungspflicht
- Privates Arbeitszeitrecht: Dauer und Lage der Arbeitszeit; Vertragsfreiheit ist beschränkt durch öffentlich-rechtliches Arbeitszeitrecht

# Thesen zum Einstieg

- Weil es im ArbZG um Obergrenzen und Verbote geht, hilft das Gesetz im Vergütungsrecht nicht weiter
- Unterscheidung deshalb immer: Meinen wir Arbeitszeit im Sinne des ArbZG oder im vergütungsrechtlichen Sinn?
- Beispiel: Notwendige Reisezeiten als Beifahrer

# Übersicht Arbeitszeitgesetz

## Werktägliche Arbeit

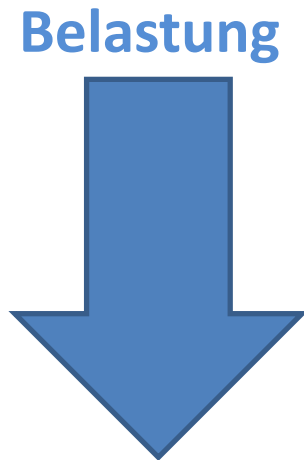
- § 2 **Begriffsbestimmung**
- § 3 **Arbeitszeit**: 8 Std. tägl., bei Ausgleich 10 Std. tägl.
- § 4 **Ruhepausen**: 30 Min./45 Min., Stückelung, Zeitp.
- § 5 **Ruhezeit**: 11 Std. nach Beendigung tägl. Arbeit
- § 6 **Nach- und Schichtarbeit** 8 Std./10 Std. engerer Ausgl.zeitraum, angem. Zeitzuschlag/freie Tage
- § 7 **Öffnung/Abweichung** aufgrund Tarifvertrages oder BV, soweit Tarifvertrag dies gestattet

# Übersicht Arbeitszeitgesetz

## Sonn- und Feiertagsruhe

- **§ 9 Sonn-/Feiertagsarbeitsverbot**
- **§ 10 Erlaubte Sonn-/und Feiertagsarbeit**  
Gaststätten, Bewachungsgewerbe, Reinigung/Instandhaltung von Betriebseinrichtungen
- **§ 11 Ausgleich**
- **§ 12 Öffnung/Abweichung** aufgrund Tarifvertrages oder BV, soweit Tarifvertrag dies gestattet
- **§ 14 Außergewöhnliche Fälle:** z.B. echte Notfälle

# Begriffsklärung



- Vollarbeit
- Arbeitsbereitschaft
- Bereitschaftsdienst
- Rufbereitschaft

Wofür brauchen wir die Unterscheidung und Definition dieser Begriffe?

# Begriffsklärung

- Arbeitsbereitschaft:
  - während der regelmäßigen Arbeitszeit wird keine volle Tätigkeit erbracht (auch keine Überwachung einer Maschine/eines Vorganges)
  - allerdings besteht Bereitschaft, die volle Tätigkeit bei Bedarf sofort aufzunehmen; ArbN wird von sich aus tätig
  - BAG: „Zeit wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung“
  - Bsp.: Taxifahrer wartet auf Fahrgast, Pförtner
  - ist Arbeitszeit i.S.d. ArbZG (allerdings mit Abweichungen zu Grundregeln) und auch i.S. Vergütungsrechts



# Begriffsklärung

- Bereitschaftsdienst:
  - innerhalb oder außerhalb der regelm. Arbeitszeit hält sich ArbN an einer vom ArbGeb bestimmten Stelle auf, um auf Abruf Arbeit aufzunehmen
  - Aufforderung zur Arbeitsaufnahme ergeht i.d.R. von Dritten/von außen
  - Unterschiede zum Bereitschaftsdienst sind fließend
  - Andere Definitionen im Tarifvertrag möglich
  - Beispiel: Ärztlicher Notdienst, ggf. mit Ruheraum

# Rufbereitschaft

- Rufbereitschaft:
  - außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit ist ArbN verpflichtet, die Arbeit aufzunehmen, wenn Aufforderung hierzu ergeht
  - ArbN darf sich an einem Ort seiner Wahl aufhalten, soweit Arbeitsaufnahme binnen einer bestimmten Zeit möglich ist
  - keine Arbeitszeit i.S.d. ArbZG, sondern kann Ruhezeit sein
  - rechtlich ist vieles zur Rufbereitschaft umstritten
  - nur wenige Entscheidungen des BAG u. EuGH
  - saubere Unterscheidung in Rufbereitschaftszeiten und Einsatzzeiten in der Rufbereitschaft

# Rufbereitschaft - Rechtliche Probleme

- **Pflicht** zur Leistung von Rufbereitschaft?  
Rechtsgrundlage? Vernachlässigtes Problem!
- Hess. LAG, Urteil vom 06.11.2007 - 12 Sa 1606/06
- Was ist, wenn **Pflicht** sich weder aus Arbeitsvertrag noch aus Tarifvertrag ergibt? Pflicht aufgrund BV?
- Es besteht **Vergütungspflicht** – In der Praxis meist pauschal für bestimmte Rufbereitschaftszeiträume (Woche/Wochenende)

# Rufbereitschaft - Rechtliche Probleme

- Verhältnis Rufbereitschaft und **Ruhezeit** gem. § 5 ArbZG ist nicht vollständig rechtlich geklärt
- Abweichen von der 11-stündigen Ruhezeit möglich:
  - vielfältig bei Kranken- und Altenpflege
  - durch TV bzw. BV
    - Kürzung um zwei Stunden, § 5 Abs. 1 Ziff. 2
    - Kürzung bei Rufbereitschaft, § 5 Abs.2 Ziff. 1
    - mit zusätzl. Genehmigung d. Aufsichtsbehörde

## Rufbereitschaft - Rechtliche Probleme

- ArbN arbeitet von 7:00 bis 15:30 Uhr und geht dann in die Rufbereitschaft. In der Nacht gibt es Einsatz von 0:30 bis 3:00 Uhr. Die nächste geplante Schicht soll um 7:00 Uhr beginnen. Rechtslage?
- BAG vom 13.12.2007 - 6 AZR 197/07: Kein Annahmeverzugslohn bei Arbeitsausfall aufgrund § 5 ArbZG
- In der Praxis: Regelung von „Auffüllzeit“ in BV. Erzwingbar? wohl (-)

# Rufbereitschaft - Rechtliche Probleme

- Ist Vergütungshöhe für Rufbereitschaft von der Mitbestimmung des § 87 Abs. 1 BetrVG umfasst?
- Können und dürfen Betriebsparteien ohne tarifvertragliche Grundlage Pauschalen für Rufbereitschaft regeln? Kann Betriebsrat dies erzwingen?

# Rufbereitschaft – Praktische Hinweise

- Broschüre der Hans-Böckler-Stiftung von *Karl-Hermann Böker u. Ute Demuth*, Rufbereitschaft, 2. Aufl. 2015 [www.boeckler.de/pdf/mbf\\_bvd\\_rufbereitschaft\\_15.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_rufbereitschaft_15.pdf)
- Eckpunkte der IG Metall „Notdienst und Rufbereitschaft im Elektro-Handwerk“, Arbeitshilfe Nr. 38, mit Muster-BV, veröffentlicht im Extranet der IGM
- Broschüre der Bundesanstalt für Arbeit „Rufdienste – eine Handlungshilfe für positive Gestaltung“  
[www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/A39.pdf? blob=publication  
File](http://www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/A39.pdf?blob=publicationFile)

# Wochenendarbeit

- Gesetzliches Verbot der Sonntagsarbeit mit zahlr. Ausnahmeregelungen im ArbZG
- Branchenausnahmen, § 10: Gastronomie, Bewachungsgewerbe, Reinigung u. Instandhaltung Betriebsanlagen
- Mindestzahl an Sonntagen pro Jahr, § 11
- Verschiebung der Sonntagsschicht um 6 Std.



# Wochenendarbeit – Rechtliche Probleme

- Pflicht zur Wochenendarbeit? Direktionsrecht!  
Natürlich nur im Rahmen § 87 Abs. 1 Ziff. 2 BetrVG
- Gesetzliche Besonderheiten bei der Vergütung?  
Nein, nur Tarifvertrag und Arbeitsvertrag
- Gleichbehandlung bei Einsatzplanung?

# Mobile Arbeit – Rechtliche Probleme

- Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeitszeit und Privatleben
- Mangelnde Arbeitszeiterfassung = mangelnde Bezahlung
- Mangelnder Schutz durch arbeitsschutzrechtliche Regelungen (Bsp. Arbeitsstättenverordnung)
- Überspannte Erwartungen von Arbeitgebern zur Erreichbarkeit
- Möglichkeit der Kenntnisnahme und Kontrolle durch Betriebsräte ist beschränkt

# Einflussnahme durch Betriebsrat

- Zentrale Regelungen: § 87 Abs. 1 Ziff. 2 u. 3 BetrVG
- Weitreichende erzwingbare Mitbestimmung durch den Betriebsrat
- Rufbereitschaft betrifft sowohl
  - Beginn u. Ende der tägl. Arbeitszeit/Verteilung der Arbeitszeit
  - vorübergehende Verkürzung/Verlängerung der Arbeitszeit
- Mitbestimmung erfasst „ob“ und „wie“
- Arbeitgeber ist auf Kooperation mit Betriebsrat angewiesen

# Einflussnahme durch Betriebsrat

- Betriebsvereinbarung erzwingbar über Einigungsstelle
- Einflussnahme über Dienstplangestaltung (ebenfalls erzwingbare Mitbestimmung)
- Unterlassungsansprüche bei Verstoß gegen Gesetz oder Betriebsvereinbarung; Unterlassungsanspruch bereits bei unzureichender Beachtung der Mitbestimmung
- Einstweilige Verfügung und Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht

# Einflussnahme durch Betriebsrat

- Wahrung gesetzlicher Vorgaben über
  - § 87 Abs. 1 Ziff. 2 u. 3 BetrVG
  - § 80 Abs. 1 Ziff.2 BetrVG (Allg. Aufgabe)
  - §§ 84, 85 BetrVG (Beschwerden von ArbN)
- Inhaltliche Einflussnahme: Besteht wirklich genügender Anlass für Rufbereitschaft?
- Weitergehend: Beteiligung des staatl. Arbeitsschutzes und der Berufsgenossenschaften bei hartnäckiger Verweigerung des Arbeitgebers

# Resümee

- Weitreichende Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten sind gegeben
- es kommt darauf an, diese im Sinne der Kolleginnen und Kollegen zu nutzen
- Betriebsräte können mit dem zur Verfügung stehende „Werkzeugkasten“ der gesetzlichen Regelungen einer ausufernden zeitlichen Inanspruchnahme begegnen und diese einschränken
- Wünschenswert wären konkretere Regelungen in Tarifverträgen, insb. zu Vergütungsfragen der Rufbereitschaft (Pauschalen und „Auffüllzeiten“)

**Vielen Dank für Eure/Ihre Aufmerksamkeit**