

# 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



# Herzlich Willkommen

zum Vortrag

- ***Rufbereitschaft, Wochenendarbeit, mobiles Arbeiten – wie geraten wir bei den Kundenanforderungen nicht unter die Räder?“***
- Joachim Langecker
- Jörg Faust
- Uwe Wolf

# Einstieg

In fast jedem Auftrag der großen und führenden Unternehmen wird heute Notdienst/Rufbereitschaft angeboten.

In fast jedem neuem Arbeitsvertrag ist vertraglich die Teilnahme an Notdienst/Rufbereitschaft für den Beschäftigten geregelt.

# Basics

Von Vorteil ist, wenn zum Thema  
Notdienst/Rufbereitschaft ein  
Betriebsvereinbarung abgeschlossen ist.

Was sollte hier grundsätzlich geregelt sein?

# Basics

## Betriebsvereinbarung

1. Allgemeines (z.B. Regelung bei Ausfall des Notdienstlers durch Krankheit, Freiwilligkeit der Teilnahme an Notdienst/Rufbereitschaft)
2. Geltungsbereich
3. Begriffsbestimmungen (Beschreibung der relevanten Begriffe in der BV)
4. Regelungen Erreichbarkeit/Vorortzeiten
5. Durchführung Rufbereitschaft / Teambildung (wer macht wann und wie lange Notdienst)

# Basics

## Betriebsvereinbarung

6. Bereitschaftsplanung (wann kommt der Plan, wer prüft und genehmigt diesen?)
7. Einsatz / Beschreibung / wer entscheidet? (wer meldet einen Notfall ? Wer entscheidet den Einsatz = Einsatzbefehl?)
8. Versicherung / Arbeitsmittel / Kfz / Mobil-Tel.  
(Extra-Versicherung für Notdienst / Rufbereitschaft?)  
Kfz privat während der Bereitschaft nutzbar?  
Mobiltelefon gestellt?

# Basics

## Betriebsvereinbarung

Festhalten:

- Wer kann und darf Notdienst machen?  
( Klären z. B. Berufliche Eignung, Voraussetzungen etc.)
- In welcher Form sind Einweisungen, Ortskenntnisse, Objektkenntnisse notwendig?
- Aus- und Weiterbildung der MA in Notdienst/Rufbereitschaft?  
wer organisiert diese und in welchen Zeitabständen

# Basics

## Betriebsvereinbarung

Festhalten:

➤ Kommt Alleinarbeit vor?

wie ist dies geregelt?

wie wird wirklich verfahren?

was kann / was wird zum Schutz des MA  
getan?



# Basics

## Betriebsvereinbarung

Festhalten:

- Vergütung der Rufbereitschaft
- Klare Regelung der Einsatzzeiten (wann beginnt der Einsatz, wann endet der Einsatz)
- Ruhezeitregelung!!! (was wenn durch Ruhezeiteinhaltung Arbeitszeit versäumt wird?)

# Gesetzliches

§ 1 Ziff. 2 ArbZG:

Zweck dieses Gesetzes ist es....

1. Die Sicherheit und den Gesundheitsschutz zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flex. Arbeitszeiten zu verbessern sowie
2. den Sonntag und die staatliche anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen.

# Gesetzliches

## § 3 ArbZG:

Die werktägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann bis auf zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

# Arbeitsvertrag / Tarifvertrag

Für die werktägliche Arbeitszeit – das ist wichtig:

Bei Diskussionen über die werktägliche Arbeitszeit, die max. wöchentliche Arbeitszeit, etc.

→ was steht genau im Arbeitsvertrag!

→ was ist im geltenden Tarifvertrag geregelt.

→ was ist ggf. in Betriebsvereinbarungen geregelt

# Gesetzliches

§ 3 ArbZG Kommentierung Erfurter Kommentar:

*Die Obergrenze der zulässigen werktägl.*

*Arbeitszeit von 10 Stunden darf **grundsätzlich** nicht überschritten werden. Dies gilt selbst dann, wenn die Arbeitszeit in erheblichen Umfang aus Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst besteht. Andere tarifl. Vereinbarungen sind möglich.*

# Gesetzliches

§ 3 ArbZG Kommentierung Erfurter Kommentar:

Wöchentliche Höchstarbeitszeit:

*Mittelbarer Bezug aus § 3 S. 1 ArbZG =*

*Ausgleichszeitraum  $\emptyset$  = max. 8 Stunden*

*Bei max. 6 Arbeitstagen / Woche bedeutet dies max. 48 Std. höchstzulässige wöchentliche Arbeitszeit.*

# Gesetzliches

## § 14 ArbZG Außergewöhnliche Fälle

Von § 3 darf abgewichen werden bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen ist, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen.

# Gesetzliches

§ 14 ArbZG Kommentierung Erfurter Kommentar:

*Notfall im S. v. §14 ist ein ungewöhnliches, nicht vorhersehbares Ereignis....das die Gefahr eines unverhältnismäßigen Schadens mit sich bringt! Zu den Notfällen gehören insb. Fälle höherer Gewalt wie z.B.: Erdbeben, Überschwemmungen, Brände oder Stürme*



# Gesetzliches

§ 14 ArbZG Kommentierung Erfurter Kommentar:

*Außergewöhnliche Fälle:*

*Die Arbeiten müssen auf die Beseitigung de Notfalls oder des außergew. Falles erforderliche Maß beschränkt werden. Hierbei ist im Einzelfall eine Güterabwägung vorzunehmen.*

*Wirtschaftliche Nachteile alleine sind nur dann anzuführen, wenn sie das dem AG zumutbare Maß überschreiten.*

# Gesetzliches

§ 5 ArbZG Ruhezeit:

Die AN müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von min. elf Stunden haben

# Gesetzliches

§ 5 ArbZG Kommentierung Erfurter Kommentar:

*Die elfstündige Ruhepause muss dem AN ununterbrochen nach Beendigung der tägl. Arbeitszeit gewährt werden.*

*Ununterbrochen wird die Ruhepause nur dann gewährt, wenn der AG den AN nicht beschäftigt hat und zwar auch nicht im Rahmen von Rufbereitschaft. Eine Aufteilung der Ruhezeit ist unzulässig!*

# Ruhezeit

- Achtung bei Mitarbeitern mit Gleitzeitregelung:

Hier kann es vorkommen, dass erst ab Beginn der Kernarbeitszeit die Vergütung wegen Ruhezeiteinhaltung durch einen Notdiensteinsatz beginnt.

Das sollte in der BV Notdienst/Rufbereitschaft geregelt werden.

# Was könnte man jetzt tun

1. Überprüfung der Gesamtlage  
Notdienst/Rufbereitschaft in der eigenen Fa.
2. Gespräche mit den MA in  
Notdienst/Rufbereitschaft suchen
3. Ggf. einen Workshop / Abt. Vers. mit den MA in  
Notdienst/Rufbereitschaft abhalten.
4. Probleme ermitteln
5. Offene Gespräche mit der GF
6. Lösungsansätze erarbeiten

# Was könnte man jetzt tun?

7. Prüfung der Notdienst-BV (wenn vorhanden) auf Aktualisierungsbedarf bzw. Neuabschluss
8. Eine Auswertung der gesamten Notdiensteinsätze anfordern
9. Überprüfung der Auswertung z. B. auf Einsatznotwendigkeit / Einsatzgründe / Vermeidbarkeit der Einsätze / Fehlalarme etc. analysieren!
10. Feststellung der tägl. Gesamtarbeitszeit incl. Notdiensteinsätze

# Was könnte man jetzt tun?

## 11. Erarbeiten von Lösungsmöglichkeiten:

z.B.: bezahlte Verkürzung der  
Tagesarbeitszeit für MA  
in Notdienst (z.B. nur 6,0 Std /Tag)

z. B.: Einführung einer zusätzlichen  
Bereitschaftsschleife

z. B.: Vergrößerung des Notdienst-Teams

# Wochenendarbeit

Als Diskussionsgrundlage für Gespräche oder Verhandlungen mit dem Arbeitgeber sollte vorhanden sein / erstellt werden:

- Übersicht der geleisteten Arbeitsstunden/  
Mehrarbeiten/Überstunden an Wochenenden  
(Gesamtübersicht/Werksteile/Abteilungen/  
Bereiche/Objekte/einzelne Gewerke)



# Wochenendarbeit

- §87 Abs. 1 Ziff. 2:  
Mitbestimmungsrecht besteht bei
  - Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit  
einschl. Pausen
  - sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf  
einzelne Wochentage

# Wochenendarbeit was könnte man jetzt tun?

- Thema auf einer Betriebsversammlung
- Mehrarbeit/Überstunden/Wochenendarbeit/  
entsprechende Personalplanung auf einer WA-  
Sitzung
- Beobachtung der Unfallstatistik – wann  
passieren die Unfälle  
(Normalarbeitszeit/Überstunden/Wochenende?)
- Psychische Belastungen der betroffenen MA  
ermitteln

# Wochenendarbeit

## was könnte man jetzt tun?

- Verhandeln einer Betriebsvereinbarung zum Thema Arbeitszeit:
- Arbeitszeit und Verteilung dieser auf die Wochentage festlegen.
- Beginn und Ende der tägl. Arbeitszeit festlegen.  
Incl. Länge und Lage der Pausen
- Nacht- und Schichtarbeit festlegen
- Ausgleichs- oder Ersatzruhetage

ARBEIT. LEBEN. GERECHTIGKEIT.

# FAIRE ARBEIT

hat geregelte Arbeitszeiten.



Photo von Bodoen / fotobude



Du hast Fragen oder willst aktiv werden für faire Arbeit?  
Infoline 0391 / 40 85 232

**Faire Arbeit  
Jetzt!**

[www.faire.de](http://www.faire.de)

Industriegewerkschaft  
Leben-Aggar-Umwelt



# Geregelte Arbeitszeiten

- Klar geregelte Arbeitszeiten geben Planungssicherheit und schaffen Raum für funktionierendes Privatleben
- Geregelte Arbeitszeiten sind Grundlage für korrekte Bezahlung Eurer Arbeit
- Bei Überstunden gilt: jede geleistete Arbeitsstunde muss entlohnt werden (finanziell oder als Freizeitausgleich); jede Regelung im Arbeitsvertrag, welche Abgeltung von Überstunden mit dem Gehalt vorsieht, ist rechtsunwirksam

# Grundkriterien fairer Arbeit

1. Sicherer und unbefristeter Arbeitsplatz
2. Faires und verlässliches Einkommen
3. Schutz der Gesundheit
4. Geregelte Arbeitszeiten
5. Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten
6. Fairer Umgang miteinander
7. Einfluss und Mitgestaltung

# Abschluss / Ende

- Vielen Dank für die Aufmerksamkeit
- Gibt es noch Fragen zum Vortrag???
- → dann Feuer frei!!!

# Fragen für die Arbeitsgruppen

1. Wie erlebt Ihr das in Eurem Betrieb?
2. Was sind Eure Erfahrungen?
3. Wie geht Ihr jetzt betrieblich mit dem Problem um?
4. Was sind die nächsten Schritte?
5. Wer kann helfen? / Wer sind Verbündete?
6. Wo könnten weitere Informationen abgegriffen werden?
7. Bringt ein Austausch zwischen Firmen/Unternehmen eine Besserung? (z.B. AK-FM)