

Anlage 3:

Protokoll

„Fragen und Antworten zum
Arbeitsrecht“

Arbeitssitzung im Lenkungskreis der Abwasserbetriebe im NRW-Förderprojekt

„Umgang mit Starkregenereignissen
im Kanalbetrieb“

am 04. Juli 2018 im IKT Gelsenkirchen

Protokoll

Top 4

Fragen und Antworten zum Arbeitsrecht

Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Nachbarschaftshilfe

> Fragerunde mit RA Christian Haardt (Arbeitsrecht) <

Vorbemerkungen

Das vorliegende Protokoll wurde mit RA Christian Haardt abgestimmt.

Zu beachten ist, dass sich die Beantwortung der Fragen größtenteils auf die gesetzlichen Regelungen aus dem Arbeitszeitgesetz beziehen. Es können daher andere Regelungen aus Tarifverträgen/Dienstvereinbarungen/Arbeitsverträgen im jeweiligen Einzelfall Gültigkeit haben.

➤ Situation 1

Es ist ein Starkregenereignis erheblichen Ausmaßes eingetreten.

- **Situation 1 Frage 1**

Wie lange darf ich Personal in Notsituationen einsetzen (max. Einsatzzeit am Stück, Pausenzeiten, Ruhezeiten)? Ist ein Starkregenereignis als ein Notfall im Sinne dieses Gesetzes (ArbZG §14 Abs. 1) zu verstehen? Was ist arbeitsrechtlich erlaubt und was wird allgemein als menschlich zumutbar erachtet?

Ein Notfall nach §14 Arbeitszeitgesetz liegt vor, wenn ein ungewöhnliches, nicht vorhersehbares, vom Willen des Betroffenen unabhängiges Ereignis eingetreten ist. Demnach ist die Überschwemmung in Folge eines Starkregenereignisses ein Notfall. Die Regelungen für Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten, sowie das Arbeitsverbot an Sonntagen können für die Dauer des Notfalls bzw. der notwendigen vorübergehenden Arbeiten unberücksichtigt bleiben (siehe §14 Abs. 1 ArbZG). Die Arbeitszeit darf in diesem Fall 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten. Das heißt, wenn ein Notfall eingetreten ist, dürfen die Arbeitsstunden innerhalb des Notfalls zusammen mit den regulären Arbeitsstunden im genannten Zeitrahmen den wöchentlichen Durchschnitt von 48 Stunden nicht überschreiten. Dies ist in der Regel durch geeignete Ausgleichstage zu bewerkstelligen. Es sind demnach in einem Notfalleinsatz keine Grenzen für z.B. die maximale Einsatzzeit am Stück festgelegt.

Es kann nicht pauschal beantwortet werden, was als menschlich zumutbar erachtet wird, sondern unterliegt der persönlichen Abwägung des Vorgesetzten und sollte für jeden Mitarbeiter individuell entschieden werden.

Für die Nachbarschaftshilfe gilt im Notfall:

Es kommt nicht darauf an, dass der Notfall bei der eigenen Kommune vorliegt, sondern kann auch eine Nachbarkommune betreffen. Für das Personal, welches im Notfall in die Nachbarkommune geschickt wird, können die entsprechenden Paragraphen des Arbeitszeitgesetzes wie zuvor beschrieben außer Kraft gesetzt werden.

- **Situation 1 Frage 2**

Ist es generell möglich im Rahmen einer Nachbarschaftshilfe auf die Rufbereitschaft einer Nachbargemeinde und deren Gerätschaften zurückzugreifen? Wie wären das Personal und das Equipment versichert? Wer dürfte solch einen Einsatz genehmigen?

Ja, es ist möglich im Rahmen einer Nachbarschaftshilfe auf die Rufbereitschaft einer Nachbargemeinde und deren Geräte zurückzugreifen. In einer Kommune sind Gerätschaften nicht versichert, da sie haushaltsrechtlich keine Versicherungen abschließen dürfen.

Mitarbeiter der Stadt, welche ohne Aufforderung das Stadtgebiet verlassen, sind nicht versichert. Wird jedoch ein Hilfesuch der Nachbarstadt gestellt und der Vorgesetzte schickt das Personal zur Unterstützung über die Stadtgrenze, besitzen diese Versicherungsschutz aufgrund einer dienstlichen Anweisung. Bittet die Feuerwehr um Unterstützung, sind alle versicherungstechnischen Belange über die Feuerwehr abgedeckt. Zur Absicherung wird angeraten die Anweisungsbefugnis die Stadtgrenze in einem Notfall überschreiten zu dürfen schon im Vorfeld zu klären und schriftlich festzuhalten. Gibt es keine Regelungen sollte immer Rücksprache mit dem zuständigen Dezernenten gehalten und die nötige Erlaubnis eingeholt werden.

- Situation 1 Frage 3

Bei einer Nachbarschaftshilfe innerhalb der regulären Arbeitszeiten: Was ist bei der Personalgestaltung innerhalb der regulären Arbeitszeit zu beachten? Was ist zu beachten, wenn der Einsatz über die reguläre Arbeitszeit hinaus geht?

Die Arbeitszeitbestimmungen sind einzuhalten. Für die reguläre Arbeitszeit gilt die 10 Stunden Grenze. Nur in einem Notfall darf die Arbeitszeit über diese Grenze hinausgehen.

➤ **Situation 2**

Der Deutsche Wetterdienst gibt eine Gefahrenmeldung für Unwetter in der Region aus. Die Leitung der Abteilung „Kanalunterhaltung/Kanalbetrieb“ innerhalb des Abwasserbetriebes möchte deswegen vorsorglich eine erweiterte Bereitschaft ausrufen, um alle seine Mitarbeiter, auch solche die nicht im Dienstplan für Rufbereitschaft/Bereitschaftsdienst eingetragen sind, auf Abruf in den Dienst versetzen zu können.

Eine solche Vorgehensweise ist möglich, muss jedoch mit dem Personal- bzw. Betriebsrat abgesprochen werden. Im Voraus kann eine Regelung getroffen werden, dass der Kanalbetrieb im Falle eines Notfalls nicht daran gebunden ist, die Zustimmungen des Personal- bzw. Betriebsrats einzuholen.

- Situation 2 Frage 1

Ist es gesetzlich zulässig Arbeitnehmer, welche nicht im aktuellen Dienstplan für Bereitschaftsdienst / Rufbereitschaft eingetragen sind, im Hinblick auf einen möglicherweise eintretenden Notfall aufgrund eines Starkregenereignisses (spontan) in einen Bereitschaftsdienst / eine Rufbereitschaft zu versetzen? Wenn ja, welche Voraussetzungen müssen gegeben sein? Wie verhält sich der Fall, wenn bereits ein Starkregenereignis erheblichen Ausmaßes eingetreten ist, es sich also nicht mehr um eine vorsorgliche Maßnahme handelt, sondern der Krisenbewältigung dient?

Ja, der Arbeitnehmer darf (spontan) in einen Bereitschaftsdienst / eine Rufbereitschaft versetzt werden. Jedoch ist eine Abwägung zwischen den betrieblichen Interessen des Arbeitgebers und den Interessen des Arbeitnehmers notwendig und beruht daher auf Einzelfallentscheidungen. In der Interessenabwägung muss die Mitarbeiterstärke des Betriebes und die Mitarbeiterqualifikation berücksichtigt werden. Wenn das Regenereignis bereits eingetreten ist gelten die gleichen Regelungen.

- Situation 2 Frage 2

Ist es eine Beschneidung der Freiheit, wenn unmittelbar vor einem Wochenende ein Bereitschaftsdienst / eine Rufbereitschaft angeordnet wird?

Ja es handelt sich um eine Einschränkung.

- Situation 2 Frage 3

Welche Auswirkungen hat der Bereitschaftsdienst / die Rufbereitschaft auf die (maximalen) Arbeitszeiten?

In der Summe dürfen die Arbeitszeiten aus Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft und regulären Arbeitszeiten die jeweils geltenden Regelungen für die maximale Arbeitszeit pro Woche im zutreffenden Durchschnittszeitraum nicht überschreiten; z.B. nach § 3 ArbZG 60 Stunden pro Woche innerhalb von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen.

- Situation 2 Frage 4

Wie ist die Einhaltung der Ruhezeiten geregelt für

- *Rufbereitschaft*
- *„normalen“ Bereitschaftsdienst*
- *oben genannte „erweiterte“ (Ruf-) Bereitschaft?*

Bei der Rufbereitschaft handelt es sich um Ruhezeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Nur die Zeit der Inanspruchnahme gilt als Arbeitszeit. Bei Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft muss im Anschluss an den letzten Einsatz die volle Ruhezeit gewährt werden.

Bereitschaftsdienst gilt arbeitszeitrechtlich als Arbeitszeit.

- Situation 2 Frage 5

Wie ist eine Bezahlung im Fall

- *eines Bereitschaftsdienstes*
- *einer Rufbereitschaft*

geregelt, wenn ein Starkregenereignis

- *eingetreten, mit Einsatzzeiten*
- *nicht eingetreten, ohne Einsatzzeiten*

ist?

Bereitschaftsdienst gilt arbeitszeitrechtlich als Arbeitszeit. Dies bedeutet nicht, dass Bereitschaftszeit wie Arbeitszeit zu vergüten ist. Nach TVöD wird die Zeit mit einem Faktor von 0,5 verrechnet. Je nach Kommune wird die Vergütung anders geregelt. Diese greifen auf landesbezogene Regelungen zurück. Bei der inaktiven Zeit der Rufbereitschaft handelt es sich um Ruhezeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Bei beiden Fällen gilt: Wenn ein Mitarbeiter zu einer Arbeit herangezogen wird, handelt es sich um volle Arbeitszeit und muss normal vergütet werden. Wenn er zu ungünstigen Zeiten, wie z.B. Nacharbeit, arbeitet werden Zuschläge berechnet.

- Situation 2 Frage 6

In welcher Zuständigkeit liegt das Anordnen einer Bereitschaft bzw. wer darf Überstunden anordnen?

In der Gewerbeordnung § 106 „Weisungsrecht des Arbeitgebers“ wird beschrieben, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Bereitschaftsdienst anordnen darf. Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung darf der Arbeitgeber nach Ermessen näher bestimmen, solange sich keine Einschränkungen durch andere Dinge ergeben. Dieser Paragraph gilt jedoch nicht, wenn im

Arbeitsvertrag genaue Uhrzeiten, Inhalte und Orte festgelegt sind. Jeder Dienstvorgesetzte darf einen Bereitschaftsdienst anordnen. Diese Regelung muss in einer klar festgelegten Struktur verankert sein. Nur wenn in dieser Struktur geregelt ist, wer eine Bereitschaft anordnen darf, ist auch gesichert, dass eine Anweisung wirksam ist.

➤ **Situation 3**

Ein Mitarbeiter eines Abwasserbetriebs wird nachts während seiner Rufbereitschaft zu einem Einsatz gerufen. In der gegebenen Situation ist er sich jedoch nicht sicher, welche Maßnahmen zu treffen sind bzw. ob er über die zu treffenden Maßnahmen selbst entscheiden darf.

- **Situation 3 Frage 1**

In welchen Fällen darf der Mitarbeiter selbst über die zu treffenden Maßnahmen entscheiden und wann muss er mit seinem Vorgesetzten Rücksprache halten?

Es gibt keine gesetzlichen Vorgaben. Jeder Betrieb muss dies selbst in Regelungen festhalten. Diese müssen Anweisungen enthalten, wer vor Ort im Notfall Entscheidungen in welchem Umfang treffen darf.

➤ **Es stellen sich zum Schluss des Vortrages noch einige Fragen:**

- *Bei der Verdi ist die Vergütung der Rufbereitschaft so geregelt, dass an normalen Werktagen das Doppelte des Stundenlohnes und an Sonn- und Feiertagen das Vierfache des Stundenlohnes als Tagespauschale bezahlt wird. Entfällt die Pauschale, wenn der Mitarbeiter während der Rufbereitschaft zu einem Einsatz gerufen wird?*

Nach Einschätzung von Herrn Haardt entfällt die Pauschale nicht, auch wenn ein Mitarbeiter zu einem Dienst gerufen wird.

- *Neben dem Bereitschaftsplan existiert in einer Kommune ein Bereitschaftsvorankündigungsplan. Dort werden Bereitschaftszeiten wie in einem Dienstplan angekündigt. Das Eintreten eines Bereitschaftsdienstes wird jedoch erst zwei Tage vorher festgelegt. Ist dies zulässig?*

Diese Regelung ist zulässig, wenn die Einschränkungen nicht zu weit gehen. Nach Einschätzungen von Herrn Haardt ist eine Einplanung von 10 Wochen Rufbereitschaft im Jahr im Rahmen eines Jahresplans zulässig.

Gelsenkirchen, den 21. September 2018