**Arbeitshilfe 65**

# Notdienst und Rufbereitschaft im Kfz-Handwerk

| Inhalt: | Seite |
|---|---|
| Vorwort | 3 |
| Was bedeutet: Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Notdienst | 5 |
| Arbeitsrechtliche Schranken der Rufbereitschaft | 6 |
| Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates | 7 |
| Haftungsprobleme | 8 |
| Merkpunkte für eine Betriebsvereinbarung | 9 |
| Muster "Betriebsvereinbarung" | 14 |
| Anlage 1: § 52 Abs. 4 Nr. 2 StVZO | 19 |
| Anlage 2: § 15 BGV A 1 und § 7 SGB VII Begriff | 22 |
| Anlage 3: Muster „Bereitschaftserklärung" | 23 |
| Anlage 4: Qualifizierungsvereinbarung | 23 |

IG Metall Vorstand, Ressort Handwerk/Mittelstandspolitik, September 2009
IG Metall Vorstand, FB Sozialpolitik/Ressort Arbeitsrecht

**Impressum:**

**2. überarbeitete Auflage**

**Herausgeber:** IG Metall Vorstand, Ressort Handwerk/Mittelstandspolitik

**Verantwortlich:** Helmut Hennecke - Ressort Handwerk/Mittelstandspolitik
Rainer Rehwald - Ressort Arbeitsrecht

**Text und Gestaltung:** Ressort Handwerk/Mittelstandspolitik

**Erscheinungsdatum:** Oktober 2009

# 1. Vorwort

Notdienste, verbunden mit einer Rufbereitschaft, sind heute im Kfz-Handwerk längst Standard geworden. Vor wenigen Jahren waren es noch wenige Arbeitgeber oder auch einzelne Hersteller, die sich durch die Einführung von Notdiensten einen Wettbewerbsvorteil gegenüber der Konkurrenz versprachen. Heute ist Notdienst in der Regel Bestandteil der Händlerverträge.

Der Wunsch nach Einführung von Notdiensten in den Kfz-Betrieben kam weder vom Kunden, noch lässt er auf eine wachsende Störanfälligkeit der PKW´s schließen. Auch waren es nicht ACE oder ADAC, die ihre Notdienste vernachlässigten, so dass sich eine Marktnische für das Kfz-Handwerk öffnete. Ursache war vielmehr der Kampf der Herstellerwerke um Marktanteile. Mit Mobilitätsgarantien für Neufahrzeuge wurde eine zusätzliche Dienstleistung gefunden, um Kraftfahrzeuge für den Kunden attraktiver zu machen. Offensichtlich ist der Werbeeffekt größer und preiswerter als Annoncen und Hochglanzbroschüren.

Der Vorteil für einzelne Hersteller oder Händler währte jedoch nur so lange, bis andere das gleiche Konzept aufgriffen. Heute ist es ein Wettbewerbsnachteil keinen Notdienst zu haben, da er für den Kunden selbstverständlich geworden ist.

Unfälle mit Blechschäden sind für die Kfz-Betriebe eine attraktive Einnahmequelle. Da Kraftfahrzeuge immer zuverlässiger, die Inspektionsintervalle immer länger werden, sind markengebundene Betriebe verstärkt darauf angewiesen, diesem Geschäftsfeld mehr Beachtung zukommen zu lassen.

Durch die Verankerung in den Händlerverträgen, die wachsende Konkurrenz auf dem immer kleiner werdenden Markt „Reparatur von Kraftfahrzeugen" wird das Thema Notdienst/Rufbereitschaft im Kfz-Handwerk an Bedeutung zunehmen und eine neue Qualität erreichen.

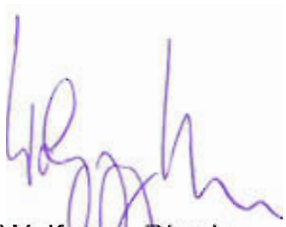
Für die Betriebsräte in markengebundenen Kfz-Betrieben steigt der Handlungsbedarf, Regelungen abzuschließen, damit diese Entwicklung nicht auf dem Rücken der Arbeitnehmer ausgetragen wird.

Notdienste sind nicht kostenlos zu haben. Das gilt für den Kunden, der diesen Sonderservice nicht zum normalen Stundenverrechnungssatz erhalten wird. Das gilt auch für den Monteur, dem der Notdienst Freizeit kostet und wird auch für den Arbeitgeber gelten, der diese Sonderleistungen dem Arbeitnehmer mit Geld oder Freizeit vergüten muss.

Der Betriebsrat hat die Aufgabe dafür zu sorgen, dass Notdienst nicht ungeregelt und zu Lasten der Arbeitnehmer durchgeführt wird. Genau diesem Ziel dient die Arbeitshilfe. „Notdienst und Rufbereitschaft im Kfz-Handwerk".

In dieser überarbeiteten und verbesserten Neufassung wurden aktuelle Anregungen und praktische Erfahrungen der Betriebsräte aus dem Kraftfahrzeughandwerk aufgegriffen.

Wir danken allen Kolleginnen und Kollegen, die sich hier eingebracht haben.



Wolfgang Rhode
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

Hans-Jürgen Urban
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

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

Bei der Einführung von Notdiensten ist im Interesse der betroffenen KollegInnen darauf zu achten, dass nur eindeutige Begriffe verwendet und in der abzuschließenden Betriebsvereinbarung festgeschrieben werden.

### Arbeitsbereitschaft:

Unter „Arbeitsbereitschaft" werden in der Rechtsprechung die innerhalb der Arbeitszeit liegenden Zeiten bezeichnet, die für den Arbeitnehmer ohne körperliche und geistige Beanspruchung zur Entspannung geeignet sind. Es handelt sich also um „Zeiten wacher Achtsamkeit im Zustand der Entspannung".[1]

Dies sind z. B. die Wartezeiten des Rettungsdienstpersonals zwischen einzelnen Einsätzen, soweit diese jeweils mehr als 10 Minuten betragen.

### 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.

### Rufbereitschaft:

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

### Notdienst:

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

[1] BAG vom 22.03.1990, ZTR 1990, 517, 519

## 3. Arbeitsrechtliche Schranken der Rufbereitschaft

Die Einführung der Rufbereitschaft selbst erfordert immer eine vertragliche Regelung. Dies muss im Arbeitsvertrag oder in einer schriftlichen Dokumentation des Arbeitgebers spätestens einen Monat nach Beginn nachgewiesen werden ( § 2 Abs.2 NachweisG).

Zu beachten ist hier, dass auch verschiedene Tarifverträge, z. B. § 3 Ziff. 18 Kfz-Handwerk Nordrhein-Westfalen, vorsehen, dass Rufbereitschaft nur eingeführt werden darf, wenn die Vergütung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geregelt ist. Andere Tarifverträge sehen Rufbereitschaftspauschalen vor.

Besteht eine derartige Regelung nicht, ist die Gefahr gegeben, dass für die Rufbereitschafts-Zeiten vom Arbeitgeber keine Vergütung zu leisten ist, wenn es nicht zum tatsächlichen Arbeitseinsatz kommt. Andererseits riskiert der Arbeitgeber, dass er die Einführung von Rufbereitschaft notfalls mit einer Änderungskündigung (§ 2 KSchG) durchsetzen muss, wenn er mit den Arbeitnehmern kein Einvernehmen erzielen kann.

Somit kommt den Vereinbarungen mit dem Betriebsrat im Rahmen des Mitbestimmungsrechtes (vgl. nachfolgend Ziff. 4) große Bedeutung zu.

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, der eine ununterbrochene **Ruhezeit von mindestens 11 Stunden** nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit oder nach einem Arbeitseinsatz verlangt. Es ist daher sicherzustellen, dass Arbeitnehmer, die während der Rufbereitschaft zum Einsatz kamen, nach Rückkehr eine entsprechende, ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden erhalten.

Eine Rufbereitschaft sollte frühestens 11 Std. nach Ende der Normalarbeitszeit beginnen, da sonst kein Arbeitseinsatz in dieser Zeit möglich ist. Will der Arbeitgeber gleichwohl z.B. Freitag nachts einen Notdienst sicherstellen, muss er den betreffenden Arbeitnehmer bereits freitags von der Arbeit freistellen.

Hierbei sollte sichergestellt werden, dass dadurch entstehender Arbeitsausfall in bezahlter Freizeit ausgeglichen wird (siehe Ziff. 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 mehrerer Hinsicht **mitzubestimmen**, nämlich

- bei der Frage **„ob"** die Rufbereitschaft eingeführt wird,

- bei der Frage **„wie"** die Rufbereitschaft ausgestaltet wird,

- bei der Aufstellung des jeweiligen Rufbereitschaftsplanes,

- sowie (Ziff. 18 Tarifvertrag Kfz NRW) bei der Vereinbarung einer Vergütung für das Ableisten der Rufbereitschaft (§ 87 Abs.1 Ziff. 10 BetrVG), soweit dies nicht tariflich geregelt ist.

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 Abs. 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.**

4. **Eine mitbestimmungsfreie, einzelvertragliche Regelung liegt auch 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 [2]

## 5. Haftungsprobleme

Bei der Einführung von Rufbereitschaften im Kfz-Gewerbe treten eine Reihe von Haftungsproblemen auf.

1) Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes unterscheidet seit der Entscheidung des Großen Senats vom 27.09.1994 (GS 1/89) nicht mehr, ob es sich bei der verrichteten Arbeit um eine gefahrgeneigte Tätigkeit handelt. Generell haftet der Arbeitnehmer für einen von ihm schuldhaft verursachten Schaden dem Arbeitgeber gegenüber. Dies gilt allerdings nur eingeschränkt mit folgenden Erleichterungen:

   - Bei **„leichter" („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. 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[3]. Allerdings kann der Umstand, dass der Arbeitgeber für das Unfallfahrzeug keine Vollkaskoversicherung abgeschlossen hat dazu führen, dass der Arbeitnehmer nur in Höhe einer Selbstbeteiligung haftet, die bei Abschluss einer Vollkaskoversicherung zu vereinbaren gewesen wäre[4].

2) Arbeitsleistung außerhalb der normalen Arbeitszeit und insbesondere zur Nachtzeit bringt eine erhöhte Gefahr fehlerhafter Leistungen mit sich, insbesondere bei nächtlichen Kfz-Reparaturen am Straßenrand.

---

[2] (BAG vom 21.12.1998, AP Nr. 9 zu § 87 BetrVG Arbeitszeit; Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, Kommentar, 6. Aufl., § 87 Rn.83).

[3] (vergleiche BAG vom 24.11.1987 – 8 A ZR 66/82)

[4] (Vergleiche dazu im Einzelnen: Kraushaar, Die Arbeitnehmerhaftung – in: Arbeitsrecht im Betrieb 1994, Seite 353 ff.)

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. Diesem gegenüber haftet er nämlich ohne die oben genannten Einschränkungen (siehe Punkt 5a), d. h., auch bei leichtester Fahrlässigkeit. Der Arbeitnehmer hat dann allerdings nach den oben genannten Grundsätzen (siehe Punkt a) einen entsprechenden Freistellungsanspruch, d. h., der Arbeitgeber muss die berechtigten Schadenersatzforderungen des Kunden übernehmen, je nach dem Grad des Verschuldens.

3) 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.

Allerdings führen Verstöße gegen Straßenverkehrsvorschriften oder Schutzvorschriften (z. B. Arbeitszeitgrenzen im ArbZG) noch nicht zum Verlust des Versicherungsschutzes für Körperschäden durch die Berufsgenossenschaft[5].

Etwas anderes gilt für grobe Verstöße gegen die Straßenverkehrsordnung (z.B. Überfahren einer roten Ampel oder Einfahren in einen Bahnübergang trotz Lichtzeichen) oder Fahren trotz absoluter Fahruntüchtigkeit (ab 1,1 Promille BAK). Aber hier treten dann meist die Hinterbliebenen als Kläger vor dem Sozialgericht auf[6].

**Vereinbarungen über Rufbereitschaften müssen diese erhöhten Haftungsrisiken mit berücksichtigen.**

## 6. Merkpunkte für eine Betriebsvereinbarung „Rufbereitschaft im Kfz-Gewerbe“

1. Rufbereitschaft ist auf die Arbeitnehmer möglichst gleichmäßig zu verteilen. Mehr als 10 Einsatzwochen pro Arbeitnehmer und pro Jahr sollten vermieden werden.

   Es scheint sinnvoll zu sein, Rufbereitschaft für eine ganze Woche zu vereinbaren. Im Einzelfall können auch kürzere Zeiträume vereinbart 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.

---

[5] (§ 7 Abs. 2 SGB VII)

[6] (so BSG Urt. vom 25.11.1992 – 2 RU 40/91 und vom 11.10.1994 – 9 RU 8/94)

Der IG Metall liegen Vereinbarungen vor, die vorsehen, wenn nicht ausreichend Mitarbeiter bereit sind, freiwillig Rufbereitschaft zu leisten und dadurch ein Funktionieren der Rufbereitschaft nicht sichergestellt ist, daß ein mit dem Betriebsrat abzustimmender Einsatzplan die Freiwilligkeit aufhebt. Eine entsprechende Regelung können wir nicht empfehlen. Fehlende Freiwilligkeit ist in aller Regel Folge einer zu geringen Vergütung. In Betrieben, in denen eine adäquate Vergütung geleistet wird, stehen in der Regel genügend Freiwillige für diese Funktion zur Verfügung.

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 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 Stunden- bzw. Monatslohn. Mit einer solchen Regelung steigt die Vergütung für Rufbereitschaft mit jeder Lohnerhöhung.
An Sonn- und Feiertagen sollte die Vergütung entsprechend der Zuschläge angehoben werden.
Im Kfz-Handwerk werden zur Zeit regional und betrieblich sehr unterschiedliche Beträge für Rufbereitschaft gewährt. Die Spannbreite liegt zwischen 350 € und 1700 € pro Woche.

5. Die Einhaltung der **11-stündigen Nachtruhezeit** gemäß § 5 Arbeitszeitgesetz ist in einer Betriebsvereinbarung ebenfalls durch praktische Regelungen zu gewährleisten, nämlich: Bei einem Einsatz zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr vor einem Arbeitstag erfolgt die Abgeltung dieser Einsätze durch Freizeitausgleich am gleichen Tag 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 Abs. 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.
Das Einsatzfahrzeug muss gemäß § 52 Abs. 4, Nr. 2 StVZO (siehe Anlage 1) ausgerüstet und durch den entsprechenden Eintrag im Fahrzeugschein als „Pannenhilfsfahrzeug" anerkannt sein.
Die private Nutzung muss gestattet werden, damit der Beschäftigte nicht zusätzliche Zeit für einen Fahrzeugwechsel aufwenden muss. Die Erstattung aufgewendeter Kosten (Benzin) muss vorgesehen werden. Der Arbeitgeber muss verpflichtet werden, eine **Vollkaskoversicherung ohne Eigenbeteiligung des betroffenen Arbeitnehmers** für dieses Einsatzfahrzeug abzuschließen.
Durch den Abschluss einer Vollkaskoversicherung ohne Eigenbeteiligung wird sichergestellt, dass bei der Nutzung eines Fremdfahrzeuges im Privatbereich das Nutzungsrisiko für den Arbeitnehmer minimiert wird.
Ist der Arbeitgeber nicht bereit das Fahrzeug vollkasko zu versichern, sollte in der Betriebsvereinbarung sichergestellt werden, dass bei privater Nutzung der Arbeitnehmer ausschließlich bei grober Fahrlässigkeit der Haftung unterliegt.

7. Dem Arbeitnehmer sollte zur Rufbereitschaft ein Handy vom Betrieb zur Verfügung gestellt werden. Im praktischen Einsatz fällt es dem Arbeitnehmer schwer, im Einzelfall zu beweisen, dass ein Anruf unmittelbar mit der Arbeit zusammenhängt oder privaten Charakter hat. Um Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und den Beschäftigten zu vermeiden, sollte in der Betriebsvereinbarung vereinbart werden, dass das Handy auch für private Zwecke während der Rufbereitschaft genutzt werden kann.
Telefonate, die sich aus der Rufbereitschaft ergeben, sind Arbeitszeit. Das gilt sowohl für Gespräche mit dem Kunden, Telefonate mit dem Arbeitgeber oder Telefongespräche, die sich aus dem organisatorischen Zusammenhang der Rufbereitschaft ergeben.

8. 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 Haftpflichtversicherung abzuschließen, die ihn vor einer Inanspruchnahme durch den Kunden schützt. Ansonsten haftet der Arbeitnehmer bei jeder Form des Verschuldens voll gegenüber dem Kunden neben dem Arbeitgeber. Er hat jedoch einen Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber, soweit der Arbeitnehmer wegen des Grades seines Verschuldens nur anteilig oder gar nicht haften würde.

9. Das erhöhte Risiko für Unfälle auf der Fahrt von und zum Einsatzort sowie während einer nächtlichen Reparatur am Straßenrand ist durch geeignete organisatorische Maßnahmen auszuschließen. Als Grundsatz sollte gelten, dass **keine Reparaturen außerhalb der Werkstatt** durchgeführt werden, sondern der liegengebliebene PKW mit dem Firmenwagen zur Werkstatt gebracht wird. Für Kleinreparaturen kann das Fahrzeug auf einen Parkplatz oder eine Raststätte geschleppt werden. Eine entsprechende **Unfallversicherung** zu Gunsten der Rufbereitschaft Leistenden ist darüber hinaus abzuschließen.

10. **Die Rufbereitschaft darf nicht zum Bereitschaftsdienst werden**. Jeglichen Versuchen, Arbeitnehmern vorzuschreiben, wo sie sich während der Rufbereitschaft aufzuhalten haben, sind entgegenzutreten bzw. führen evtl. dazu, dass für die gesamte Zeit der Rufbereitschaft die volle Vergütungspflicht besteht.

11. Für **Sonn- und gesetzliche Feiertage** gilt das Beschäftigungsverbot gemäß § 9 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz. Die Ausnahmevorschrift 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 für „echte" Notdienste.

    D. h., dass Rufbereitschaft 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.

12. Für Arbeitnehmer in Rufbereitschaft empfehlen wir, ein absolutes **Alkoholverbot** (§ 15 BGV, siehe Anlage 2) zu vereinbaren. Ein Alkoholverbot dient dem Schutz des Arbeitnehmers. Notdienste, und die daraus resultierenden Einsätze, beinhalten ein erhöhtes Risiko, das sich durch den Genuss von Alkohol vergrößert. Darüber hinaus kann jeder Arbeitnehmer zu jeder Zeit im Rahmen seiner Rufbereitschaft Kundenkontakt haben. Er wird damit zum Aushängeschild eines Betriebes.
    Wir empfehlen allerdings, die Frage des Alkoholverbots nicht im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zu Rufbereitschaft, sondern in einer Extravereinbarung über Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gem. § 87 BetrVG. Abs. 1 Ziff. 1 (Fragen der Ordnung des Betriebs) festzuschreiben (wegen Verlust des Versicherungsschutzes bei der BG vgl. oben unter Punkt 5c).

13. Des Weiteren sollten die betroffenen Arbeitnehmer unbedingt darauf hingewiesen werden, dass selbst geringste **Umwege bei Dienstfahrten**, die nicht dienstlich bedingt sind (z.B. für Brötchen kaufen oder Geld abheben) dazu führen, dass der gesetzliche **Unfallversicherungsschutz** verloren geht[7]. Nur wenn z.B. der Bankomat direkt am Dienstweg läge - also sich der Vorgang „im Vorbeigehen erledigen ließe"-, wäre das mit versichert.

    Allein die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer zur Rufbereitschaft eingeteilt ist, führt noch nicht zum Versicherungsschutz bei der BG. Dieser beginnt erst mit einem Einsatz, z.B. nach dem Handyanruf nach Verlassen des Hauses. Natürlich besteht auch ansonsten Krankenversicherungsschutz. Einige Leistungen der BG sind bei einem Arbeitsunfall aber besser (z.B. Unfallrenten ab einer MdE von 20).

14. Informationsdienst „Steuer-Erfahrungsaustausch" weist auf aktuelles Urteil hin.

    Erhalten Arbeitnehmer für Rufbereitschaft eine Entschädigung und gibt es für Bereitschaftsdienst an Sonn- und Feiertagen sowie in der Nacht noch einen Zuschlag, kann dieser **Zuschlag steuerfrei** sein[8].

    Grundsätzlich gilt: Zuschläge für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit sind steuerfrei, wenn sie bestimmte Prozentsätze des „Grundlohns" nicht übersteigen (§ 3b Einkommensteuergesetz (EStG)). Bei einer Rufbereitschaft ohne tatsächlichen Einsatz fehlt es zwar an der „tatsächlich geleisteten" Arbeit, das oberste Steuergericht erkennt aber auch das Sich-Bereithalten mit den damit verbundenen Beschränkungen (z. B. kein Alkoholgenuss) als Arbeitsleistung an.

    Die Zuschläge sind allerdings nur soweit steuerfrei, als sie die in § 3b EStG genannten Prozentsätze (bezogen auf die Entschädigung) nicht überschreiten.

---

[7] (so BSG Urteil vom 2.12.2008 – B 2 U 15/07)

[8] Entscheidung des BFH (Urteil vom 27.08.2002, Az: VI R 64/96)

# Muster – Betriebsvereinbarung

# Notdienst und Rufbereitschaft im Kfz-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 den Kunden erweitert. Durch die Bereitschaft auch zu ungewöhnlichen Zeiten den Kunden in Notsituationen zu helfen soll die Kundenbindung verstärkt werden.

Von den Arbeitnehmern, die dies ermöglichen, soll Schaden abgewendet und eine angemessene Vergütung sichergestellt werden.

### 2. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt:

a) räumlich:
- für alle Unternehmungen der Firma .....

b) persönlich:
- für alle Arbeitnehmer, die den 24-Stunden-Dienst freiwillig ausführen.

c) Auszubildende fallen nicht unter den Regelungsbereich

### 3. Begriffsbestimmung

Unter dem Begriff **„Notdienst"** werden alle Gegebenheiten erfasst, die für den Kunden ein unvorhersehbares Ereignis bedeuten, die ihm eine Nutzung seines Wagens verwehren und die eine sofortige Hilfe durch die Firma ..... nötig machen.

Unter Notdienst werden keine Arbeiten verstanden, die in der Normalarbeitszeit 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

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

Muster siehe Anlage 3

## 5. Einsatzplan

Rufbereitschaft wird in der Regel für eine Kalenderwoche vereinbart. Der Einsatzplan wird so aufgestellt, dass kein Arbeitnehmer mehr als 10 Arbeitswochen pro Jahr zur Rufbereitschaft herangezogen wird. Einer Woche mit Rufbereitschaft müssen mindestens zwei 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.

## 6. 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.).
Es gelten die Bestimmungen des IG Metall – Tarifvertrages für das Kfz-Handwerk ..(Tarifgebiet)..

Die **Vergütung für Rufbereitschaft** ist angebunden an den IG Metall – Tarifvertrag für das Kfz-Handwerk ..(Tarifgebiet)..

Es wird eine Pauschale gezahlt, die an den aktuellen Tarifvertrag gekoppelt ist und die in den Folgejahren an die materielle Entwicklung des Tarifvertrages angepasst wird.

Die Pauschale beträgt zur Zeit (Datum einfügen) .....€.

Sie berechnet sich wie folgt.

**Alternative 1:**

Pro Einsatzwoche beträgt die Rufbereitschafts-Pauschale:
Stundenlohn der Ecklohngruppe des IG Metall – Tarifvertrages für das Kfz-Handwerk ..(Tarifgebiet).. multipliziert mit dem **Faktor X.**

- Die Wochenpauschale wird zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbart –

Berechnung des Faktors X:
„gewünschte Wochenpauschale" geteilt durch den „Stundenlohn der Ecklohngruppe" ist gleich „Faktor"

Beispiel: 1.000 € (Pauschale) : .....€ (Ecklohn) = ..... (Faktor)

**Alternative 2:**

Pro Einsatzwoche beträgt die Rufbereitschafts-Pauschale:
Monatsentgelt der Ecklohngruppe des IG Metall – Tarifvertrages für das Kfz-Handwerk ..(Tarifgebiet).. multipliziert mit dem **Faktor Y.**

- Die Wochenpauschale wird zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbart –

Berechnung des Faktors Y:
„gewünschte Wochenpauschale" geteilt durch das „Monatsentgelt der Ecklohngruppe" ist gleich Faktor

Beispiel: 1.000 € (Pauschale) : .....€ (Ecklohn) = .....(Faktor)

## 7. Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes

Die 11-stündige Ruhezeit gemäß § 5 Arbeitszeitgesetz ist einzuhalten. Bei einem Einsatz während der Rufbereitschaft in der Zeit zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr vor einem Arbeitstag erfolgt die Abgeltung dieser Einsätze durch Freizeitausgleich am gleichen Tag in Form einer sofortigen, bezahlten Freischicht – unabhängig von der Dauer und der Anzahl der Einsätze. In diesen Fällen erfolgt lediglich die Bezahlung der Nachtarbeitszuschläge.

## 8. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

Unberührt von dieser Vereinbarung bleiben die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 2 und 3 BetrVG u.a. bei der Lage der Arbeitszeit und bei Mehrarbeit.

## 9. Arbeitsmittel

An sämtlichen Kalendertagen mit Rufbereitschaft wird den Beschäftigten ununterbrochen ein Einsatzfahrzeug, das den gesetzlichen Anforderungen entspricht, und ein Handy (im Fahrzeug mit Freisprecheinrichtung) unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Das Einsatzfahrzeug wird vollkasko ohne Eigenbeteiligung versichert (Alternative für den Fall, dass das Fahrzeug keinen Vollversicherungsschutz ohne Eigenbeteiligung hat: Der Arbeitnehmer haftet bei privater Nutzung ausschließlich für Schäden, die der Kategorie „Grobe Fahrlässigkeit" zuzuordnen sind). Die Übergabe erfolgt während der regulären Arbeitszeit. Während der Rufbereitschaft ist die private Nutzung des Einsatzfahrzeuges und des Handys 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 Fehlverhalten. Für alle von der Firma zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel wird eine Vollkaskoversicherung ohne Selbstbeteiligung abgeschlossen.

## 11. Sonn- und Feiertagsarbeit

Für Sonn- und Feiertagsarbeit gilt das Beschäftigungsverbot gemäß § 9 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz.

Vor der Beantragung der Ausnahmegenehmigung gemäß § 10 Abs. 1, Nr. 14 Arbeitszeitgesetz beim Gewerbeaufsichtsamt ist die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen.

## 12. Verminderung des Unfallrisikos

Zur Verminderung des Unfallrisikos sind die für den Notdienst vorgesehenen Fahrzeuge gemäß StVZO auszurüsten.
Grundsätzlich werden Reparaturen nicht am Straßenrand oder auf der Haltespur von Autobahnen behoben, sondern die Fahrzeuge werden zur Werkstatt gebracht, wo die Reparatur erfolgt. Für Kleinreparaturen kann das Fahrzeug auf einen Parkplatz oder eine Raststätte geschleppt werden. Größere Reparaturen erfolgen im Betrieb grundsätzlich nur während der Arbeitszeit. Der Notdienst leistende Arbeitnehmer darf nur in Begleitung eines weiteren Betriebsangehörigen während der Betriebsruhezeit das Lager betreten.
Zu Gunsten der Arbeitnehmer, die Rufbereitschaft leisten, wird von der Firma eine entsprechende Unfallversicherung abgeschlossen. Der Betriebsrat hat bei der Auswahl und Ausgestaltung dieser Versicherung ein Mitbestimmungsrecht.

## 13. Qualifizierung

Vor dem Einsatz in der Rufbereitschaft werden die vorgesehen Arbeitnehmer für diese Arbeiten in besonderer Weise geschult. Diese Unterweisung muss insbesondere Fragen der Unfallvermeidung, der Haftungsbegrenzung und der Höchstarbeitszeiten umfassen. Die entsprechenden Angebote der Herstellerwerke sollen genutzt werden.

Diese und darüber hinausgehende Qualifizierungsmaßnahmen sind durch eine gesonderte Vereinbarung zwischen der Firma ..... und dem Betriebsrat abzuschließen.

Grundsätzlich gilt: Schulungszeit ist Arbeitszeit. Entstehende Kosten trägt der Arbeitgeber.

Muster siehe Anlage 4

## 14. 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 3 Monaten jeweils zum Jahresende kündbar.

Automobilstadt, den .....

Geschäftsführung der Firma..... Betriebsrat

## Anlage 1

Straßenverkehr

Nr. 120

**§ 52 Abs. 4 Nr. 2 StVZO; Richtlinien über die Mindestanforderungen an Bauart oder Ausrüstung von Pannenhilfsfahrzeugen (Bonn, den 18. Juni 1997 StV13/36.25.64-01)**

Die „Richtlinie über die Anerkennung von Pannenhilfsfahrzeugen" vom 24.01.1969, VkBl. 1969 Seite 67 wurde ausgedehnt auf Fahrzeuge, die vornehmlich zur Behebung von Reifenpannen an Nutzfahrzeugen eingesetzt werden. Da die benötigte technische Ausrüstung zur Behebung von Reifenpannen an Nutzfahrzeugen erheblich von den Ausrüstungsvorschriften der in der o. g. Richtlinie definierten Pannenhilfsfahrzeugen abweicht, wurden die Mindestanforderungen an die Einrichtung der Fahrzeuge zur Behebung von Reifenpannen unter Ziffer 4 dieser Richtlinie hinzugefügt.

Die Ausweitung der Berechtigung, eine Kennleuchte für gelbes Blinklicht (Rundumlicht) zu führen, wird für notwendig erachtet, da sich inzwischen ständig Fahrzeuge zur Behebung von Reifenpannen, insbesondere an Nutzfahrzeugen, auf öffentlichen Straßen im Einsatz befinden. Die Tätigkeit auf der dem Verkehr zugewandten Seite an liegengebliebenen Fahrzeugen ist überaus risikobehaftet. Die übrigen Verkehrsteilnehmer sollten deshalb auf diese Art von Gefahrenstellen schon weithin sichtbar aufmerksam gemacht werden können.

Bei der Überarbeitung der o. g. Richtlinie wurden gleichzeitig auch die Anforderungen für die bereits anerkannten Pannenhilfsfahrzeuge sinngemäß dem heutigen Stand der Technik angepasst.

Nach Anhörung der zuständigen Landesbehörden wird nachstehende Richtlinie bekanntgegeben. Die Richtlinie kann ab sofort angewendet werden.

Die „Richtlinie über die Anerkennung von Pannenhilfsfahrzeugen" vom 24.01.1969, VkBl. 1969 Seite 67 wird hiermit aufgehoben.

Bundesministerium für Verkehr

Im Auftrag

Grupe

**Richtlinien über die Mindestanforderungen an Bauart oder Ausrüstung von Pannenhilfsfahrzeugen**

**Als Pannenhilfsfahrzeuge im Sinne des § 52 Abs. 4, Nr. 2 StVZO sind anzuerkennen:**

1. Abschleppwagen
2. Bergungsfahrzeuge
3. Fahrzeuge mit entsprechender Ausrüstung, vornehmlich zur Behebung technischer Störungen an Ort und Stelle
4. Fahrzeuge mit entsprechender Ausrüstung vornehmlich zur Behebung von Reifenpannen an Ort und Stelle

**Anerkennungsvoraussetzungen**

zu 1. Anerkennung nach § 18 Abs. 2, Nr. 1 StVZO als selbstfahrende Arbeitsmaschine. Hierfür gelten die Richtlinien für die Begutachtung von Abschleppwagen (Kranwagen) als Arbeitsmaschinen vom 09.06.1967 (Verkehrsblatt 1967 S. 394)

zu 2: Kraftfahrzeuge zum (Ab-)Transport beschädigter oder liegengebliebener Fahrzeuge mit technischen Einrichtungen zum Aufladen dieser Fahrzeuge (z. B. Seilwinde oder Ladekran)

zu 3. Die Ausrüstung dieser Kraftfahrzeuge oder Anhänger muss mindestens die unter a), b11), b21), b31) und b41) aufgeführten Gegenstände umfassen.

Zu 4: Die Ausrüstung dieser Kraftfahrzeuge oder Anhänger muss mindestens die unter a), b12), b22) und b32) aufgeführten Gegenstände umfassen. Zusätzlich muss ein entsprechender Transportraum für die im jeweiligen Pannenfall zu ersetzenden Reifen zur Verfügung stehen.

**Ausrüstungsgegenstände der unter 3. und 4. genannten Fahrzeuge:**

a) Ausrüstung zur Absicherung der Unfall- oder Arbeitsstelle:

- 2 Unterlegkeile
- 1 Warnflagge weiß-rot gestreift
- 3 Warndreiecke und 2 Warnleuchten, jeweils in amtlich genehmigter Bauart
- 5 Leitkegel („Lübecker Hüte")

b) Ausrüstung zur Behebung von Pannen:

WERKZEUG

b11)
- je 1 Dorn, Körner und Meißel
- je 1 Kontakt-, Flach-, Halbrund- und Rundfeile
- 1 Satz Gabelschlüssel (Schlüsselweiten 6-32)
- je 1 Satz Ringschlüssel (Schlüsselweiten 6-32) gerade und gekröpft
- 1 Satz Steckschlüssel (Schlüsselweiten 6-22)
- 1 Satz Innensechskantschlüssel (Schlüsselweiten 4-12)
- 1 Radkreuzschlüssel
- 2 Zündkerzenschlüssel (Schlüsselweiten 21 und 26)
- 1 Magnet an biegsamer Verlängerung
- 1 Satz Schraubenzieher
- je 1 Kombizange, Seitenschneider und Wasserpumpenzange
- 1 Zündkerzenbürste
- 2 Hämmer (300 und 800 Gramm)
- 1 Gummi- oder Plastikhammer
- 2 Montierhebel

B12)
- 1 Satz Kleinwerkzeuge (z. B. Fräser und Rauwerkzeuge)
- 1 Kleinwerkzeug-Koffer (Schraubenzieher, Zangen, etc.)
- 1 Steckschlüsselkasten mit Wechselsteckschlüsseln in langer Ausführung (Schlüsselweiten 24-36)
- 2 Hämmer (300 und 800 g)
- 1 Satz Montierhebel
- 1 Satz Pumpringe
- 1 Radkreuzschlüssel
- 1 Radmutterlöser
- 1 Drehmomentschlüssel für 140 Nm bis 760 Nm (3/4" mit Verlängerung und Adapter für 1")

GERÄTE

b21)
- 1 Wagenheber
- 1 Unterstellblock oder –klotz
- 1 Luftpumpe oder 1 Druckluftflasche
- 1 Spaten
- 1 Prüflampe
- 1 Arbeitslampe
- 1 Öleinspritzkanne
- 1 Abschleppseil
- Startbatterieausrüstung (12 Volt) mit Starthilfekabel, ausgelegt für Dieselmotoren

b22)
- 1 Wagenheber
- 1 Satz Unterstellblöcke
- 2 Unterlegkeile
- 1 Kompressor oder 1 Druckluftflasche
- 1 Hand-Reifenfüllmesser
- 1 Arbeitslampe mit Verlängerungskabel (25m)

ERSATZMATERIAL

b31)
- Isolierband
- Ventileinsätze
- Zündkerzen verschiedener Art (Gewinde, Wärmewert, etc.)
- Ersatz-Kabel für die Kraftfahrzeugelektrik in gängigen Querschnitten
- Kabelbinder verschiedener Längen
- Benzinschlauch mit passenden Schlauchschellen
- Ersatz-Wasserschläuche mit passenden Schlauchschellen
- Bindedraht
- Ersatz-Glühlampen für die vorgeschriebene Fahrbahn- und Fahrzeugbeleuchtung
- Sicherungen gängiger Art für verschiedene Stromstärken
- gebräuchliche Ventile und Ventilverlängerungen
- gebräuchliche Radmuttern und Dichtringe
- Reifenreparaturmaterial

KRAFT- UND SCHMIERSTOFFE, WASSER

b41)
- 10 Liter Superbenzin, unverbleit
- 5 Liter Dieselkraftstoff
- 10 Liter Wasser
- 2 Liter synthetisches Motoröl

Der Vermerk unter Ziffer 33 im Fahrzeugschein über die Anerkennung als Pannenhilfsfahrzeug soll lauten: „Als Pannenhilfsfahrzeug nach § 52 Abs 4 Nr. 2 StVZO anerkannt“ (VkBl. 1997 S. 472).

**Anlage 2**

## § 15 BGV A 1 Allgemeine Unterstützungspflichten und Verhalten

(1) Die Versicherten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Unternehmers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie für Sicherheit und Gesundheitsschutz derjenigen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen betroffen sind. Die Versicherten haben die Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu unterstützen. Versicherte haben die entsprechenden Anweisungen des Unternehmers zu befolgen. Die Versicherten dürfen erkennbar gegen Sicherheit und Gesundheit gerichtete Weisungen nicht befolgen.

(2) Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.

(3) Absatz 2 gilt auch für die Einnahme von Medikamenten.

## § 7 SGB VII Begriff

(1) Versicherungsfälle sind Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.

(2) **Verbotswidriges Handeln schließt einen Versicherungsfall nicht aus.**

**Anlage 3**

**Notdienst und Rufbereitschaft**

Name:.....Vorname:.....Personalnummer:.....

Hiermit erkläre ich mich bereit, auf freiwilliger Basis Rufbereitschaft und Notdienst gemäß der Betriebsvereinbarung vom.....zu leisten.
Ich habe die Betriebsvereinbarung in Kopie erhalten und kenne deren Inhalt.

Automobilstadt, den..... Unterschrift.....

Kopie
- Betriebsrat
- Personalabteilung

---

**Anlage 4**

**Qualifizierungsvereinbarung**

Zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung der Firma..... wird folgende Vereinbarung gemäß Punkt 12 der Betriebsvereinbarung „Notdienst und Rufbereitschaft" geschlossen:

Im 1. Halbjahr 20XX werden folgende Arbeitnehmer für den Notdienst wie folgt qualifiziert:

| | | | |
|---|---|---|---|
| Name, Vorname | von.....bis..... | Thema | Herstellerwerk |
| Name, Vorname | von.....bis..... | Thema | ACE |
| Name, Vorname | von.....bis..... | Thema | TÜV |

Die inhaltliche und zeitliche Gliederung der einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen sind dieser Vereinbarung als Anlage angefügt. Schulungszeit ist Arbeitszeit. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

Ort....., den.....

Geschäftsführung ..... Betriebsrat.....

# Die aktuellen Ausgaben der Materialien für die Arbeit im Kfz-Handwerk im Überblick

41. Den Strukturwandel gestalten – Arbeitshilfe für Betriebsräte im Kfz-Handwerk mit Checklisten und Musterverträgen
43. Beanstandungen von Arbeitswerten in Opel-Händlerbetrieben
44. Gegen Lohndumping! Für ein Tariftreuegesetz – Jetzt!
45 Kfz-GVO
46. Die „Ford-Arbeitszeiten" – Arbeitswerte für Ford-Händlerbetriebe
48. Qualifizierung der gewerblich-technischen Mitarbeiter nach dem Masters-Programm in den autorisierten Ford-Service-Betrieben
50. Geänderte Händler- und Serviceverträge VW/AUDI ab 1.10.2003 Auswirkungen und Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte
51. Handlungsleitfaden als Arbeitshilfe für Betriebsräte und Automobilverkäufer für die Gestaltung von Provisionsregelungen unter besonderer Berücksichtigung der Veränderungen der GVO
52. Opel-Händlervertrag - Geänderte Händler- und Serviceverträge ab 1.10.2003
53. Werkstatt-Test (Service-Test) in VW/AUDI Händler- und Servicebetrieben
54. Customer Relationship Management (CRM) im Kraftfahrzeug-Gewerbe
57. „Provisionsregelung für Automobilverkäufer/innen in Audi-Händlerbetrieben"
58. CARLO – das Dealer Management-System in OPEL Händlerbetrieben
61. Individuelle CSS (Kundenzufriedenheit) Auswertung für VW-Serviceberater, verbunden mit einem Leistungsbonus
62. Situation der Automobilverkäufer
63. Einflussnahme der Hersteller und Importeure auf ihre Vertragspartner in Autohäusern und Servicebetrieben
64. Tarifflucht im Handwerk
65. Notdienst und Rufbereitschaft im Kfz-Handwerk (Neuauflage)

**Kostenlose Bezugsmöglichkeit:**
**IG Metall Vorstand, Ressort Handwerk/Mittelstandspolitik;**
Tel.: 069 6693 - 2647 christian.heide@igmetall.de Stand: Septembert 2009

Weitere wichtige Hinweise zur Gestaltung eines Arbeitsvertrags und Klauseln finden sich im „Ratgeber Arbeitsvertrag" der IG Metall, zu bestellen für 2,- € zzgl. MwSt. und Versandkosten unter www.igmetall.de.