

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 26.11.2015 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.

Begründung

Mit der Petition wird gefordert, dass die vorgeschriebene Einhaltung der Ruhezeit vom Arbeitszeitgesetz durch Rufbereitschaftseinsätze nicht die Regelarbeitszeit am Folgetag nach hinten verschiebt. Die dadurch entstehenden Fehlstunden des Mitarbeiters seien vom Arbeitgeber ohne Mitarbeiterbeteiligung auszugleichen.

Zur Begründung wird im Wesentlichen vorgetragen, durch die Einsätze im Rahmen der Rufbereitschaft werde die vorgeschriebene Ruhezeit von elf Stunden unterbrochen. Der Mitarbeiter dürfe dann erst mit Ablauf der elf Stunden seine Tätigkeit im Betrieb wieder aufnehmen. Der Mitarbeiter werde durch eine vom Arbeitgeber angeordnete Rufbereitschaft wegen fehlender gesetzlicher Regelung im Anschluss bestraft. Die Tarifverträge seien diesbezüglich mangelhaft.

Die Eingabe wurde als öffentliche Petition auf der Internetseite des Deutschen Bundestages eingestellt und dort diskutiert. Sie wurde von 73 Mitzeichnern unterstützt, und es gingen 12 Diskussionsbeiträge ein.

Der Petitionsausschuss hat der Bundesregierung Gelegenheit gegeben, ihre Haltung zu der Eingabe darzulegen. Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung lässt sich unter anderem unter Einbeziehung der seitens der Bundesregierung angeführten Aspekte wie folgt zusammenfassen:

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geht im Grundsatz von einem acht Stunden-Tag und einer sechs-Tage-Woche und damit mittelbar von einer durchschnittlichen Höchstarbeitszeit von 48 Wochenstunden aus. Wird die Arbeitszeit auf maximal

60 Wochenstunden verlängert, ist die Zeit auszugleichen. Die Tarifvertragsparteien können insbesondere bei den Formen der Bereitschaft längere Arbeitszeiten zulassen.

Bei der Rufbereitschaft muss sich der Arbeitnehmer nicht (wie beim Bereitschaftsdienst) am Arbeitsplatz oder an einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, sondern kann seinen Aufenthalt selbst bestimmen. Die Beschäftigten sind in der Wahl ihres Aufenthaltsortes frei, wenn sie ihre jederzeitige Erreichbarkeit gewährleisten können, um auf Abruf die Arbeit aufnehmen zu können.

Aus Sinn und Zweck der Rufbereitschaft folgt, dass Rufbereitschaft nur angeordnet werden darf, wenn lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Bei Rufbereitschaft ist die Zeit der Inanspruchnahme (einschließlich der Fahrzeit zum Arbeitsplatz) als Arbeitszeit zu werten, die übrige Zeit als Ruhezeit. Durch die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft darf die höchstzulässige werktägliche Arbeitszeit von zehn Stunden nicht überschritten werden, es sei denn, dass eine abweichende Regelung nach § 7 ArbZG vorliegt.

Aus gesundheitlichen Gründen schreibt § 5 Absatz 1 ArbZG vor, dass die Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben müssen. Bei einer Unterbrechung der Ruhezeit durch Inanspruchnahme in der Rufbereitschaft ist anschließend grundsätzlich eine neue elfstündige Ruhezeit zu gewähren, bevor die normale Arbeitszeit wieder aufgenommen wird.

Ob und wie sich eine Rufbereitschaft und während der Rufbereitschaft anfallende Arbeitszeiten auf Umfang und Verteilung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung auswirken, kann nur durch Auslegung des Arbeitsvertrags oder einschlägiger kollektivrechtlicher Regelungen ermittelt werden.

Hinzuweisen ist darauf, dass das Arbeitszeitgesetz auch Ausnahmen von der Ruhezeitregelung bei Rufbereitschaft enthält, so dass in diesen Fällen die kritisierte Situation nicht eintritt. So können in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden (§ 5 Absatz 3 ArbZG). Außerdem haben die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, die Ruhezeiten bei Bereitschaftsdienst den Besonderheiten dieses Dienstes anzupassen, insbesondere Kürzungen der Ruhezeit infolge von Inanspruchnahmen während dieses Dienstes zu

anderen Zeiten auszugleichen (§ 7 Absatz 2 Nummer 1 ArbZG). In Bereichen, in denen Regelungen durch Tarifvertrag üblicherweise nicht getroffen werden, kann eine solche Ausnahme durch die Aufsichtsbehörde bewilligt werden (§ 7 Absatz 5 ArbZG).

Die getroffenen Regelungen dienen dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Weitergehende Regelungen werden durch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge festgelegt. Damit soll den Interessen der Beschäftigten und der Betriebe besser Rechnung getragen werden.

Der Ausschuss hält die geltende Rechtslage für sachgerecht und vermag sich nicht für eine Gesetzesänderung im Sinne der Petition einzusetzen. Der Petitionsausschuss empfiehlt daher, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen der Petition nicht entsprochen werden konnte.