

Notdienstvereinbarungen

Notwendigkeit und Inhalt



Fazit

Welche Arbeiten tatsächlich in einer Notdienstvereinbarung festzulegen sind, muss einzelfallabhängig vor Ort entschieden werden. Notdienstarbeiten können sein:

- Arbeiten zur Sicherung der Grundversorgung der Bevölkerung (Lebensmittel)
- Arbeiten im öffentlichen Interesse (Sicherung von Anlagen, von denen Gefahren ausgehen könnten)
- Arbeiten zur Sicherung/Erhaltung von Anlagen/Gütern und zur Gewährleistung der unverzüglichen Aufnahme der Arbeit nach Beendigung des Arbeitskampfs
- Arbeiten zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie des öffentlichen Gesundheitsdienstes (Notfälle in Krankenhäusern, Winterdienst)
- Erledigung von Aufgaben, deren Sicherstellung dem Arbeitgeber durch öffentlich-rechtliche Vorschriften aufgegeben ist

Es sind immer bevorzugt arbeitswillige Beschäftigte oder Beamte zu Notdienstarbeiten heranzuziehen.

Weitere Hinweise und Tipps sowie eine Musternotdienstvereinbarung erhalten Mitglieder der Streikleitung aus der dbb-Arbeitskampfmappe.

Dieser Flyer ist gewissenhaft und auf dem Stand April 2020 erstellt. Er erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Ausschließlichkeit. Rechtsansprüche jeglicher Art gegenüber dem Herausgeber können aus dem Inhalt nicht abgeleitet werden.

Fotos: T. Hei, dbb, Bildertheater, Dirk Guldner, Fabian Berg, Dirk Guldner, Viktoria Kühne



Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

- | | |
|---|--|
| ☐ Tarifbeschäftigte/r | ☐ Azubi, Schüler/in |
| ☐ Beamter/Beamtin | ☐ Anwärter/in |
| ☐ Rentner/in | ☐ Versorgungsempfänger/in |
| ☐ Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten. | |
| ☐ Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten. | |
| ☐ Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft. | |

Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen * versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist der dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-40, Telefax: 030.4081-4999, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzaufträgen erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz.html.

Datum / Unterschrift

Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessensvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse:
dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Telefon: 030.4081-5400, Fax: 030.4081-4399, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de

dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif
Friedrichstraße 169 | 10117 Berlin | www.dbb.de
E-Mail: tarif@dbb.de | Telefon: 030.4081-5400



dbb
beamtenbund
und tarifunion





Wir befinden uns im Vorfeld eines möglichen (Warn-)Streiks und es stellt sich die Frage, ob eine Notdienstvereinbarung vor Ort notwendig ist und wie diese inhaltlich gestaltet werden muss. Der Arbeitgeber drängelt schon und behauptet fälschlicherweise, er dürfe ohne Notdienstvereinbarung einfach bestimmen, wer zu arbeiten hat ...

Um Streit und Probleme bezüglich Notdienstarbeiten zu verhindern, empfiehlt es sich in bestimmten Fällen, eine Notdienstvereinbarung abzuschließen. Im Folgenden geben wir hierzu einige Hinweise.

In welchen Fällen müssen Notdienste eingerichtet werden?

Es ist nicht immer ganz eindeutig, in welchen Bereichen Notdienste während eines Arbeitskampfes geboten und sinnvoll sind. Notdienstarbeiten sind alle Arbeiten, die zum Schutz und zur Erhaltung der Betriebseinrichtungen sowie für das Gemeinwohl zwingend notwendig sind. Ein Hinweis auf ihre Notwendigkeit ist, wenn vor Ort oder in bestimmten Bereichen 24 Stunden an sieben Tagen in der Woche gearbeitet wird – wenn auch nicht immer in voller Schichtstärke (wie z.B. in Krankenhäusern, fast nie in der allgemeinen Verwaltung). Ist dies nicht der Fall, ist das ein Indiz, dass Notdienste nicht eingerichtet werden müssen.

Der alleinige Wunsch der Arbeitgeberseite, eine Notdienstvereinbarung abzuschließen, ist nicht ausreichend. Diesbezüglichen Verhandlungen sollte sich jedoch trotzdem nicht verschlossen werden. Notdienstvereinbarungen sollten für Streiks und Warnstreiks gelten.

Kommt keine Notdienstvereinbarung zustande, so sind auch keine Notdienstarbeiten durchzuführen. Es ist somit vor allem im Interesse des Arbeitgebers, sich um eine Notdienstvereinbarung zu bemühen.

Wer vereinbart die Notdienste?

Arbeitgeber und örtliche Streikleitung (u.U. zusammen mit der jeweiligen Fachgewerkschaft) sind Verhandlungspartner bei der Regelung der Notdienstvereinbarung. Die örtliche Streikleitung ist ein Team aus Gewerkschaftsmitgliedern. In dieser Vereinbarung werden Art und Umfang der im Rahmen des Arbeitskampfes erforderlichen Notdienstarbeiten schriftlich festgelegt. Für die Einhaltung und Durchführung der Notdienstvereinbarung ist die örtliche Streikleitung zuständig. Sie überwacht, dass die eingeteilten Beschäftigten tatsächlich auch den Notdienst verrichten und dass die Arbeitgeberseite sich an die Abmachungen hält.

Zu welchem Zeitpunkt sollten Notdienstarbeiten organisiert werden?

Die Notdienstarbeiten müssen so vorbereitet sein, dass sie bei Beginn der Arbeitskampfmaßnahme unverzüglich aufgenommen werden können. Wichtig ist dabei die Festlegung der Arbeiten nach Art und Umfang in der Notdienstvereinbarung. Die Streikleitung sollte sich deshalb bereits vor Beginn des Arbeitskampfes mit dem Arbeitgeber in Verbindung setzen.

Welchen Umfang sollten Notdienste haben?

Nur eine Grundversorgung soll durch Notdienste aufrechterhalten werden (z.B. zwei von zehn OP-Sälen). Im Regelfall sind Notdienste im Umfang und der Größenordnung von Wochenend- oder Nachtbesetzungen ausreichend. In einer Anlage zur Notdienstvereinbarung kann die genaue Anzahl der Beschäftigten in verschiedenen Bereichen aufgeführt werden. Beschäftigte, die Notdienste verrichten, streiken in diesem Moment nicht und erhalten deshalb ihr volles Entgelt.

Notdienste dienen keinesfalls dazu, vor Ort einen geregelten Betrieb aufrechterhalten zu können, oder der Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten arbeitswilliger Arbeitnehmer.

Wer bestimmt die Beschäftigten, die zu Notdienstarbeiten herangezogen werden?

Oftmals entsteht Streit darüber, wer zu entscheiden hat, welche Beschäftigten die Notdienste verrichten. Weder die Arbeitgeberseite noch die Gewerkschaft / örtliche Streikleitung allein kann die Auswahl der Beschäftigten vornehmen. Es gibt keine endgültige Rechtsprechung, die nur der einen oder nur der anderen Seite ein Auswahlrecht zubilligt. Die örtliche Streikleitung sollte im Falle einer Verständigung mit dem Arbeitgeber auf eine Notdienstvereinbarung eine Liste derjenigen Arbeitnehmer mit der Arbeitgeberseite vereinbaren, die für den Notdienst vorgesehen sind. Ein entsprechender Einsatzplan ist rechtzeitig auszuarbeiten. Es empfiehlt sich immer, zunächst arbeitswillige Beschäftigte und Beamte zu Notdienstarbeiten heranzuziehen. Für Streitfälle sollte eine paritätisch besetzte Kommission in der Notdienstvereinbarung vereinbart werden.

Auch wenn keine Notdienstvereinbarung besteht, darf der Arbeitgeber Beschäftigte nicht einseitig zu Notdienstarbeiten verpflichten. Das wäre ein unzulässiger Eingriff in das Streikrecht durch den Arbeitgeber.

Wie lange sollte eine Notdienstvereinbarung gelten?

Eine Notdienstvereinbarung sollte immer auf das Ende des konkreten Tarifkonflikts (z.B. Einkommensrunde des Jahres XXXX) befristet sein. Das bedeutet, sie endet automatisch, wenn auch der Konflikt beendet ist. Das muss aber ausdrücklich in die Notdienstvereinbarung aufgenommen werden.

In die Notdienstvereinbarung sollte außerdem ein außerordentliches Kündigungsrecht für den Fall aufgenommen werden, dass eine Partei grob gegen die Inhalte der Vereinbarung verstößt.