

Wie werden Bereitschaftsdienst angeordnet und vergütet ?

Während in der Vergangenheit die meisten Arbeitnehmer nur innerhalb einer bestimmten Arbeitszeit ihre Leistungen erbringen mussten, werden heute in viele Bereichen Bereitschaftsdienste gefordert. Es liegt auf der Hand, dass aus der Sicht des Arbeitnehmers im Grunde kein Unterschied zur normalen Arbeitszeit besteht, da auch die Dienstbereitschaft wache Achtsamkeit im Zustande der Entspannung fordert. Nicht nur im Bereich des Rettungswesens sondern auch im klassischen Dienstleistungssektor (Installationsbetriebe, Fahrstuhlwartung oder Hard- und Softwarepflege) wird immer öfter den Kunden eine 24-Stunden Bereitschaft angeboten. Voraussetzung ist aber bei jeder Art von Bereitschaftsdiensten zunächst, dass deren Anordnung entweder im Arbeitsvertrag oder in einem Tarifvertrag geregelt ist. Darüber hinaus handelt es sich bei Bereitschaftsdienst auch um Arbeitszeit, die entsprechend zu vergüten ist. Aufgrund der Tatsache, dass die von den Arbeitnehmern zu leistende Bereitschaft jedoch keine ständige Erbringung der Arbeitsleistung und Aufmerksamkeit fordert, sondern auch Ruhezeiten beinhaltet, ist es nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes gerechtfertigt, diese Bereitschaftsdienste geringer zu vergüten. Im Hinblick auf die Vergütung von Bereitschaftsdiensten werden daher zwischen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber häufig Pauschalen vereinbart, die jedoch angemessen sein müssen. Bei der Beurteilung, ob und in welcher Höhe der Bereitschaftsdienst vergütet wird, kommt es jedoch zunächst darauf an, wo sich der Arbeitnehmer nach Weisung des Arbeitgebers aufhalten soll. Hält sich der Arbeitnehmer im Betrieb auf, so ist es erforderlich, die volle Zeit, wenn auch zu einem geringeren Stundensatz, zu vergüten, da der Arbeitnehmer seinen Aufenthalt nicht selbst bestimmen kann. Kürzlich hat der Europäische Gerichtshof zu Gunsten der Arbeitnehmer entschieden, dass Bereitschaftsärzte in Krankenhäusern während des Bereitschaftsdienstes den vollen Gehaltsanspruch haben und nicht nur Anspruch auf eine geringere Pauschale.

Von der Ableistung des Bereitschaftsdienstes ist die Rufbereitschaft zu unterscheiden. Bei der Rufbereitschaft kann der Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort selbst bestimmen, sofern er dort für den Arbeitgeber jederzeit erreichbar ist. In diesen Fällen soll es gerechtfertigt sein, nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, in der die Leistung des Arbeitnehmers in Anspruch genommen wurde, zu vergüten. Die Ruhezeiten während der Rufbereitschaft gelten hingegen nicht als Arbeitszeit und müssen auch nicht gesondert vergütet werden. In diesem Zusammenhang kann zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart werden, die Vergütung in der Form von Arbeitszeitausgleich oder einer Pauschale zu vereinbaren. Aber auch bei der Rufbereitschaft gilt, dass vorher eine vertragliche Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien erzielt wurde. Einer solchen gesonderten Vereinbarung bedarf es ausnahmsweise nicht, wenn das Berufsbild durch die Ableistung von Bereitschaftsdiensten gekennzeichnet ist, was insbesondere bei Ärzten oder Rettungssanitätern der Fall ist.