

Dürfen Stand-By-Dienste in Betriebsvereinbarungen festgelegt werden, auch wenn es hierzu keine Regelung im geltenden Tarifvertrag gibt?

- Als Stand-By-Dienste werden üblicherweise solche Dienste bezeichnet, die mit einer kurzen Vorlaufzeit von beispielsweise wenigen Stunden an- oder abgesagt werden können.
- Es wird mitunter die Auffassung vertreten, dass solche Dienste nicht betrieblich vereinbart werden könnten, weil sie der Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz unterlägen. Nach dieser Gesetzesbestimmung können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Denn schließlich würden ja Rufbereitschaften oder auch andere flexible Arbeitszeitgestaltungsvarianten tarifvertraglich geregelt. Die Nicht-Regelung von Stand-By-Diensten sei somit Ausdruck, dass die Tarifparteien solche nicht hätten regeln wollen.
- Allerdings wird bei dieser Argumentation der in den meisten Betrieben gängigen Praxis nicht Rechnung getragen. Denn die Sicherstellung der Arbeitsplatzbesetzung bei einem ungeplanten kurzfristigen Personalausfall erfolgt i.d.R im Rahmen der üblichen Mitbestimmungsverfahren. Oftmals gibt es hierfür auch spezielle Passagen in Betriebsvereinbarungen oder Regelungsabreden. Es ist nicht erkennbar, dass entsprechende Regularien für Stand-By-Dienste üblicherweise tarifvertraglich geregelt werden, wie dies nach dem Gesetz erforderlich wäre, um eine betriebliche Regelung auszuschließen.