

Sind Stand-By-Dienste mit dem Arbeitgeber-Direktionsrecht vereinbar? (1/3)

- Als Stand-By-Dienste werden üblicherweise solche Dienste bezeichnet, die mit einer kurzen Vorlaufzeit von beispielsweise wenigen Stunden an- oder abgesagt werden können.
- Neben der Frage nach ihrer mitbestimmungsrechtlichen Zulässigkeit (siehe unseren Rechtstipp hierzu) ist auch zu klären, ob sie sich im Einklang mit den Anforderungen an das arbeitgeberseitige Direktionsrecht befinden. Dieses ist nach „billigem Ermessen“ auszuüben (§ 106 Gewerbeordnung, § 315 Bürgerliches Gesetzbuch).
- „Billiges Ermessen“ heißt, vereinfacht ausgedrückt, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung bestehen muss. „Unbillig“ – und damit unzulässig – ist eine Regelung dann, wenn ein Vertragspartner unangemessen benachteiligt wird oder der „schwächere“ Vertragspartner zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit ihr nicht rechnen musste.
- Gerichtlich wird dann im Streitfall geprüft, ob eine konkrete Stand-By-Regelung im Einklang mit der Ausübung des Arbeitgeber-Weisungsrechts nach billigem Ermessen steht oder nicht.
- Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil vom 26.01.2011 (5 AZR 819/09) ausgeführt: „Das Erfordernis der Verteilung der Jahresarbeitszeit im Voraus und die bei der Regelung einer vereinbarten Arbeit auf Abruf in § 12 Abs. 2 und 3 TzBfG zum Ausdruck kommende gesetzliche Wertentscheidung legen [...] die Annahme nahe, dass der Arbeitnehmer vorbehaltlich einer abweichenden tariflichen Regelung zur Arbeitsleistung nur verpflichtet ist, wenn ihm der Arbeitgeber eine Änderung der Verteilung der Jahresarbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitgeteilt hat.“ (Rn 17)



Sind Stand-By-Dienste mit dem Arbeitgeber-Direktionsrecht vereinbar? (2/3)

- Aus diesem BAG-Urteil wird oft abgeleitet, dass eine betriebliche Regelung mit einer Abruffrist von weniger als vier Tagen nur dann rechtskonform sei, wenn es eine diesbezügliche tarifvertragliche Öffnung gibt. Denn nach § 12 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) kann in einem Tarifvertrag auch eine kürzere Vorlaufzeit für den Abruf zur Arbeit zugelassen werden.
- Doch aus dem BAG-Urteil folgt nicht, dass Stand-By-Regelungen ohne tarifvertragliche Öffnungsklausel generell unzulässig sind. Denn auch für dieses Urteil ist zu beachten, dass es sich auf einen konkreten Streitgegenstand bezog. So handelte es sich um einen Gewerbebetrieb, und die kurzfristigen Arbeitszeitänderungen durch den Arbeitgeber waren durch Schwankungen der Kundennachfrage verursacht; zudem gab es in dem Betrieb keine gesondert ausgewiesenen flexiblen Schichten oder Dienste, sondern die kurzfristigen Arbeitszeitanpassungen konnten grundsätzlich jeden Tag betreffen.
- Ob das BAG ebenso entschieden hätte, wenn es sich um eine betriebliche Regelung zur Sicherstellung der zwingend einzuhaltenden Mindestbesetzungstärken in einem sicherheitskritischen Bereich etwa eines Kraftwerks, in der Krankenversorgung oder Behindertenbetreuung gehandelt hätte, bleibt offen – zumal dann, wenn die Anzahl der kurzfristig an- oder absagbaren Dienste in einem angemessenen Umfang zur Gesamtzahl aller Arbeitstage gestanden und für die Mitarbeiter bei der Einteilung solcher Stand-By-Dienste eine Mitsprachemöglichkeit bestanden hätte.

Sind Stand-By-Dienste mit dem Arbeitgeber-Direktionsrecht vereinbar? (3/3)

- Dennoch lässt sich beim Einteilen von Stand-By-Diensten eine arbeitsrechtliche Unwägbarkeit nicht ausschließen, obwohl in vielen Betrieben Vorlaufzeiten bei der Einteilung bzw. Änderung von Arbeitszeiten auch unterhalb der Vier-Tage-Frist zur Zufriedenheit aller Beteiligten praktiziert werden.
- Es verbleibt also bei Stand-By-Regelungen ohne tarifvertragliche Öffnung gemäß § 12 Abs. 3 TzBfG das (selten realisierte) Risiko, dass sie im Konfliktfall nicht einseitig gegen den Willen des Arbeitnehmers durchgesetzt werden könnten.

