
BEREITSCHAFTSDIENST

Bedeutung des Bereitschaftsdienstes

Im Bereitschaftsdienst können Beschäftigte bei Bedarf sehr kurzfristig zu einem Arbeitseinsatz abgerufen werden. Dafür müssen sie sich während der Dienstzeiten in der Nähe ihres Arbeitsortes aufhalten, können sich aber auch ausruhen oder sogar schlafen, sofern kein Arbeitsbedarf vorliegt. Beispielhaft gilt dies für Beschäftigte der Feuerwehr auf der Wache. Der Bereitschaftsdienst grenzt sich damit zur Arbeitsbereitschaft ab, in der die Aufmerksamkeit der Mitarbeitenden zwischen den Arbeitseinsätzen trotz grundsätzlich möglicher Entspannung erforderlich ist. Im Gegensatz zur Rufbereitschaft ist während des Bereitschaftsdienstes ein Aufenthalt in räumlicher Nähe zum Arbeitsort erforderlich – dafür gilt die Bereitschaft aber in vollem Umfang als Arbeitszeit. Auch darf sie einen höheren Anteil an der Gesamtarbeitszeit ausmachen als in der Rufbereitschaft (für weitere Informationen zur Rufbereitschaft: s. Steckbrief ‚Rufbereitschaft‘).

Vor- und Nachteile für Beschäftigte und Arbeitgeber

Zumeist finden sich Bereitschaftsdienste im Bereich kritischer Infrastruktur, bei denen eine schnelle Reaktion auf unvorhergesehene Ereignisse unabhängig von der jeweiligen Uhrzeit unverzichtbar ist. Beispiele hierfür sind die Energie- und Gesundheitsversorgung oder die Feuerwehr. Geschieht die Nutzung des Arbeitsmodells nicht zur Abdeckung kollektiver Bedürfnisse, ermöglicht sie Unternehmen eine unmittelbare Bearbeitung von Kundenwünschen. In diesen Fällen erfüllt der Bereitschaftsdienst den unternehmerischen Wunsch nach Flexibilität. Auch wenn das Flexibilitätsbedürfnis der Mitarbeitenden dagegen zurücksteht, sollten die Dienste für die Beschäftigten so erträglich wie möglich ausgestaltet werden.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Der Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit und fällt somit unter das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Seine tarifliche und betriebliche Ausgestaltung unterliegt aber gesonderten Bestimmungen. Beispielsweise sind tägliche Arbeitszeiten von mehr als zehn Stunden legal, sofern regelhaft Bereitschaftsdienste im Umfang von 25 bis 30 % der täglichen Arbeitszeit anfallen. Die Mehrarbeit muss dann innerhalb von 12 Monaten ausgeglichen werden. Auch ohne tarifliche Einigung sind tägliche Arbeitszeiten von mehr als acht Stunden möglich, wenn die jeweiligen

Beschäftigten zustimmen und ihre Gesundheit dadurch nicht gefährdet ist. Die Einführung eines Bereitschaftsdienstes bedarf insgesamt der Zustimmung des Betriebsrates, da er eine Verlängerung der allgemeinen Arbeitszeit darstellt.

Hinweise zur Ausgestaltung

In allen Fällen ist auf eine ausreichende Personaldeckung zu achten, um Beschäftigte nicht zusätzlich zu belasten. Ebenso sollten Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes thematisiert werden. Bei der Ausgestaltung ist auf die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitvorgaben zu achten.

Quelle:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.) (2017): Flexible Arbeitszeitmodelle. Überblick und Umsetzung. Dortmund.