

Ungeplanter "kurzer Wechsel" und die Frage der Ruhezeiten und den Minusstunden

Situation: Ein Arbeitnehmer wird vom Arbeitgeber gebeten, wegen personeller Engpässe aus einem geplanten Spätdienst bis 22 Uhr in einen Frühdienst ab 6 Uhr am Folgetag zu wechseln.

Frage: Wie ist mit den Stunden zwischen 20 und 22 Uhr zu verfahren, damit die Ruhezeit eingehalten wird ?

Rechtliche Bewertung:

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeiten. Bei uns sind diese im Dienstplan festgelegt. Einseitig kann der Dienstplan im Regelfall nicht mehr geändert werden.

Tritt nun die oben beschriebene Situation ein, hat der Arbeitnehmer natürlich die Möglichkeit, freiwillig seinen Dienst um 20 Uhr zu beenden, um die Ruhezeit einzuhalten. Dann fallen ihm auch die Minusstunden zur Last.

Geschickter ist es aber, sich zwar zur Übernahme des Frühdienstes bereitzuerklären, aber gleichzeitig auf die Einhaltung der vereinbarten und geplanten Arbeitszeit des Spätdienstes am Vortag zu beharren. Der Arbeitgeber steht dann in der sog. „Beschäftigungspflicht“. Die Zauberformel heißt: „Ich biete meine Arbeitskraft wie geplant und vereinbart bis 22 Uhr an.“. Da der Arbeitgeber gleichzeitig in der Pflicht steht, die Einhaltung der Ruhezeiten sicherzustellen, wäre der nächstmögliche Dienstbeginn am Folgetag um 8 Uhr. Die Pflicht, die Einhaltung der Ruhezeiten sicherzustellen, obliegt alleine dem Arbeitgeber. Nur dieser kann bei Verletzungen mit Bußgeldern (§ 22 ArbZG) und sogar mit Strafe (§ 23 ArbZG) belegt werden.

Der Arbeitgeber kann aber die Annahme der angebotenen Arbeitsleistung verweigern (sog. Annahmeverzug des § 615 BGB), ohne das er selbst seine Leistung mindern darf. Nur durch Verweigerung der Annahme der Arbeitsleistung zwischen 20 und 22 Uhr kann er gleichzeitig die Einhaltung der Ruhezeit und einen Dienstbeginn um 6 Uhr sicherstellen.

Da der Arbeitgeber seine Leistungen in diesem Fall nicht mindern darf, fallen ihm dann auch die Minusstunden zur Last.

Im Dienstplan selbst muss für eventuelle Kontrollen der Aufsichtsbehörden die Einhaltung der Ruhezeiten natürlich kenntlich gemacht werden, ohne dass dies arbeitszeitmindernd wirkt. Die erfolgt am einfachsten über „-2*“, „-Zwei“, „-2h“ oder dergleichen.

Fazit I: Wer schon so freundlich ist, seine Hilfe anbietet und den für die allermeisten sehr unangenehmen „kurzen Wechsel“ in Kauf nimmt, sollte dafür nicht auch noch mit Minusstunden bestraft werden.

Kleiner Nachteil:

Nach § 9a Absatz 3 AVR kann die Ruhezeit in Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen auf zehn Stunden verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb von 4 Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird. Sie muss (!!!) also nicht verkürzt werden und der Arbeitgeber kann durchaus auf die Einhaltung der allgemeinen Ruhezeit von 11 Stunden bestehen, auch wenn der Arbeitnehmer mit der kürzeren Ruhezeit von 10 Stunden einverstanden ist. In der betrieblichen Praxis wäre denkbar, dass so ein Dienst-Tausch unter Kollegen erschwert oder verunmöglicht wird, weil dann Ruhezeiten von beispielsweise 19 – 6 Uhr oder 20 – 7 Uhr eingehalten werden müssten.

Fazit II: Wir halten diesen möglichen kleinen Nachteil beim „Tausch unter Kollegen“ für vertretbar, damit endlich den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kein Nachteil durch Minusstunden mehr entsteht, die dem ungeplanten „kurzen Wechsel“ im Interesse des Betriebes und der Wohngruppe zustimmen.