

Wochenruhe, Wochenendruhe und Rufbereitschaft – sinnvolle Gestaltungsperspektiven in der Praxis

Mag. Ruth Siglär & Mag. Peter Baumgartner

XIMES GmbH
Hollandstraße 12
A-1020 Wien
office@ximes.com
www.ximes.com

Zusammenfassung: *Dieser Artikel stellt die verschiedenen Aspekte der wöchentlichen Ruhezeitplanung in „atypischen vollkontinuierlichen“ Schichtplänen dar, in denen Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe auch in Verbindung mit Rufbereitschaften gesamthaft betrachtet und mögliche Gestaltungsperspektiven aufgezeigt werden. Dabei soll neben den rechtlichen Themenstellungen auch darauf eingegangen werden, inwieweit durch eine gute vorausschauende Planung der Erholungswert der vorgeschriebenen wöchentlichen Ruhezeit gesichert werden kann.*

Einleitung

Mit einer kurzen Übersicht zu Grundlagen aus dem Gesetz, der Sammlung verschiedener Kommentare sowie anhand von 2 Beispielen soll das bisher vernachlässigte Feld der wöchentlichen Ruhezeit in Verbindung mit Rufbereitschafteinsätzen am Wochenende behandelt werden.

Der Gestaltung einer gesicherten wöchentlichen Ruhezeit kommt in der praktischen Arbeitszeitplanung eine hohe Bedeutung zu. Dabei geht es nicht nur um die Einhaltung der einschlägigen rechtlichen Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes (ARG), sowie ergänzend des Arbeitszeitgesetzes (AZG) und allenfalls anzuwendender Kollektivverträge. Vielmehr wird es das Anliegen verantwortungsbewusster Dienst- oder SchichtplanerInnen sein, wöchentliche Ruhezeiten so zu planen, dass sie im Rahmen der Möglichkeiten ergonomische Empfehlungen und soziale Überlegungen optimal berücksichtigen. In der Folge werden die allgemeinen planungsrelevanten Bestimmungen speziell auf die Besonderheiten komplexer mehrwöchiger, über die Wochenenden durchlaufender Schichtpläne bezogen, bei denen unterschiedliche Zeitlagen und Schichtarten auch mit Rufbereitschaften verbunden werden sollen („atypische vollkontinuierliche Schichtpläne“).

Grundsätzlich sieht § 3 ARG als rechtlichen Standard eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden vor, die im Normalfall den gesamten Sonntag enthalten muss. Nur im Rahmen von Schichtarbeit, teil- und vollkontinuierlichen Schichtplänen, sowie in besonderen, gesetzlich vorgesehenen Situationen (zB Instandhaltung, vgl. die Ausnahmbestimmungen im ARG sowie den Ausnahmenkatalog in der ARG-VO) kann davon abgewichen werden. In der weiteren Folge dieser Ausführungen wird vor allem auf Pläne Bezug genommen, für die eine rechtlich zulässige Ausnahme von der gesetzlichen Wochenendruhe vorliegt. Im Fall einer zulässigen Wochenendarbeit sieht § 4 ARG vor, dass die Wochenendruhe durch eine Wochenruhe im Ausmaß von 36 Stunden zu ersetzen ist, die im Normalfall wiederum einen ganzen Kalendertag enthalten muss.

Obwohl in der betrieblichen Praxis nicht selten darauf vergessen wird, sind die aus der Anwendung dieser Bestimmungen in Schichtplänen entstehenden Ruhezeiten nach § 24 ARG dem/r ArbeitnehmerIn auf geeignete Art und Weise zur Kenntnis zu bringen (Aushang an leicht zugängiger Stelle, über elektronische Datenträger, Telekommunikationsmittel...). Jede Verletzung der so festgelegten und bekannt gemachten wöchentlichen Ruhezeit löst dann gemäß § 6 ARG

einen Anspruch auf Gewährung einer im Ausmaß der Verletzung der Ruhezeit bemessenen, zu bezahlenden Ersatzruhe aus, die, sofern nicht etwas Anderes explizit vereinbart wird, unmittelbar vor dem Beginn der folgenden wöchentlichen Ruhezeit zu gewähren ist, dh die nächste Arbeitswoche verkürzt sich – unter Beibehaltung der Bezahlung – um diese Stunden.

Gestaltungsfragen für die Wochenruhe

Aus diesen scheinbar einfachen Regelungen ergeben sich in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung oftmals vielfältige Gestaltungsfragen und manchmal auch Missverständnisse. Hier einige Aspekte im Detail:

1. Wenn innerhalb einer Woche mehrere Zeiträume liegen, die grundsätzlich lang genug sind, um eine Wochenruhe zu begründen, welcher Zeitraum ist dann zu wählen?
2. Wenn einer von mehreren Zeiträumen, die sich grundsätzlich als Wochenruhe eignen, den Sonntag ganz oder teilweise beinhalten sollte, gibt es dann überhaupt eine Wahlmöglichkeit oder ist zwingend die Ruhezeit mit dem Sonntag als Wochen(end)ruhe festgelegt?
3. Wenn einer von mehreren Zeiträumen, die sich grundsätzlich als Wochenruhe eignen, eine Rufbereitschaft enthält, kann bzw. ist dann zwingend ein anderer als Wochenruhezeit festzulegen?
4. Wie viele Stunden Ersatzruhe sind im Falle einer Verletzung der wöchentlichen Ruhezeit tatsächlich zu gewähren?

Der einschlägigen Literatur folgend, werden sich die Antworten in konkreten Schichtplanentwürfen durchaus unterschiedlich darstellen lassen. Jedenfalls trifft den/die ArbeitgeberIn nach einhelliger Meinung im Sinn seiner/ihrer Sorgfaltspflicht die Verpflichtung einer sorgfältigen, vorausschauenden und verbindlichen Planung (vgl. u.a. Lutz/Heilegger S. 92/123, Lindmayr (2013) S. 288/533 oder auch Klein in Gärtner/Klein/Lutz (2008) S. 13). Schrank (2018, S. 696 ff.) folgend empfiehlt es sich dabei, auf die gesetzliche Mindestruhezeit abzustellen (vor allem mit Blickrichtung auf mögliche Ersatzruheansprüche) und entsprechend im Schichtplan als Ruhezeiten zu bezeichnen. Ohne ausreichende Kennzeichnung wird man lt. Schrank den längsten Ruhezeitraum (samt dem letzten ganzen Wochentag) zuordnen, bei gleich langen Zeiträumen jenen, der den Sonntag oder jenen Wochentag enthält, der dem Sonntag am nächsten ist.

Für die Betrachtung der Wochenruhe für einen einzelnen Arbeitnehmer kann Lutz/Heilegger (S. 134) folgend auf die Beantwortung von drei Fragestellungen abgestellt werden:

1. „Ist die Wochenendarbeit im Einzelfall zulässig?
2. Ist der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich zur Wochenendarbeit verpflichtet?
3. Sieht in diesem Fall die Arbeitseinteilung an Stelle der Wochenendruhe einen anderen ... Wochenruhezeitraum vor?

Nur wenn alle diese Vorfragen mit Ja beantwortet werden können, sind die Vorschriften über die Wochenruhe an Stelle jener über die Wochenendruhe anzuwenden."

§ 6 ARG Rechnung tragend wird nun jeder Arbeitseinsatz innerhalb der festgelegten Ruhezeit einen Anspruch auf bezahlte Ersatzruhe im Ausmaß der Verletzung nach sich ziehen.

Dem allgemeinen Rechtverständnis folgend soll dabei die Ersatzruhe die Ausnahme darstellen. Lindmayr (S. 289-290/535) beispielsweise führt an, dass häufig anfallende Ersatzruheansprüche (und somit die häufige, wenn nicht sogar regelmäßige Verletzung der wöchentlichen Ruhezeiten) auf eine mangelhafte und nicht den betrieblichen Anforderungen Rechnung tragende Arbeitszeitplanung schließen lässt. Der/die ArbeitgeberIn ist in derartigen Fällen gefordert, eine den Bestimmungen des ARG entsprechende Arbeitszeitplanung vorzunehmen.

Eine zusätzliche Komplexität kann sich nun daraus ergeben, dass in den Schichtplan zusätzlich Rufbereitschaften eingeplant werden. Als Rufbereitschaft gelten Zeiten, die an sich wohl arbeitsfrei sind (also keine Arbeitszeit darstellen), währenddessen der/die ArbeitnehmerIn sich aber bereit

erklärt hat, für den Fall eines allenfalls auftretenden Arbeitsbedarfes verfügbar zu sein. In dem Moment, in dem der/die ArbeitnehmerIn die Arbeit aufnimmt, wird aus der Freizeit Arbeitszeit, auf die in vollem Umfang alle Bestimmungen des AZG und des ARG anzuwenden sind.

Rufbereitschaften selbst sind im AZG und ARG nur relativ wenig reglementiert. § 20a AZG limitiert die zulässige Anzahl derartiger Rufbereitschaften für eine Person auf 10 pro Monat und ermächtigt den Kollektivvertrag, das allenfalls auf 30 Rufbereitschaften in 3 Monaten anders zu verteilen. Weiters kann durch Arbeitseinsätze, die aus Rufbereitschaften resultieren, die täglich zulässige Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden ausgeweitet werden, wenn innerhalb von 2 Wochen ein entsprechender Ausgleich erfolgt. Weiters kann die täglich Ruhezeit unterbrochen werden, wenn ein Teil der Ruhezeit noch wenigstens 8 Stunden beträgt und innerhalb von 2 Wochen eine andere tägliche Ruhezeit um wenigstens 4 Stunden verlängert wird. § 6a ARG beschränkt die Anzahl der Rufbereitschaften, die in die wöchentliche Ruhezeit fallen, auf maximal 2 pro Monat.

In der Praxis finden sich derartige Rufbereitschaften relativ häufig in Bereichen, in denen der Arbeitsanfall nicht regelmäßig oder in bestimmten Zeitlagen (zB in der Nacht oder am Wochenende) auch nur relativ selten vorkommt. Häufig kommt das auch vor für Tätigkeiten, die sich einer kontinuierlichen Planung entziehen (wie zB Störungen, Sonder- oder Notfälle ...), oder auch in Planstrukturen, in denen wohl eine gewisse Mindestkapazität fix als Teil der Schichtplanung vorgesehen wird, diese aber bei größerem Arbeitsanfall nicht ausreichen sollte, und daher bei erhöhtem Bedarf zusätzlich Beschäftigte mit Rufbereitschaften herangezogen werden.

In der Gestaltung von Schichtplänen, die nun fixe Einsatzzeiten um den Aspekt von ergänzenden Rufbereitschaften erweitern, ergeben sich in der Praxis durchaus einige interessante Herausforderungen und Fragestellungen, besonders auch in Verbindung mit den wöchentlichen Ruhezeiten.

Wenn eine Rufbereitschaft zB für einen Zeitraum vereinbart wird, die in eine festgelegte wöchentliche Ruhezeit hineinreicht (oder diese zur Gänze umfasst), dann führt jeder Arbeitseinsatz, der sich aus dieser Rufbereitschaft innerhalb der festgelegten Ruhezeit ergibt, zwangsläufig zu einer Verletzung der wöchentlichen Ruhezeit und löst damit einen Anspruch auf bezahlte Ersatzruhe aus. Die Gesamtkosten einer Arbeitsstunde, die dann im Rahmen derartiger Pläne geleistet werden, belaufen sich nicht selten auf mehr als 300% im Vergleich zu einer Normalstunde.

Wenn das wirklich selten vorkommen sollte und betrieblich unvermeidbar ist, wird man wohl kaum nach Alternativen suchen. Ab einer gewissen Häufung allerdings stellen sich zumindest 2 Fragen:

- a) Gibt es nicht kostengünstigere Varianten
- b) Müsste man nicht im Sinne der vorausschauenden vorsorglichen Planung versuchen, einen anderen Zeitraum in der durch eine Wochenendrufbereitschaft allenfalls beeinträchtigten Arbeitswoche zu finden, die eine adäquate Alternative zur Ruhezeit am Wochenende darstellt?

Anwendungsbeispiele

Die im folgenden dargestellten Anwendungsbeispiele sollen die einzelnen Überlegungen illustrieren und steigern die Komplexität und Vielfältigkeit der Gestaltungsvarianten schrittweise.

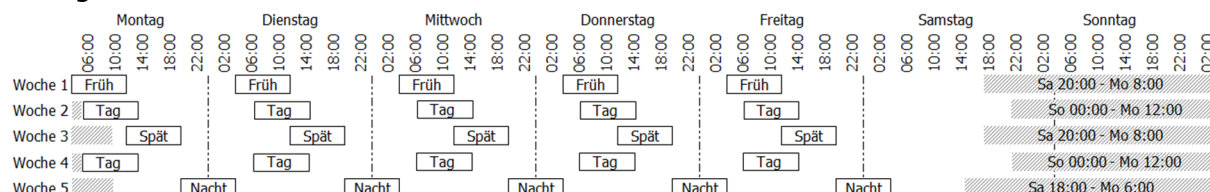
Betrieb rund um die Uhr an fünf Tagen

In einem IT-Unternehmen muss ein/e SpezialistIn rund um die Uhr verfügbar sein. Der Tag wird stärker besetzt. Es sollen die folgenden Schichtlagen mit den jeweils pro Wochentag festgelegten

Personalstärken besetzt werden:

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
Früh	... Frühschicht (6:00-14:00, 30 Min unb. Pause)	1	1	1	1	1		
Tag	... Tagschicht (8:00-16:00, 30 Min unb. Pause)	2	2	2	2	2		
Spät	... Spätschicht (14:00-22:00, 30 Min unb. Pause)	1	1	1	1	1		
Nacht	... Nachtschicht (22:00-6:00, 30 Min unb. Pause)	1	1	1	1	1		
	... wöchentliche Ruhezeit							

Fünf Personen arbeiten in einem rollierenden Schichttrad und erreichen im Schnitt 38,5 Stunden pro Woche. Die Schichtfolge stellt sich für jeden Arbeitnehmer in einer 5-wöchig wiederkehrenden Abfolge dar.



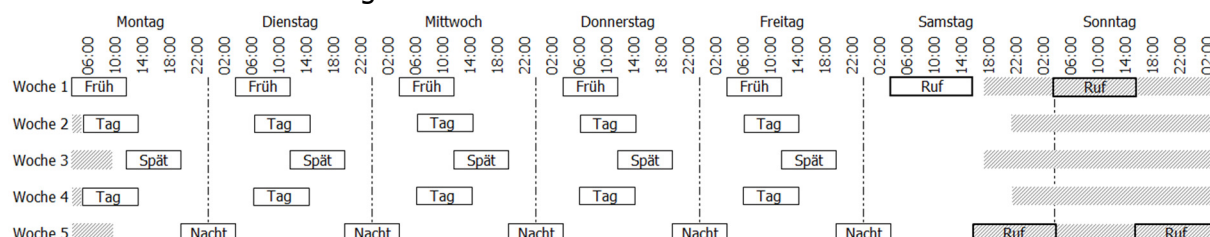
In diesem Beispiel gilt als Form der wöchentlichen Ruhezeit eindeutig jeweils die Wochenendruhe, die den gesamten Sonntag umfasst.

Ausweitung von Geschäftszeiten mit Rufbereitschaft am Wochenende

Die Ausweitung des Geschäftes macht es nun nötig, dass auch am Wochenende eine Person für Notfälle erreichbar ist. Da davon ausgegangen wird, dass es selten zu Einsätzen am Wochenende kommen wird, teilen sich 2 Personen eine jeweils 12stündige Rufbereitschaft, um das Wochenende abzudecken.

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
Früh	... Frühschicht (6:00-14:00, 30 Min unb. Pause)	1	1	1	1	1		
Tag	... Tagschicht (8:00-16:00, 30 Min unb. Pause)	2	2	2	2	2		
Spät	... Spätschicht (14:00-22:00, 30 Min unb. Pause)	1	1	1	1	1		
Nacht	... Nachtschicht (22:00-6:00, 30 Min unb. Pause)	1	1	1	1	1		
Ruf	... Rufbereitschaft (6:00-18:00)						1	1
Ruf	... Rufbereitschaft (18:00-6:00)						1	1
	... wöchentliche Ruhezeit							

Das Schichttrad wird wie folgt erweitert:



In diesem Fall sind innerhalb von 5 Wochen pro Person 2 Mal in der Wochenendruhe Rufbereitschaften eingeteilt (2 Mal im Monat ist lt § 6a ARG das gesetzliche Maximum). Kommt es doch einmal zu Einsätzen, so muss auf die Lage des Einsatzes geachtet werden. In Woche 1 werden alle Einsätze aus der Rufbereitschaft am Sonntag jedenfalls Ersatzruheansprüche im Ausmaß der geleisteten Arbeitsstunden auslösen, da sie jedenfalls in die Kern-/Mindestruhezeit von 36 Stunden inkl des gesamten Sonntags fallen. Dagegen lösen Einsätze am Samstag in der Zeit 06:00 – 18:00 Uhr keine Ersatzruheansprüche aus, weil sie die Mindestruhezeit nicht verletzen. In Woche 5 werden alle Einsätze, die ab Sonntag 00:00 Uhr anfallen, ersatzruhepflichtig. Nachdem

der zugrunde liegende Schichtplan bereits die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit erfüllt, ziehen alle Einsätze eine Überstundenvergütung nach sich.

Eine Einteilung, wie oben beschrieben, macht immer dann Sinn, wenn in der Praxis von relativ wenigen Einsätzen in der Rufbereitschaft ausgegangen wird. Diese werden dann entsprechend bezahlt und bei Verletzung der gesetzlichen Mindestruhezeit wird eine Ersatzruhe gewährt.

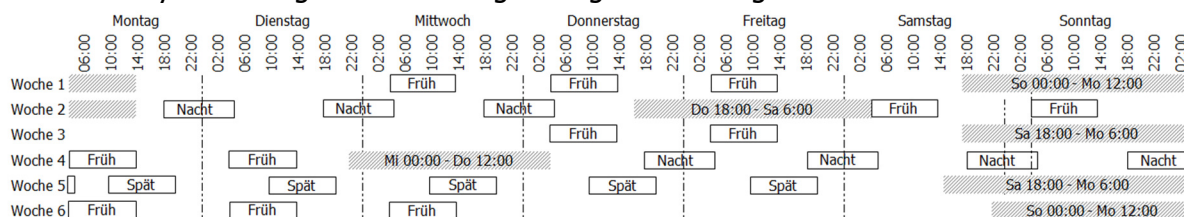
Vollkontinuierlicher Schichtplan mit unterschiedlichen Besetzungstärken und Rufbereitschaft

Betrachten wir nun einen vollkontinuierlichen Schichtplan mit 6 Personen, die lt. Vertrag eine 38-Stundenwoche zu erreichen haben. Die Frühschicht ist verstärkt mit 2 Personen zu besetzen, zu allen anderen Zeiten ist eine Mindestbesetzung von 1 Person ausreichend:

Am Wochenende wird von der gesetzlichen Möglichkeit des § 4a (3) AZG Gebrauch gemacht, die Schichtlänge am Wochenende auf max. 12 Stunden zu erweitern.

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
Früh	... Frühschicht (6:00-16:00, 30 Min unb. Pause)	2	2	2	2	2		
Spät	... Spätschicht (13:03-22:00, 30 Min unb. Pause)	1	1	1	1	1		
Nacht	... Nachtschicht (21:30-7:00, 30 Min unb. Pause)	1	1	1	1	1		
F-WE	... Frühschicht am Wochenende (6:00-18:30, 30 Min unb. Pause)						1	1
N-WE	... Nachtschicht am Wochenende (18:00-6:30, 30 Min unb. Pause)						1	1
	... wöchentliche Ruhezeit							

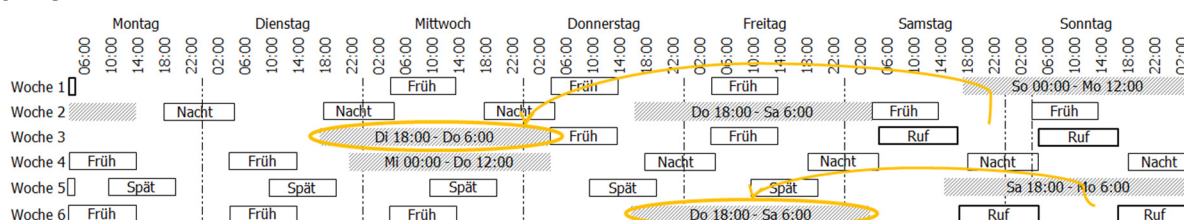
Der Schichtrhythmus folgt einer 6wöchigen Folge mit zB folgendem Aussehen:



Allerdings kann es in der Arbeit Konstellationen am Wochenende geben, die den Einsatz von 2 Personen erfordern. Da dies nur kurzfristig erkennbar ist (und auch nicht so häufig vorkommt), werden die Wochenenden mit 12stündigen Rufbereitschaften verstärkt.

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
Früh	... Frühschicht (6:00-16:00, 30 Min unb. Pause)	2	2	2	2	2		
Spät	... Spätschicht (13:03-22:00, 30 Min unb. Pause)	1	1	1	1	1		
Nacht	... Nachtschicht (21:30-7:00, 30 Min unb. Pause)	1	1	1	1	1		
F-WE	... Frühschicht am Wochenende (6:00-18:30, 30 Min unb. Pause)						1	1
N-WE	... Nachtschicht am Wochenende (18:00-6:30, 30 Min unb. Pause)						1	1
	... wöchentliche Ruhezeit							
Ruf	... Rufbereitschaft am Tag (7:00-19:00)							
Ruf	... Rufbereitschaft am Nacht (19:00-7:00)							

Die neue Planung hat folgendes Aussehen, wobei die wöchentliche Ruhezeit in Wochen, in denen es nun Rufbereitschaften gibt, so eingeteilt wird, dass sie auch gesichert eingehalten werden können:



Mit Blick auf die wöchentliche Ruhezeitgestaltung sind die Wochen 1 und 5 unkritisch. Hier kann durch die Planabfolge jeweils eine ganz normale Wochenendruhe dargestellt werden. In den

Wochen 2 und 4 wird durch die Wochenenddienste die Wochenendruhe durch eine adäquate Wochenruhe ersetzt. Gestaltungsrelevante Fragestellungen ergeben sich nur in den Wochen 3 und 6 des Planes. In dem Moment, in dem die Rufbereitschaften als fixer Bestandteil des Planes vorgesehen sind, entsteht systematisch das Risiko einer Verletzung der Wochenendruhe und damit das Risiko des Entstehens von Ersatzruheansprüchen. Wenn man nun im Zuge der vorausschauenden Planung allerdings anders gelagerte Wochenruhezeiten einplanen würde, dann könnte das vermieden werden. Dieser Logik folgend wird in Woche 3 der Zeitraum von Di 18:00 – Do 6:00 Uhr als Mindestruhezeit in dieser Woche festgelegt. In Woche 6 wird anstelle der Wochenendruhe eine Wochenruhe von Do 18:00 – Sa 6:00 Uhr festgelegt.

Durch diese konkret festgelegten Ruhezeiten kann sichergestellt werden, dass der Forderung nach einer für den Arbeitnehmer gesicherten und vorhersehbaren Planung der Ruhezeiten (vgl. Lutz/Heilegger S. 74/14 und 87/96) entsprochen werden kann. Die mitunter vorgebrachte Meinung, Rufbereitschaften seien im Sinne des ARG nicht als Wochenendarbeit zu qualifizieren (weil sie in sich selbst ja noch keine Arbeitszeit darstellen) und damit sei zwingend auf eine Wochenendruhe Bezug zu nehmen, erscheint im Kontext des gegenständlichen Planes nicht schlüssig. Wegen der oben schon angesprochenen Berechenbarkeit und Vorhersehbarkeit der Ruhezeit für den Arbeitnehmer können eigentlich primär Zeiten als Ruhezeiten festgelegt werden, in denen Beschäftigte von keinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen belastet sind (siehe auch Lutz/Heilegger S. 80/48). Wenn bei einer sinnvollen Gestaltung der Rufbereitschaften mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit mit Arbeitseinsätzen zu rechnen sein wird (sonst wären vermutlich gar keine Rufbereitschaften nötig), dann ist mehr als fraglich, ob dem/r ArbeitgeberIn das Risiko einer möglichen Verletzung der Wochenendruhe „aufgezwungen“ werden kann, solange es planungseitig rechtlich argumentierbare Alternativen geben kann. Lindmayr folgend (S. 289-290/535) könnte sogar argumentiert werden, dass ab einer gewissen Häufung der Arbeitseinsätze aus Rufbereitschaften (und damit gehäuft auftretenden Ersatzruhezeiten) eigentlich zwingend nach anderen Gestaltungsformen der wöchentlichen Ruhezeit gesucht werden muss.

Fazit

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass bei der Planung komplexer Schichtpläne, die integrierte Rufbereitschaften enthalten sollen, ein zweiter differenzierter Blick auf die Gestaltung der wöchentlichen Ruhezeiten jedenfalls dringend angeraten wird. Eine zu einfache Sicht auf das Wochenende läuft jedenfalls Gefahr, zu einer überdurchschnittlich großen und vermeidbaren Anzahl von ersatzruhepflichtigen Verletzungen der Wochenruhezeiten zu führen, die im Sinne des Gesetzgebers ja die Ausnahme darstellen sollten.

Wien, 16.01.2020

Literaturhinweise:

Gärtner J., Klein Ch., Lutz D., Handbuch Arbeitszeitgestaltung, 3. Auflage, 2008, Orac
Lindmayr M., Handbuch zur Arbeitszeit, 4. Auflage, 2013, LexisNexis/ARD
Lutz D., Heilegger Arbeitsruhegesetz, Gesetze und Kommentare 134, 5. Auflage, ÖGB Verlag
Schrank F., Arbeitszeit Kommentar, 5. Auflage, 2018, Linde Verlag