

Sind „geteilte Dienste“ erlaubt? (1/2)

- Als „geteilter Dienst“ wird ein Dienst dann bezeichnet, wenn er aus zwei oder (selten) mehreren Abschnitten besteht, die durch eine längere Freizeitphase geteilt werden. Die Zeit zwischen den einzelnen Dienstab-schnitten ist dabei meist deutlich länger als die gesetzlich vorgeschriebene Mindestruhepause. Die Unterbrechung zwischen zwei Dienstab-schnitten kann dabei aber durchaus als Pause im Sinne von § 4 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) herangezogen werden.
- Arbeitszeitgesetzlich gibt es kein Verbot des geteilten Dienstes. Es sind aber selbstverständlich die allgemeinen schutzrechtlichen Vorschriften zu beachten, vor allem zur Mindestruhezeit zwischen zwei Werktagen (§ 5 ArbZG).
- Tarif- und arbeitsvertragsrechtlich kommt es auf die dortigen einschlägigen Bestimmungen an. Wenn zum Beispiel im Arbeitsvertrag dem Arbeitnehmer die zusammenhängende Arbeitsleistung zugesagt worden ist – was ggf. durch Auslegung zu ermitteln wäre –, müsste diese Vertragsbestimmung einvernehmlich geändert oder Änderungsgekündigt werden.
- Mitbestimmungsrechtlich handelt es sich bei der Festsetzung der Dienstab-schnitte um die Festsetzung von Beginn und Ende der Arbeitszeit, so dass hier grundsätzlich ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz besteht.



Sind „geteilte Dienste“ erlaubt? (2/2)

- Und schließlich sind auch bei der Einteilung geteilter Dienste die Grenzen billigen Ermessens bei der Ausübung des Arbeitgeber-Direktionsrechts zu beachten. Dies kann bedeuten, dass beispielsweise für Arbeitnehmer, denen durch geteilte Dienste die Erfüllung persönlicher Pflichten bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen erschwert oder unmöglich gemacht wird, zu prüfen, ob für sie andere Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung bestehen.

