

Schutzbrief

Mein Dienstplan ist verbindlich

1. Bereits die Gesetzgeber ziehen in TzBfG § 8 Abs. 5 eine klare Frist für die Zumutbarkeit von Planänderungen: »Der Arbeitgeber kann die [...] festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.«
2. Unbillige Änderungen am Dienstplan bleiben nach § 315 BGB Abs. 3 für mich unverbindlich.
3. Die gewährten Ersatzruhetage für Sonn- und Feiertage nach § 11 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz sind ebenso unverrückbar wie die Sonntage selbst.
4. Keine der tariflichen Regelungen verpflichtet zu Arbeit an freien Tagen. Das gilt für TVöD, BAT, BAT-O, BMT-G, DRK-TV, BMT-AW II, BAT-KF und AVR Caritas bzw. Diakonie.
Nicht-dienstplanmäßige (überraschende) Arbeit bleibt dort einzig auf Fall der Verlängerung der dienstplanmäßigen Schicht beschränkt.
5. Ohne Mitbestimmung bleiben Änderungen des Dienstplanes rechtsunwirksam. Denn die Festlegung von Arbeitszeit unterliegt der Kontrolle durch die Interessensvertretung.
Der Betriebsrat, Personalrat oder die Mitarbeitervertretung überprüft dabei zunächst, ob die Anordnung überhaupt zulässig wäre.

Es bleibt dabei: Mein Frei ist frei.
Und wir ver.di-Mitglieder können unsere Freizeit gegen Übergriffe verteidigen.



Schwarz auf weiß

Grenzen des Direktionsrechtes

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in einem Arbeitsvertrag die wesentlichen Vertragsbedingungen (Nachweisgesetz) festzuhalten. „Dies gilt insbesondere für eine Vereinbarung, nach der der Arbeitnehmer auf bloße Anordnung des Arbeitgebers zur Leistung von Überstunden verpflichtet ist. [...] Die Unterrichtung des Arbeitnehmers kann dabei [...] gegebenenfalls in Form eines Hinweises auf die einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen erfolgen.“ Fehlt eine derartige Vereinbarung ist der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht verpflichtet, Überstunden oder Mehrarbeit zu leisten.
(EuGH am 08.02.2001 C-350/99)

Ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht durch Gesetz, Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag hinsichtlich der Leistungen von Überstunden beschränkt, kann er die Lage der Arbeitszeit festlegen. Er muss dabei aber billiges Ermessen wahren. Dies erfordert die Abwägung aller wesentlichen Umstände und die angemessene Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen. Die Verweigerung von Überstunden rechtfertigt daher nicht grundsätzlich den Ausspruch einer Kündigung.
(Arbeitsgericht Frankfurt am 26.11.1998 - 2 Ca 4267/98).

Freizeitausgleich

Der Arbeitgeber legt den Zeitpunkt des Freizeitausgleichs fest. Diese einseitige Leistungsbestimmung hat nach billigem Ermessen zu erfolgen (§ 315 BGB). Daraus ergibt sich u.a., dass der Arbeitgeber eine angemessene Ankündigungsfrist wahren muss. Die Arbeitsfreistellung muss dem Arbeitnehmer so rechtzeitig mitgeteilt werden, dass er sich noch ausreichend auf die zusätzliche Freizeit einstellen kann. Dieses Erfordernis ist nicht erfüllt, wenn der Arbeitnehmer erst zwischen 15.00 und 17.00 Uhr davon in Kenntnis gesetzt wird, ob er am folgenden Tag zur Arbeitsleistung verpflichtet ist oder Freizeitausgleich erhält.
(Bundesarbeitsgericht 1995 3 AZR 399/94)

Urlaubserteilung – Kein Rückrufrecht des Arbeitgebers

Hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub (§ 1 BUrlG) freigestellt, kann er den Arbeitnehmer nicht aufgrund einer Vereinbarung aus dem Urlaub zurückrufen. Eine solche Abrede verstößt gegen zwingendes Urlaubsrecht und ist rechtsunwirksam (§ 13 BUrlG).
(Bundesarbeitsgericht 20.06.2000 9 AZR 405/99)

Mitbestimmung

1. Eine mitbestimmungspflichtige vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG liegt vor, wenn in einem Betrieb zur Beseitigung bestimmter, immer wieder auftretender technischer Störungen an den Betriebsanlagen aus einer Gruppe dafür geeigneter Arbeitnehmer in jedem Störfalle jeweils einer dieser Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf individuelle Besonderheiten zu einem mit Mehrarbeit verbundenen Sondereinsatz außerhalb der normalen Arbeitszeit herangezogen wird.
2. Die Eilbedürftigkeit der Maßnahme lässt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht entfallen.
(Bundesarbeitsgericht 02.03.1982 1 ABR 74/79)

Die Verteilung der Mehrarbeitszeit/Überstunden auf die einzelnen Wochentage unterliegt der Mitbestimmung.
(Bundesarbeitsgericht 09.05.1984 5 AZR 412/81).