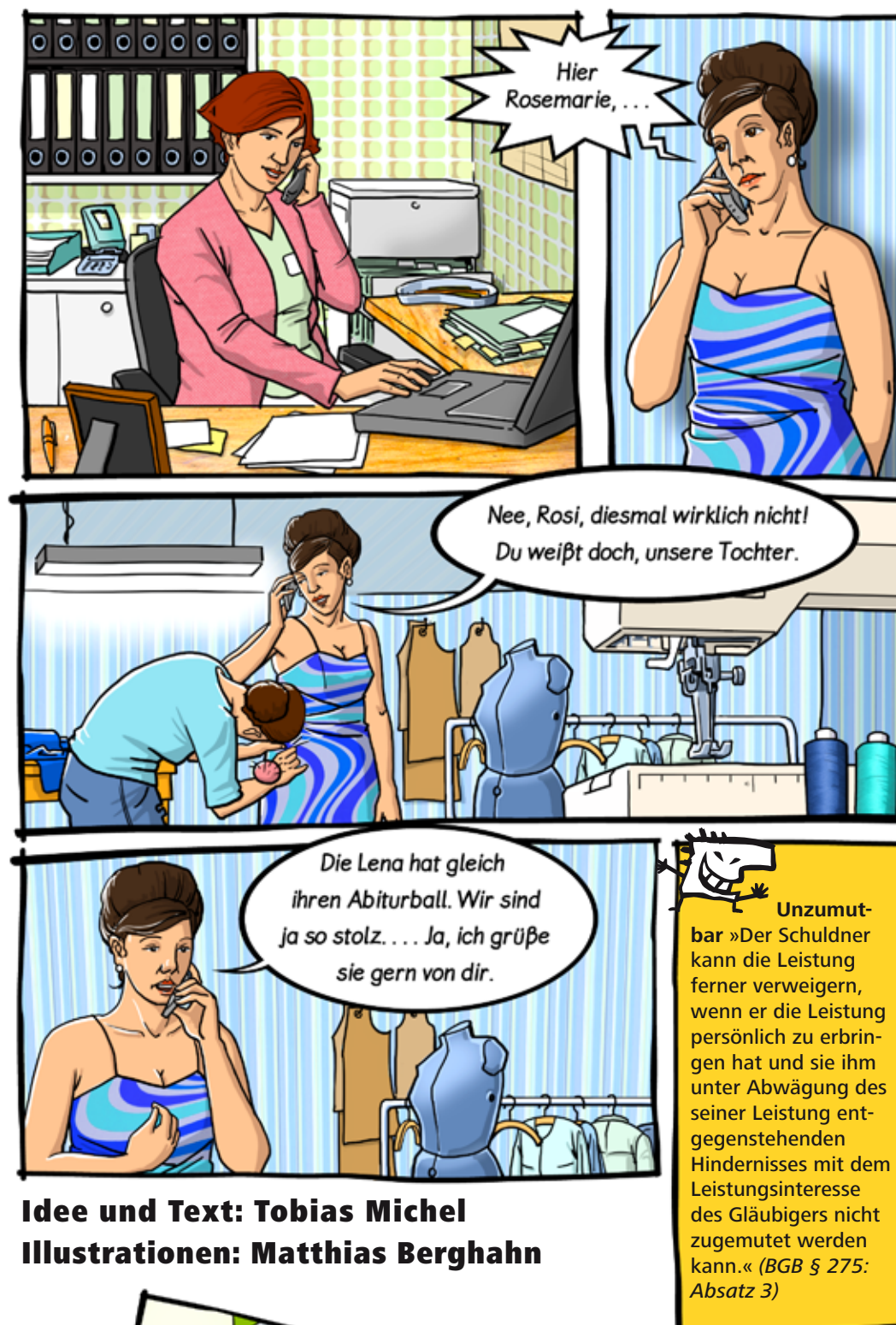
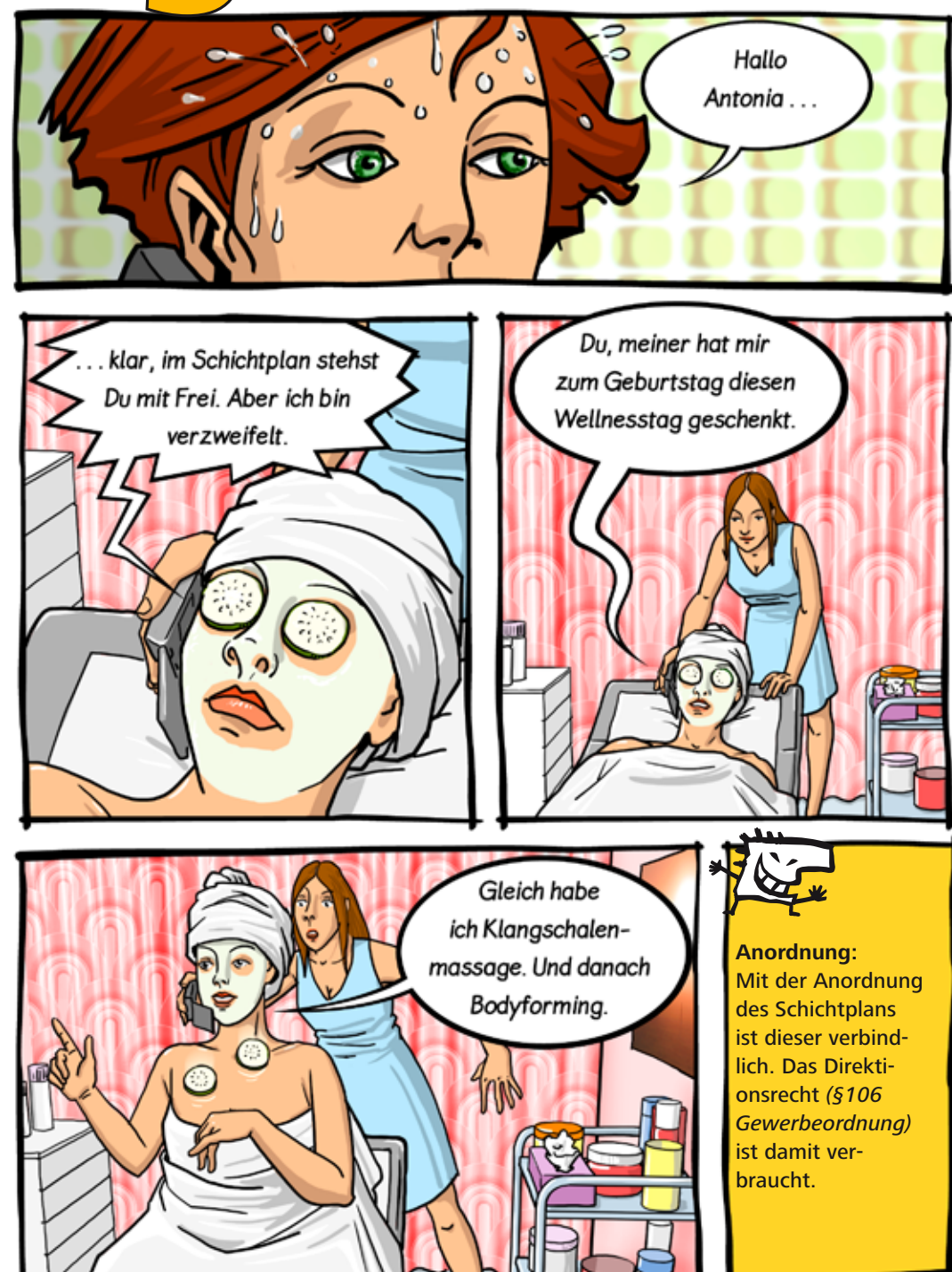


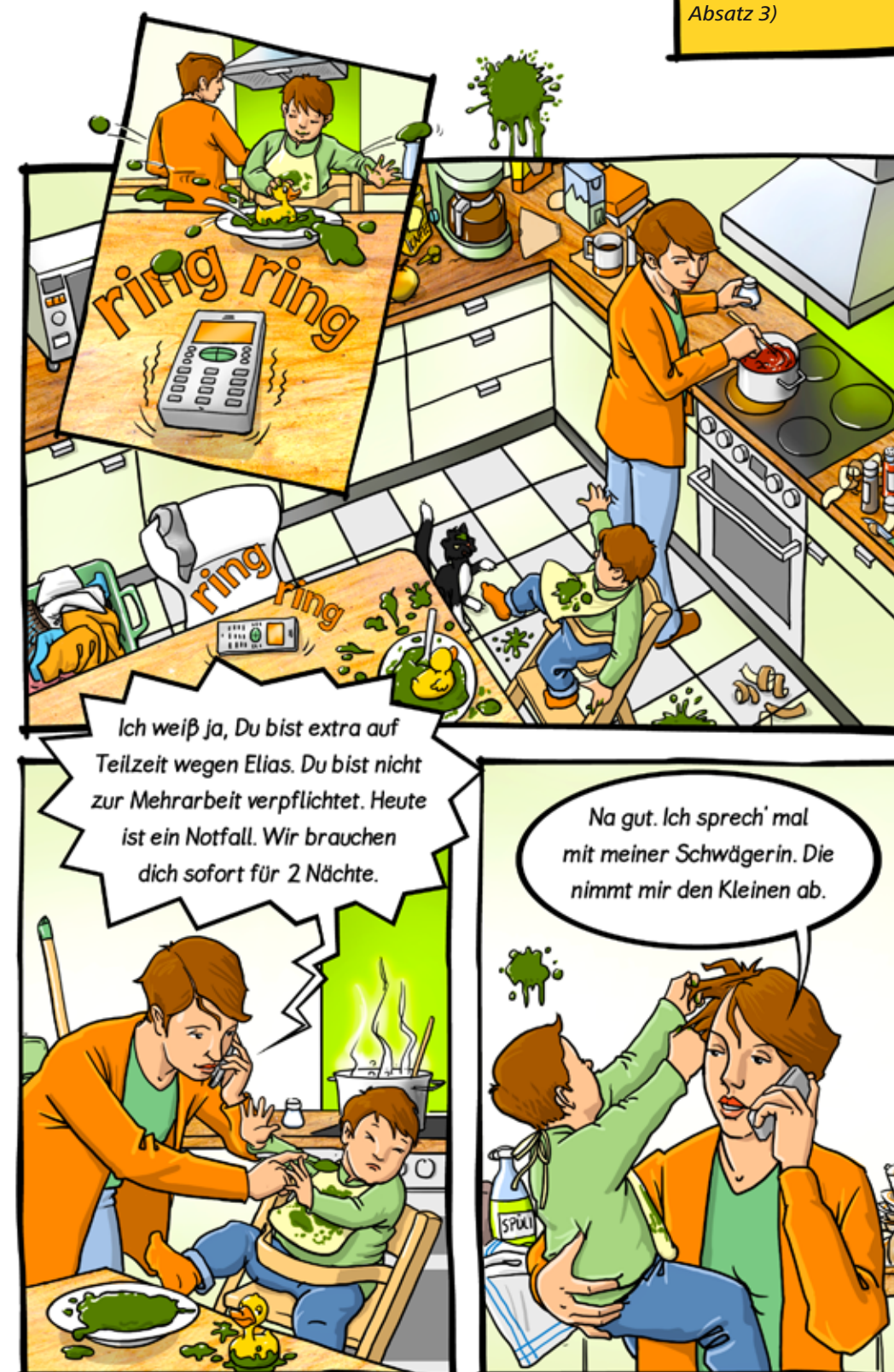


Einspringen im Frei

Freiwillige gesucht!



Idee und Text: Tobias Michel
Illustrationen: Matthias Berghahn



Urteile

Teilzeitbeschäftigung, Überstunden

Gegenüber einer Teilzeitarbeit ist die Anordnung von Überstunden jedenfalls dann grundsätzlich unzulässig, wenn die Teilzeitarbeit durch die persönlichen Interessen des Arbeitnehmers und nicht aus betrieblichen Gründen veranlasst wurde.

(Landesarbeitsgericht Frankfurt zu §§ 17 Abs. 1, 34 Abs. 1 Satz 2 BAT, 28. 01. 1988 – 9 Sa Ga 1662/87-)

Einstweilige Verfügung gegen Dienstplanänderung

Im Dienstplan ausgewiesene freie Tage lassen sich im Wege der einstweiligen Verfügung verteidigen. Einer Krankenschwester (Teilzeit mit 75 %) war mitgeteilt worden, dass die HNO-Station, auf der sie tätig war, zwischen dem 22.12.1989 und dem 08.01.1990 geschlossen werden soll. Ihr Dienstplan sah vom 23.12. bis zum Jahresende keinen Dienst vor. Sie plante mit ihrem Ehemann einen Urlaub in der Schweiz. Am 20.12. bekam die Krankenschwester von der Pflegedienstleitung die Anweisung, vom 23.12. bis zum 27.12.1989 auf der Chirurgischen Klinikstation 1a Dienst zu tun. Das Arbeitsgericht erließ ohne mündliche Verhandlung eine einstweilige Verfügung, Freizeit vom 23.12. bis zum 02.01. zu gewähren. Im Falle der Zuwiderhandlung wurde dem Krankenhaus ein Zwangsgeld bis zur Höhe von 5.000 DM angedroht.

(ABG Bremen 1Ga 93/89 vom 21.12.1989)

Betriebsrat stellt Bedingungen

Der Arbeitgeber kann Überstunden nur mit Zustimmung des Betriebsrates anordnen. Wird diese nicht erteilt, muss er die Einigungsstelle anrufen. Eine Zustimmungsverweigerung ist auch dann nicht rechtsmissbräuchlich und damit unbeachtlich, wenn der Betriebsrat seine Zustimmung zu den beantragten Überstunden von der Zahlung einer Lärmzulage abhängig macht.

(Landesarbeitsgericht Nürnberg 06.11.1990 – 4 TaBV 13/90)

Personalrat bestimmt mit bei Überstunden

1. Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG erstreckt sich auch auf die Entscheidung, ob und in welchem Umfang Mehrarbeit oder Überstunden angeordnet werden.
2. Deklariert der Dienststellenleiter in der Überstundenanordnung die Ableistung der Überstunden als freiwillig, so wird damit der in § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG vorausgesetzte kollektive Tatbestand nicht in Frage gestellt.

(BVerwG vom 30.06.2005 – 6 P 9/04)

Seminare

»Mein Frei gehört mir«

- 15.4.2010 Dortmund
- 9.9.2010 Dortmund

Mitbestimmung bei kurzfristigen Änderungen des Schichtplans und Übergriffen auf die geplante Freizeit: Anhand von Fallbeispielen und Übungen mit Berücksichtigung des Arbeitszeitgesetzes und der einschlägigen Tarifregelungen werden die Möglichkeiten der Mitbestimmung rund um das »Einspringen« und die unvermittelten Anordnungen deutlich, ebenso die Folgen einer Weigerung.

- Dienstverpflichtung (Grundgesetz Artikel 12a und 80a)
- Notfälle, Treupflicht, Rücksichtnahme (§241 II BGB)
- Beschränkung des Direktionsrechts (§106 GewO) – billiges Ermessen (§ 315 BGB) – Gesetze – Tarifvertrag – Arbeitsvertrag Anordnen am Arbeitsplatz, in der Freizeit und an beschäftigungsfreien Ruhetagen
- Sonderfall: Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG)
- Sonderfall: Rufbereitschaft
- »Einspringen« im Unterschied zu Mehrarbeit und Überstunden
- Mitbestimmen im Eilfall
- Mitbestimmen bei freiwilligem Einspringen
- Bausteine für betriebliche Regelungen