



Wenn Personal fehlt, sollen wir in die Lücken springen. Doch Übergriffe auf unsere freien Tage brauchen wir nicht zu dulden. Du hast recht und gute Gründe.

VERLÄSSLICHE ARBEITSZEIT

Sehr geehrte Damen und Herren,

im aktuellen Dienstplan haben Sie mir am 2016 keine Arbeitspflicht angeordnet. Sie haben mir nun angeboten, dennoch eine Schicht zu übernehmen. Ich werde an diesem Tag nicht arbeiten.

- Ihr angeordneter Dienstplan ist für Sie und für mich verbindlich.
 - Ihr Angebot kommt zu kurzfristig, um meine Lebensplanung noch umzustellen.
 - Es fehlt hierzu die notwendige Zustimmung meiner gesetzlichen Interessenvertretung.
 - Wir haben nicht vereinbart, dass ich an arbeitsfreien Tagen zu Überstunden oder Mehrarbeit herangezogen werde.
 - So wie Sie sich auf mich verlassen können, verlasse ich mich auf Sie und Ihre Anordnungen.

Mit ganz freundlichen Grüßen



GEMEINSAM GEHT MEHR!

An: (Bereichsleitung)
Nachrichtlich: Betriebsrat / Mitarbeitervertretung

Sehr geehrte Damen und Herren!

In den vergangenen Wochen wurden wir vermehrt gebeten, an planmäßig freien Tagen „einzuspringen“. Dies stellt eine zusätzliche Belastung dar. Wir haben uns untereinander beraten. Einige von uns können sich durchaus vorstellen, Ihnen bei Ihren Personalengpässen hin und wieder auszuholen.

Für unser außervertragliches Entgegenkommen halten wir allerdings einen außerordentlichen Ausgleich für angemessen. An einer Sondervergütung - etwa entsprechend der Überstunden oder einer Inanspruchnahme bei Rufbereitschaften - sind wir nicht interessiert.

mit einem Angebot von Freizeitausgleich im Umfang von zwei Schichten je eingesprungener Schicht werden die wohl Freiwillige finden. Falls Sie mit uns so bereinkommen oder falls Sie eine attraktive Alternative vorschlagen, kann dies allen nützen.

beobachtungsvoll

Weder TVoV,
TV-L noch AVR DD
oder BAT-KF
kennen die Ver-
pflichtung zur Arbeit
in der Freizeit.

Im Schutz der
Gruppe setzen
wir mehr durch.

»Dienstpläne sollten vorhersagbar und überschaubar sein. Die Berücksichtigung individueller Wünsche bei der Dienstplanung und die Verbindlichkeit der Dienstpläne machen Arbeitszeit und Freizeit besser planbar.«

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – Gestaltung der Arbeitszeit im Krankenhaus. Zur Umsetzung neuer Nacharbeitszeitregelungen unter Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse

ALLE SIND SICH EINIG!

»Aufgrund der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse ergeben sich zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer folgende Empfehlungen zur Gestaltung der Nacht- und Schichtarbeit: [...] Regelmäßigkeit in der Schichtenfolge, keine geteilten Schichten und rechtzeitige Information der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über den Schichtplan.«

Erlass des Ministeriums für Arbeit, Integration und
Landes NRW vom 30. Dezember 2013 (III 2 - 8312) zu ArbZG 3
Absatz 1.

[www.mitbestimmen.
schichtplanfibel.de](http://www.mitbestimmen.schichtplanfibel.de)

Der Betriebsrat — ebenso Personalrat oder Mitarbeitervertretung — kann mehr tun als nur überwachen, ob etwas offensichtlich aus dem Ruder läuft. Diese Kolleginnen können auch initiativ werden. Und sie können mit dem Arbeitgeber Verträge schließen, die neue Rechte und Regeln fest-schreiben: Einspringen? Nur ausnahmsweise, freiwillig und nicht für lau!

RECHT GESPROCHEN!

»Eine nicht aus anderen Gründen rechtsunwirksame, lediglich unbillige Weisung des Arbeitgebers begründet nicht die Verpflichtung des Arbeitnehmers, ihr vorläufig bis zur Rechtskraft eines Gestaltungsurteils nach § 315 Abs.2 Satz 2 BGB Folge zu leisten. Der Arbeitgeber ist deshalb nicht berechtigt, wegen der Weigerung des Arbeitnehmers, der Weisung nachzukommen, eine Abmahnung auszusprechen, und ist verpflichtet, Annahmeverzugslohn zu leisten (entgegen BAG 22.02.2012 - 5 AZR 249/11).«

LAG Hamm Urteil 17.03.2016 - 17 Sa
1660/15. Achtung: Diese wichtige
Entscheidung ist nicht rechtskräftig.
Das BAG soll in der Revision endgültig
Klarheit schaffen.