

# Schutzbrief

## Mein Dienstplan ist verbindlich

1. Bereits die Gesetzgeber ziehen in § 8 Abs. 5 TzBfG eine klare Frist für die Zumutbarkeit von Änderungen des Schichtrhythmus:  
»Der Arbeitgeber kann die nach Satz 3 oder Absatz 3 Satz 2 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. Änderungen am Dienstplan, zu deren Zumutbarkeit ich nicht zuvor befragt wurde, bleiben nach § 315 BGB Abs. 3 für mich unverbindlich.
3. Unbillige Änderungen am Dienstplan bleiben nach § 315 BGB Abs. 3 für mich unverbindlich (BAG Beschluss 18.10.2017 – 10 AZR 330/1610).
4. Die gewährten Ersatzruhetage für Sonn- und Feiertage nach § 11 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz sind ebenso unverrückbar wie die Sonntage selbst. In jeder Woche steht mir ein freier Tag zu – die »wöchentliche Ruhezeit« (Artikel 31 II der EU-Grundrechts-Charta).
5. Ohne Mitbestimmung bleiben Änderungen des Dienstplanes rechtsunwirksam und für unverbindlich. Der Betriebsrat überprüft dabei, ob die Anordnung überhaupt zulässig wäre und ob er sie gutheißt.

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



## **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 26.11.1998 – 2 Ca 4267/98)

»Der Kläger musste der unbilligen Weisung [...] nicht – auch nicht vorläufig – Folge leisten. An das Nichtbefolgen der Weisung konnte die Beklagte nicht Sanktionen knüpfen. [...] Nach § 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB besteht keine – auch keine vorläufige – Bindung des Arbeitnehmers an unbillige Weisungen, sofern der Arbeitnehmer diese nicht trotz ihrer Unbilligkeit akzeptiert.«

(Bundesarbeitsgericht Beschluss 14.06.2017 – 10 AZR 330/16 (A) Rn. 61 / 65)

## **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 zwingend der Mitbestimmung.

(Bundesarbeitsgericht 09.05.1984 - 5 AZR 412/81; Beschluss 12.03.2019 - 1 ABR 42/17)