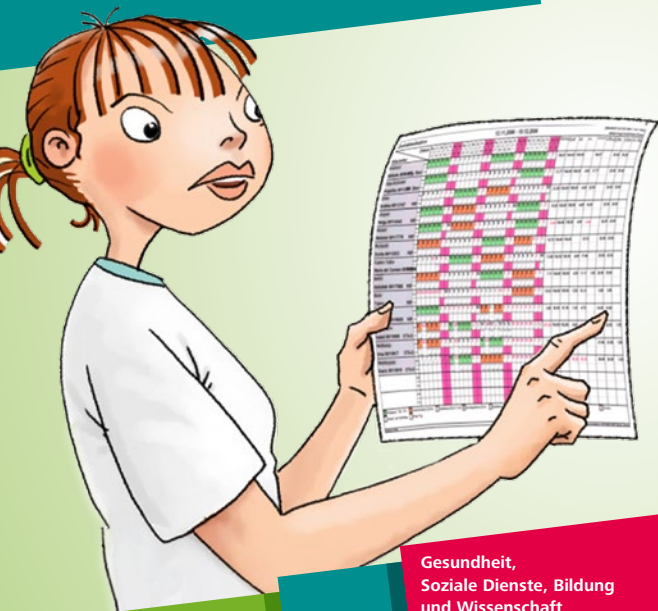


Für den Fall der Fälle ...



Eine kleine Rechtshilfe
für ein klares Nein
zu überraschender Arbeitszeit



Gesundheit,
Soziale Dienste, Bildung
und Wissenschaft

mein-frei.verdi.de

Der »Fall der Fälle« (Bedeutungen)

- vielleicht, eventuell, womöglich, möglicherweise
- nötigenfalls, schlimmstenfalls, erforderlichenfalls
im Zweifelsfall, im Ernstfall,
- falls es nicht anders geht

Nein zu überraschender Arbeitszeit

(1. Auflage – 12/2025)

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di
Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste,
Bildung und Wissenschaft
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

V.i.S.d.P.: Sylvia Bühler

Autor: Tobias Michel

schichtplanfibel.verdi.de

Zeichnungen: Matthias Berghahn

Gestaltung: werkzwei Detmold

Druck: Druckerei Tiemann, Bielefeld

2802-17-1225

»Nein« sagen fällt aus vielen Gründen schwer. Lassen wir jemanden im Stich – das Team, Patient*innen, Bewohner*innen? Oder werden wir ausgenutzt? Irgendwo müssen wir eine Grenze ziehen.

Inhalt

»Nein« zu Überraschungen?	4
Auf der sicheren Seite	5
Sowieso sicher: Auszubildende	6
Schaffe dir klare Verhältnisse!	7
Mitbestimmung? Ein guter Schutz!	11
Direktionsrecht? Von wegen!	15
Dunkler Gegenzauber	20
Dienstverpflichtung?	22
Änderungen	23
Wenn's zu Hause klingelt	28
Keine überraschenden »Teambesprechungen«	30
Teilzeitbeschäftigung, Überstunden	30
Eilig? Für Mitbestimmung bleibt Zeit	31
Der Schichtplan ist verbindlich	32
Gemeinsam stehen wir das durch!	34

»Nein« zu Überraschungen?

Extraschichten und Arbeit in den Feierabend hinein gehören leider in Kliniken, der ambulanten und stationären Pflege und Betreuung zum Alltag. Doch das Alltägliche ist nicht selbstverständlich.

Arbeitgeber dürfen die von ihnen gekaufte Arbeitskraft einteilen. Bei der Festlegung der Arbeitszeit haben sie also ein »Direktionsrecht«. Doch damit haben sie keinen Freibrief!

Im Gegenteil:

Das Arbeitsrecht zieht den Arbeitgebern enge Grenzen. Auch in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen gilt: Insbesondere die kurzfristigen Anordnungen von zusätzlicher Arbeitszeit verletzen meist diese Grenzen.

Die Kolleginnen und Kollegen versuchen mühsam zu unterscheiden

- Wann bin ich wehrlos ausgeliefert?
- In welchen Fällen darf ich die Übergriffe der Vorgesetzten höflich zurückweisen?
- Wie ernst ist die Drohung mit einer Abmahnung oder gar einer Kündigung wegen Arbeitsverweigerung?
- Bindet mich eine »Dienstverpflichtung«?

Wie so oft lautet die Antwort: Das kommt darauf an.

- »Überstunden, Mehrarbeit«?
- Nachträgliche »Änderung« des Dienstplans?

Das klären wir in der zweiten Hälfte diese Broschüre.

Auf der sicheren Seite

Zunächst kannst du dich auf die sichere Seite retten:

- **Während deiner Freizeit** darfst du dir Anrufe und Versuche weiterer Anordnungen verbieten. Ausnahme: Rufbereitschaft! *
- Personalausfälle und -lücken fallen in die Organisationsaufgaben der Arbeitgeber. Sie versäumen notwendige Vorkehrungen. Da dürfen sie sich also nicht auf einen »**Notfall**« berufen. In deiner Freizeit hast du dann keine Pflicht zum Beistand oder zur Aushilfe.
- Dein **Betriebsrat, Personalrat oder deine Mitarbeitervertretung** bestimmen die Festlegung deiner Arbeitszeit mit. Vorher! Du darfst dich auf die Anordnungen deiner Vorgesetzten verlassen. Dazu gehört auch der endgültige Dienstplan. Da bleibt auch deine Freizeit fest. Da darfst du dein Leben planen. Darauf muss nun der Arbeitgeber **Rücksicht** nehmen.
- Du darfst dich insbesondere bei **ultrakurzfristigen Zumutungen** auf deine Lebensplanung berufen.

Aber im Zweifelsfall gilt: Besser einmal zu viel gearbeitet als unversehens den Job riskiert!

* Das Bundesarbeitsgericht urteilte – Rufbereitschaft stellt » keine Freizeit des Arbeitnehmers im eigentlichen Sinne dar«. Während einer im Plan festgelegten Rufbereitschaft darf der Chef dir Arbeitszeit anordnen, welche innerhalb dieser Zeitspanne bleibt. (BAG Urteil 22.06.2011 – 8 AZR 102/10)



Sowieso sicher: Auszubildende

Ausbildung muss geplant werden, ist also regelmäßige Arbeitszeit. Vorgesetzte verlängern überraschend und kurzfristige die Arbeitszeit der Auszubildenden meist aus ganz ausbildungsfremden Gründen.

- § **Pflegeberufegesetz – PflBG § 19 Abs. 3:**
Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig und besonders zu vergüten oder in Freizeit auszugleichen.
- § **AVR.DD Anlage 10/II § 8 (5)**
Für Auszubildende dürfen Überstunden nicht angeordnet werden.
- § **AzuBiO (BAT KF) § 7 Mehrarbeit und Akkordarbeit**
Auszubildende dürfen nicht zu Mehrarbeit herangezogen werden.

Schaffe dir klare Verhältnisse!

Zumindest für einige sind die Gesetzgeber*innen recht deutlich:

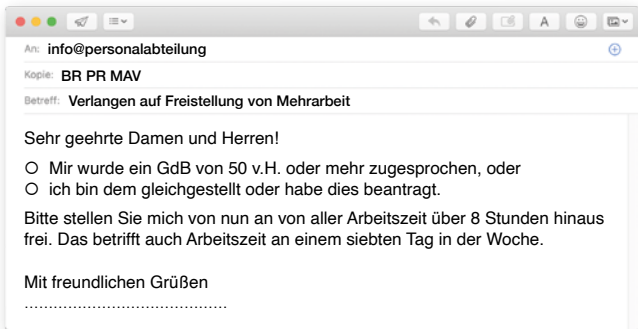


§ SGB IX § 207 Mehrarbeit

Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.

Es braucht keinen Antrag. Dein Verlangen reicht hier völlig aus. Es wirkt »von nun an«. Kommt die Aufforderung zu Mehrarbeit für dich unhöflich und dreist? Dann kannst du ihr sofort einen Riegel vorschieben. Hier und heute. Auch mündlich.

»Mehrarbeit« meint in diesem Zusammenhang zunächst alles, was über die werktägliche (Montag bis Samstag) Arbeitszeit von acht Stunden hinausgeht.* Manch Tarifvertrag und manche AVR fassen den Begriff »Mehrarbeit« ausdrücklich weiter. Umso besser!



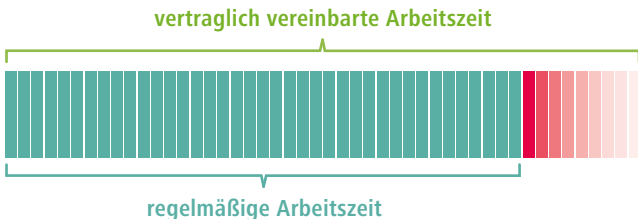
* BAG Urteil 03.12. 2002 – 9 AZR 462/01

Der »normale« Antrag auf Teilzeit läuft anders. Du brauchst Zeit und Geduld.

Ein solcher Antrag auf **Teilzeit** beschränkt gemäß § 8 TzBfG die Dauer deiner vertraglichen Zeitschuld. Damit kannst du für die Zukunft Überarbeit ausschließen. § 8 TzBfG sieht ausdrücklich vor, dass du zugleich die Verteilung deiner Arbeitszeit regelst. Umso besser!

§ 8 Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine **vertraglich vereinbarte** Arbeitszeit verringert wird.



Überstunden, Mehrarbeit, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gehen über die **regelmäßige** Arbeitszeit hinaus. Diese zusätzliche Arbeitszeit gehört jedoch noch zur **vertraglichen** Arbeitszeit. Du darfst diese vertragliche Gesamtdauer auf die **regelmäßige** Arbeitszeit verkürzen.

Muster

-
im Hause , den
- Personalabteilung - Ø Interessenvertretung

Sehr geehrte Damen und Herren!

Ich beantrage die Verringerung meiner gesamten **vertraglich vereinbarten** Arbeitszeit auf **39** Stunden **regelmäßige** Arbeitszeit wochendurchschnittlich.

Ich möchte dabei diesen Durchschnitt binnen des jeweiligen *Planungs-
turnus* verteilt bzw. beschränkt bekommen.

[Jedoch nicht an Sonntagvormittagen.]

Dies soll von morgen an in drei Monaten beginnen.

Zur gelegentlichen Leistung von Mehrarbeit, Überstunden, Rufdienst-
inanspruchnahmen, Bereitschaftsdienst bin ich nur noch im Einzelfall
mit meiner jeweiligen Zustimmung bereit.

Mit freundlichen Grüßen

.....

Ist dieser Antrag nicht binnen zwei Monaten abgelehnt, gilt er als zugestimmt («Zustimmungsfiktion»).

Besonderes Glück hat, wer einen Personalrat hat oder durch eine MAV in der Diakonie vertreten wird. Denn hier blockiert eine wichtige Hürde die Arbeitgeberin.

Um rechtswirksam deinen Antrag abzulehnen, müsste sie zuvor das »Ja« der Mitarbeitervertretung oder des Personalrats erreichen:

- MVG.EKD § 42 k
- BPerVG § 78 Abs. 1 Nr. 11
- HmbPersVG § 87 Abs. 1 Nr. 12
- Bremisches PersVG § 63 Kleinb. f
- Nieders. PersVG § 65 Abs. 2 Nr. 17
- LPVG nw § 72 Abs. 1 Nr. 13 (Nordrhein-Westfalen)
- LPVG Hessen § 77 Abs. 2f
- PersVG Brandenburg § 63 Abs. 1 Nr. 21
- PersVG LSA § 67 SAbs, 1 Nr. 12 (Sachsen Anhalt)
- Saarl. PersVG § 80 Abs. 1 Nr. 15
- LPVG BaWü § 71 Abs. 2 Nr. 4
- BayPVG Artikel 75 Abs. 1 Nr. 12

Verweigert deine Interessenvertretung ihre Zustimmung zur Ablehnung durch den Arbeitgeber? Pech für den Chef, Glück für dich.

Mitbestimmung? Ein guter Schutz!

Manche Vorgesetzte stehen selbst unter Druck. Reißen Personal-lücken auf, wird es eng mit den Aufgaben und Terminen? Dann wird schnell mal rumtelefoniert, um die Löcher im Plan zu stopfen. »Wir sind eng, Sie müssen übermorgen einspringen!«

Du hast Glück, wenn ihr im Betrieb eine gesetzliche Interessenvertretung gewählt habt. Die bestimmt jede Festlegung und Anordnung von Arbeitszeit zwingend mit.

Erst deren Zustimmung gibt den Festlegungen der Arbeitszeit die nötige Kraft.

Das können alle nachlesen:



Der Personalrat – § 70 Abs. 1 BPersVG

»Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, kann sie nur mit seiner Zustimmung getroffen werden.«



Die MAV in der Diakonie – § 38 MVG.EKD

»Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist.«



Die MAV in der Caritas – § 33 Abs. 1

»In den Angelegenheiten der §§ 34 bis 36 sowie des § 18 Absätze 2 und 4 kann der Dienstgeber die von ihm beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung treffen.«

Im Betriebsverfassungsgesetz fehlt eine so klare Anweisung. Für den Betriebsrat haben darum die Arbeitsgerichte diese Lücke aufgefüllt. Wieder und wieder haben sie entschieden:



Nach der **Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung** führt die Verletzung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jedenfalls zur Unwirksamkeit von Maßnahmen oder Rechtsgeschäften, die den Arbeitnehmer belasten.

Das soll verhindern, dass der Arbeitgeber dem Einigungs-zwang mit dem Betriebsrat durch Rückgriff auf arbeitsver-tragliche Gestaltungsmöglichkeiten ausweicht.

BAG Beschluss 16.09.1986 – GS 1/82,

BAG Urteil 11.06.2002 – 1 AZR 390/01,

BAG Urteil 22.06.2010 – 1 AZR 853/08 (Rn. 30).

Nicht mitbestimmte Anordnungen bleiben zwar rechtsunwirksam. Doch Achtung, sie halten sich dennoch im Alltag der Betriebe oft recht wirksam und hartnäckig. Besser, wir verschaffen dem Recht da gemeinsam etwas Nachdruck.

→ mitbestimmen.schichtplanfibel.de

Wendet euch im Vorfeld an eure gesetzliche Interessenvertretung:

Liebe Kolleginnen und Kollegen vom Betriebsrat!

Die Bundesarbeitsrichter*innen beschreiben in ihrem Beschluss vom 12.03.2019 (Az 1 ABR 42/17 Randnummer 39) recht verständlich, wie die Welt sein soll:



»Der Zweck des Mitbestimmungsrechts besteht darin, die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage ihrer Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien und für die Gestaltung ihres Privatlebens nutzbaren Zeit zur Geltung zu bringen. Das Mitbestimmungsrecht betrifft dementsprechend die Lage der Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit.«

Beim Dienstplan, bei Planänderungen und erst recht bei Arbeit über den Plan hinaus gilt: Ihr habt da enorme Gestaltungsmacht. Erst mit eurer Zustimmung – oder mit deren Ersetzung durch eine Einigungsstelle – wird die Festlegung der Arbeitszeit für uns verbindlich.

Wir möchten darum in den Plänen erkennen, ob niemand euch übergangen hat. Können wir davon ausgehen, dass ihr euch vor Planänderungen mit uns rückkoppelt?

Bitte gebt uns da zeitnah eine Rückversicherung oder besucht uns in der Teambesprechung.

Mit freundlichem Grüßen

.....

Klarheit schafft Sicherheit. Allen hilft ein Daueraushang am schwarzen Brett:



Wir – als Ihre gewählten Vertreter*innen – werden keinen Zusatzschichten, Überstunden oder Mehrarbeit zustimmen, ohne Sie als direkt Betroffene vorher dazu zu hören.

Wir werden solche Überstunden auch nicht nachträglich gegen Ihren Willen genehmigen.

Für geleistete zusätzliche Stunden steht Ihnen ja dennoch die Vergütung zu!

Ihr Betriebsrat (Personalrat / Mitarbeitervertretung)

Auf so einen Aushang dürfen sich alle berufen.

**Länger arbeiten?
Ich habe den begründeten Verdacht,
Ihnen fehlt dazu die notwendige
Zustimmung unserer betrieblichen
Interessenvertretung.**

Direktionsrecht? Von wegen!

Mit der Unterschrift unter den Arbeitsvertrag räumst du dem Chef das Recht ein, über deine Zeit zu bestimmen. Doch nur in recht engen Grenzen!

§ 106 Weisungsrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der **Arbeitsleistung** nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. [...]

Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Will deine Vorgesetzte dir kurzfristig überraschende Arbeitszeit anordnen? Zunächst muss sie dich nach deiner Freizeitplanung fragen. Nur so kann sie diese bei ihrem »billigen Ermessen« berücksichtigen.



Das anspruchsvolle Programm haben die Bundesarbeitsrichter/innen ausgeleuchtet:



Die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach den **verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen**, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit.

Das gebietet eine Berücksichtigung und Bewertung der Interessen unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls. Hierzu gehören im Arbeitsrecht die Vorteile aus einer Regelung, die Risikoverteilung zwischen den Vertragsparteien, die beiderseitigen Bedürfnisse, außervertragliche Vor- und Nachteile, Vermögens- und Einkommensverhältnisse sowie soziale Lebensverhältnisse wie familiäre Pflichten und Unterhaltsverpflichtungen.

BAG Urteil 13.04.2010 – 9 AZR 36/09 Rn. 40

**TIPP: Verteidige deine Freizeitplanung**

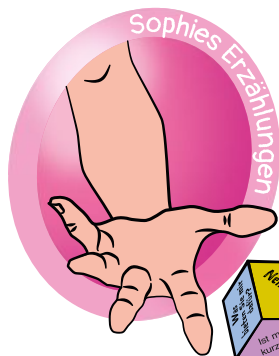
»Überraschend arbeiten? Das passt schlecht. Denn in dieser Zeit ...

... befolge ich religiöse Pflichten/ eine Lesung in der Gemeinde.«	Artikel 4 Grundgesetz
... berate ich mit meinem Mann unsere Ehe.«	Artikel 6 Grundgesetz
... habe ich meinem Kind etwas versprochen.«	Artikel 6 Grundgesetz LAG Hessen Urteil 13.01.2006 – 3 Sa 2222/04
... pflege ich eine Angehörige.«	Artikel 6 Grundgesetz
... versammelt sich unsere Gewerkschaft.«	Artikel 9 Grundgesetz
... wählen wir unsere Delegierten zum Parteitag.«	Artikel 9 Grundgesetz
... hat mich bereits ein anderer eingeplant (Nebentätigkeit).«	Artikel 12 Grundgesetz
... muss ich mit meinem Hund laufen.«	ArbG Hagen Urteil 16.02.2021 – 4 Ca 1688/20



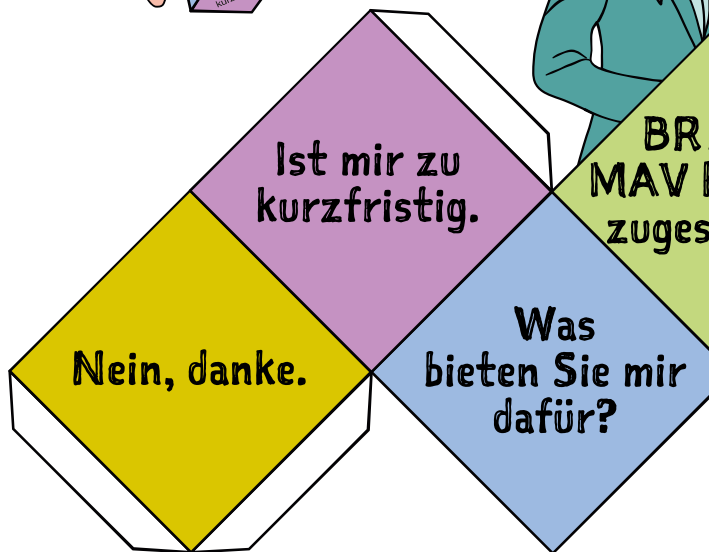
Ein Arbeitnehmer ist nach § 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB nicht – auch nicht vorläufig – an eine Weisung des Arbeitgebers gebunden, die die Grenzen billigen Ermessens nicht wahrt (unbillige Weisung).

BAG Beschluss 18.10.2017 – 10 AZR 330/1610 (Leitsatz)



Einspringen? Kurzfristig?

Tobias Michel
Matthias Berghahn



* Dir fehlt eine betriebliche Interesse

Tut mir leid, am nächsten Samstag müssten Sie einspringen ...

Da hätten Sie mich vorher fragen müssen. So haben Sie Ihre überraschenden Ersatzpläne nicht gegen meine Lebensplanung abgewogen.

Da hätten Sie mich früher fragen müssen.

Da fehlt wohl noch grünes Licht vom Betriebsrat.

Sie verlassen sich auf mich, ich verlasse mich auf Ihren Plan!

/PR/
hat nicht
stimmt*

Unser
Dienstplan ist
verbindlich.

Und Sie
nehmen meine
Kinder?

Können Sie mir Ihre
beabsichtigte Anordnung
schriftlich geben?
Ich möchte sie zunächst
prüfen lassen.

Vertretung? Schutzlose müssen nochmal würfeln!

Dunkler Gegenzauber

Manche Vorgesetzten verwechseln ihre Not oder den Notfall der Klienten mit einem übergesetzlichen Notfall.

Andere greifen tief in die Mottenkiste: Zur Dienstverpflichtung. In beiden Fällen schauen wir genauer hin.

Ausnahme: Notfall?

Arbeitgeber und Beschäftigte verbindet ein fortdauerndes Schuldverhältnis. Sie haben sich damit – ganz allgemein – zu einer gegenseitigen Rücksichtnahme verpflichtet (§ 241 Abs. 2 BGB). Gerät der Arbeitgeber ausnahmsweise in eine überraschende betriebliche Notlage? Bittet er dich darum kurzfristig um zusätzliche Arbeitszeit? Ist diese für dich zumutbar und verhältnismäßig? Dann wirst du nicht lange zögern.

Die Erfahrung zeigt: In echten Notfällen gibt es unter den Beschäftigten keine langen Diskussionen. Alle legen Hand an. Solche Notfälle brechen über uns herein, unvorhersehbar, ungewöhnlich, selten.

Du hast guten Grund misstrauisch zu werden, sobald Zweifel am angeblichen Notfall aufkommen.

Wir verwechseln die Notlage des Arbeitgebers nicht:

- mit Notfällen der Patienten, Klienten und Bewohnerinnen.
Um solche Notfälle kümmern wir uns **während** unserer Arbeitszeit.
- mit der absehbaren Personalnot.
- mit der »begründeten betrieblichen Notwendigkeit«.
In dieser verpflichtet uns etwa § 6 Abs. 5 TVÖD zur Leistung von Überstunden. Doch erst nach Rücksprache, mitbestimmt, rechtzeitig angeordnet.

Fühlst du dich zum Aushelfen verpflichtet? Dann darfst du dich bitten lassen. Die gegenseitige Pflicht zur Rücksichtnahme berechtigt den Arbeitgeber nicht, Dir zusätzliche Arbeitszeit anzudrücken!



MERKE: Eine Schichtbesetzung, die Sonntagnacht ausreicht, kann am Montagmorgen kein Notfall sein.
Krankmeldungen sind keine Überraschungen.

Manche Vorgesetzte tragen ihre Bitte, auszuhelfen, zu nachdrücklich oder gar drohend vor.

Solche Forderung nach Arbeitsaufnahme könnte als Nötigung angezeigt werden. Dann nämlich, wenn sie rechtswidrig ist und mit der Androhung eines empfindlichen Übels (etwa Abmahnung, Kündigung) verbunden wird (§ 240 StGB).

Dienstverpflichtung?

Das Grundgesetz schreibt deine Grundrechte fest. In Artikel 12 –

- § (2) Niemand darf zu einer bestimmten Arbeit gezwungen werden, außer im Rahmen einer herkömmlichen allgemeinen, für alle gleichen öffentlichen Dienstleistungspflicht.

Das »Arbeitssicherstellungsgesetz« regelt in §10: Erst muss zumindest eine Mehrheit des Bundestags den Weg zur Zwangsverpflichtung freigeben (Artikel 80a Grundgesetz). Dann darf die Agentur für Arbeit als »Verpflichtungsbehörde« Verpflichtungsbescheide verschicken.

Wehrpflicht? Zivildienst?
Sie sind weder die Regierung noch die Verpflichtungsbehörde. Sie dürfen niemanden zur Arbeit zwingen, niemanden auf der Straße, niemanden hier im Betrieb. Nicht Sie, ich selbst habe mich zur Arbeit verpflichtet. Jedoch nur im engen Rahmen meines Arbeitsvertrags.

Änderungen

Einmal soll dir dein – ansonsten unveränderter Dienstplan – um eine weitere Schicht ergänzt werden. Ein andermal sollst du an eine Schicht noch ein oder zwei Stunden dranhängen. Oder aber du sollst statt zur Spätschicht schon zur Frühschicht antreten.

In jedem dieser Fälle wird durch deine Pläne für die Freizeit ein Strich gemacht. Und doch – jeder Fall liegt ein wenig anders.

Einspringen?

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
E. Gaal	Plan	S	x	F	x	F	S	S	38,5 h
38,5 h	Ist				F				
7,7 h	+10 h				+7,7				+10 h

Der Kollegin Erika soll eine zusätzliche Schicht am Donnerstag angeordnet werden. An diesem hätte sie ursprünglich beschäftigungsfrei.

- 1.) Vielleicht soll es sich um eine nachträgliche Ergänzung ihres Dienstplans handeln. Diese käme spät, vielleicht zu spät. Doch leider fehlt bis heute eine gesetzliche Mindestfrist. Also blicken Arbeitsgerichte etwas willkürlich auf das hier schlecht passende Teilzeit- und Befristungsgesetz. Denn in § 12 Abs. 3 TzBfG finden sie eine Ankündigungsfrist:



»Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.«

Kürzere Ankündigungsfristen halten die Gesetzgeber für schwer zumutbar. Zwischen dem Tag der Anordnung und dem Leistungstag müssten so mindestens vier ganze Kalendertage als Vorlauf bleiben. Der Tag der Anordnung darf zudem weder auf den Samstag noch den Sonntag fallen.



MERKE: Selbst wer ausdrücklich Arbeit auf Abruf vereinbart hat, darf auf eine Ankündigungsfrist von mindestens einer Woche bestehen.

- 2.) Die europäische Grundrechtcharta verschafft uns seit dem Jahr 2010 in Artikel 31 II einen wichtigen Anspruch:



Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und **wöchentliche Ruhezeiten** sowie auf bezahlten Jahresurlaub.

Die Ruhezeit umfasst in jeder Kalenderwoche mindestens 34 zusammenhängende Stunden (Artikel 5 der EU Richtlinie 2003/88). Die Kollegin Erika entdeckt: Zwischen dem Ende der Spätschicht am Montag und dem Beginn der Frühschicht am Mittwoch liegen weniger als 34 Stunden.

Längerarbeit

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
B. Kant	Plan	F	x	x	F	F	F	S	38,5 h
38,5 h	Ist				14:45				
7,7 h	+10 h				+0,5				+10,5 h

Britta erfährt, dass es heute mal wieder keinen pünktlichen Feierabend geben soll. Sie hat jedoch einen wichtigen Anstusstermin. Sie darf pünktlich ihre Arbeit beenden.

- 1.) Die Arbeitgeberin ist durch das Nachweisgesetz verpflichtet, frühzeitig schriftlich Farbe zu bekennen. Gemäß § 2 NachwG –

§ In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen: [...] 10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,

Meist begnügt sich die Personalabteilung mit einem Verweis auf den Tarifvertrag oder auf AVR (das Kleingeschriebene in Verträgen kirchlicher Unternehmen).

- 2.) Im TVÖD, ebenso im TV-L und in den Nachfolgern, entstehen Überstunden frühestens mit dem Ende der Folgewoche (§ 7 Abs. 7). Würde Britta die zusätzliche halbe Stunde am Donnerstag leisten, dann wäre das zunächst noch keine Überstunde.

Der BAT-KF und die AVR.DD stellen noch weitere bizarre Bedingungen auf, bevor eine »Überstunde« entstehen kann.

- 3.) Die Möglichkeit, andersartige Überraschungsstunden anzuordnen, wurde nicht vereinbart. Es fehlen erst recht Voraussetzungen.

! **MERKE:** Vorbereiten auf den Feierabend heißt – alte Arbeiten abschließen, keine neuen Arbeiten mehr anfangen.

Die Wanderschicht mit Widerruf

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
T. Anders	Plan	F	x	S	N	N	x	x	35,4 h
38,5 h	Ist	S	F	x					
7,7 h/10 h	+10 h								+10 h

Thomas reibt sich die Augen. In der nächsten Woche soll er am Montag statt der Frühschicht zur Spätschicht. Am freien Dienstag soll er zur Frühschicht. Stattdessen hätte er dann am Mittwoch ein Frei.

- 1.) Die Arbeitgeberin ist durch das Nachweisgesetz verpflichtet, frühzeitig schriftlich Farbe zu bekennen. Gemäß § 2 NachwG –



In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen: [...]

8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit, das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und **Voraussetzungen für Schichtänderungen,**

Meist begnügt sich die Personalabteilung mit einem Verweis auf den Tarifvertrag oder auf AVR. Doch diese enthalten keine Regelungen für Schichtänderungen.

- 2.) Die Arbeitgeberin verteilt im Plan unsere Arbeitszeit, damit wir an den Arbeitstagen für sie verlässlich am Arbeitsplatz erscheinen. Sie verlässt sich auf uns.

Wir planen aufgrund dieses Plans unser Leben. Wir stellen die Versorgung unserer Angehörigen sicher, wir legen unsere Arzttermine, wir verabreden uns mit unserer Freundin. Wir verlassen uns auf den Plan der Arbeitgeberin.

Der Plan gilt als vereinbart. Die EU-Richtlinie 2019/1152 »über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union« spricht in Artikel 10 Absatz 3 vom »mit dem Arbeitnehmer vereinbarten Arbeitsauftrag«. Vereinbarungen sind nicht nur ein Angebot oder ein Vorschlag.

**MERKE:**

»Vereinbarungen sind einzuhalten!«
Papst Gregor IX im Jahre 1234

3.) Fragt doch einmal eure Interessenvertretung:

»Welche Mindestfristen habt ihr als Voraussetzung für die Anordnungen der Verteilung unserer Arbeitszeit vereinbart?

Welche Mindestfristen habt ihr als Voraussetzung für die Anordnungen von zusätzlicher Arbeitszeit vereinbart?

Welche Mindestfristen habt ihr als Voraussetzung für Planänderungen vereinbart?«

4.) Noch (k)eine Kleinigkeit: Für Thomas würde sein individueller Werktag am Montag mit der Spätschicht beginnen und 24 Stunden später (Dienstagmittag) enden. Die zehnstündige werktägliche Höchst- arbeitszeit (§ 6 Abs. 2 ArbZG) würde durch den »kurzen Wechsel« verletzt.

Das kommt jetzt sehr überraschend. Ich werde zu Hause fragen, ob das passt, und würde mich in dem Fall bei Ihnen melden.

Wenn's zu Hause klingelt

Manche Vorgesetzte erwarten, dass wir uns selbst an unseren arbeitsfreien Tagen über unser Smartphone für sie erreichbar halten. Dann handelt es sich um eine – »Beschäftigung«. Die ist zu vergüten. Und sie fällt unter den Schutz von § 9 ArbZG.



Ein Angestellter des öffentlichen Dienstes, der verpflichtet ist, auf Anordnung seines Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit ein auf Empfang geschaltetes Funktelefon mitzuführen, um auf telefonischen Abruf Arbeit zu leisten, die darin besteht, dass er über dieses Funktelefon Anordnungen trifft oder weiterleitet, leistet während der Dauer dieser Verpflichtung Rufbereitschaft [...].

BAG Urteil 29.06.2000 – 6 AZR 900/98



Spätestens mit dem Ende einer Rufbereitschaft endet auch jeder Grund für die Speicherung der Telefonnummer.



Die Erhebung/Erfassung der privaten Mobiltelefonnummer eines/*einer Arbeitnehmers/*in gegen seinen*ihren Willen ist wegen des darin liegenden äußerst schwerwiegenden Eingriffs in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des/*der Arbeitnehmers/*in nur dann ausnahmsweise zulässig, wenn der*die Arbeitgeber*in ohne Kenntnis der Mobiltelefonnummer im Einzelfall eine legitime Aufgabe, für die der*die Arbeitnehmer*in eingestellt ist, nicht, nicht vollständig oder nicht in rechtmäßiger Weise erfüllen kann und ihm eine andere Organisation der Aufgabenerfüllung nicht möglich oder nicht zumutbar ist.

LAG Thüringen Urteil 16.05.2018 – 6 Sa 442/17



**Löschen Sie sofort meine Nummer!
§ 17 DSGVO regelt meinen Anspruch
auf Löschung! Sonst droht § 83 DSGVO
mit empfindlichen Bußgeldern.**

Keine überraschenden »Teambesprechungen«



Arbeitnehmer*innen sind nicht verpflichtet, an kurzfristig anberaumten Besprechungen außerhalb ihrer Arbeitszeit teilzunehmen. Denn sie haben ein Recht auf freie Gestaltung ihrer arbeitsfreien Zeit. Machen dennoch betriebliche Belange eine Teilnahme an Besprechungen außerhalb der Arbeitszeit nötig, muss ein Vorlauf von mindestens einer Woche gewährt werden.

Arbeitsgericht Frankfurt Urteil 20.06.2001 - 7 Ca 5014/99

Teilzeitbeschäftigung, Überstunden



Gegenüber einer Teilzeitkraft ist die Anordnung von Überstunden jedenfalls dann grundsätzlich unzulässig, wenn die Teilzeitvereinbarung durch die persönlichen Interessen des Arbeitnehmers und nicht aus betrieblichen Gründen veranlasst wurde. Aus der bloßen Verweisung im Rahmen einer Regelung über die Vergütung von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten kann nicht ohne weiteres gefolgert werden, dass damit auch die Zulässigkeit der Anordnung von Mehrarbeit geregelt werden sollte.

LAG Frankfurt zu BAT §§ 17 (1), 34 (1) S. 2, Urteil 28.01.1988 – 9 Sa Ga 1662/87

Eilig? Für Mitbestimmung bleibt Zeit



Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Anordnung von Überstunden besteht auch dann, wenn die Maßnahme eilbedürftig ist.

BAG Beschluss 17.11.1998 – 1 ABR 12/98

Frei von Pflichten

- Du musst dich nach Feierabend nicht erreichbar halten.
- Du musst nicht in deiner Freizeit mit Vorgesetzten Dienstgespräche führen.
- Du brauchst keine Kolleginnen zu Hause anrufen.
- Du musst in deiner Freizeit weder arbeitsfähig noch fahrtauglich sein.

Frei zu handeln

- Du darfst Änderungsangebote zu deinem Dienstplan ablehnen.
- Du darfst sagen, dass es »Dienstverpflichtungen« so nicht gibt.
- Du darfst dir einen Befehlston verbitten.
- Du darfst Telefonanrufe wegdrücken oder abbrechen.

Der Schichtplan ist verbindlich



»Ein Widerruf bzw. eine Änderung der Mitteilung durch den AG ist nicht zulässig, da es sich um eine einseitige empfangsbedürftige Gestaltungserklärung iSv § 315 Abs. 2 BGB handelt, die unwiderruflich ist.«

Ahrendt in: Handkommentar Arbeitsrecht, Däubler u. a., Nomos-Verlag



»Ein einmal geplanter und dem Arbeitnehmer mitgeteilter Einsatz kann nicht mehr rückgängig gemacht werden, da der Arbeitgeber sonst gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens verstoßen würde.«

Zwanziger, Winkelmann in: Teilzeitarbeit – Ein Leitfaden für die Praxis, R. 45 zu Sonderformen der Teilzeitarbeit, Schmidt Erich Verlag



»Der Arbeitgeber kann die so festgelegte Verpflichtung nur noch einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer ändern, rückgängig kann er seine Anforderung nicht mehr machen.«

Meinel, Heyn, Herms in: TzBfG Kommentar, Beck-Verlag



MERKE: Mit der Anordnung hat der Arbeitgeber sein Direktionsrecht verbraucht.



Gemeinsam stehen wir das durch!

Ein klares Nein zu Überstunden geht nicht ohne Konflikt. Denn die Beschäftigten müssen ihrem Arbeitgeber die Grenzen aufzeigen und neu ziehen.

Wer Tod und Teufel, Drohungen und Kündigungsversuche nicht fürchtet, macht dies auf eigene Faust.

Wir anderen sind gut beraten, wenn wir gemeinsam mit möglichst vielen anderen vorgehen.

Dabei helfen die betrieblichen ver.di-Vertrauensleute. Dabei helfen die betriebliche Interessenvertretung und die Gewerkschaftssekretär*innen unseres Fachbereichs.

Wer vielleicht rasch Hilfe braucht, sorgt vor:

Telefonnummer BR / PR / MAV:

E-Mail BR / PR / MAV:

Mein ver.di-Bezirk:

Meine ver.di-Mitgliedsnummer:

Dein Kontakt zu ver.di

ver.di Bundesverwaltung

Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste,

Bildung und Wissenschaft

Paula-Thiede-Ufer 10

10179 Berlin

gesundheit-soziales-bildung

Finde deinen Bezirk:

verdi.de/wegweiser/verdi-finden



Wo immer du auch arbeitest –
ver.di ist in deiner Nähe:

VER.DI VOR ORT FINDEN



**Gemeinsam
gelingt
uns mehr**

mitgliedwerden.verdi.de