

Arbeitszeiten im Urteil der Gerichte

Drei Grenzen des Direktionsrechtes:

Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Gesetz

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)

1. Aufgrund seines Weisungsrechts (Direktionsrechts) kann der Arbeitgeber einseitig auch eine vertraglich nur rahmenmäßig umschriebene zusätzliche Pflicht des Arbeitnehmers zur Ableistung von Bereitschaftsdiensten zeitlich näher bestimmen.

2. Seine Grenzen findet das Weisungsrecht in den Vorschriften der Gesetze und des Kollektiv- und des Einzelarbeitsvertragsrechts; es darf nach § 315 BGB nur nach billigem Ermessen ausgeübt werden.

Eine derartige Leistungsbestimmung muß sich auch an den Sollvorschriften des § 1 Abs. 1 Satz 2 KrAZO (tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden und Pausenregelung) ausrichten, anderenfalls kann sie unbillig im Sinne des § 315 Abs. 3 BGB sein.

(Bundesarbeitsgericht 2. Senat, Urteil vom 25.10.1989 - 2 AZR 633/88; siehe auch in AP 60, 68 zu § 628 BGB.)

Direktionsrecht: Billigkeit

Die zeitliche Lage der Arbeitszeit unterliegt in der Regel dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Dieses ist nach billigem Ermessen auszuüben.

Es entspricht nicht billigem Ermessen, einer aus dem Erziehungsurlaub zurückkehrenden Mutter mitzuteilen, dass sie ab sofort früher mit der Arbeitszeit anfangen muss, wenn sie wegen der Änderung der Arbeitszeit ihr Kind nicht in den Kindergarten bringen kann.

(Landesarbeitsgericht Nürnberg am 08.03.1999 - 6 Sa 259/97)

Verweigerung von Überstunden

Die Verweigerung der Leistung von Überstunden ist kein Kündigungsgrund, sofern keine Rechtspflicht zur Leistung von Überstunden besteht.

(Landesarbeitsgericht Frankfurt aM 21.03.1986 – 13 Sa 1250/85)

Verweigerung von Überstunden (§ 626 BGB), Ankündigungsfrist

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.

Für die Anordnung von Überstunden kann der Rechtsgedanken aus § 4 Abs. 2 BeschFG (heute: TzBfG) bezüglich einer angemessenen Ankündigungsfrist von mindestens 4 Tagen im voraus herangezogen werden. Die Zuweisung von Überstunden für den laufenden Arbeitstag entspricht nur bei deutlich überwiegendem betrieblichem Interesse billigem Ermessen. Dass nach Auffassung der Beklagten eine derartige Ankündigungsfrist nicht branchenüblich ist, ist angesichts des zwingenden Charakters von § 4 Abs. 2 BeschFG unerheblich.

Aus den Gründen:

„Nach Auffassung der Kammer ist bei der Abwägung, ob die Anordnung von Überstunden billigem Ermessen entspricht, der Rechtsgedanke von § 4 Abs. 2 BeschFG zu berücksichtigen, da die Interessenlage mit dem Anwendungsbereich von § 4 Abs. 2 BeschFG vergleichbar ist und es an einer einschlägigen Spezialregelung fehlt. Jeweils greift der Arbeitgeber durch die Zuweisung von Arbeit einseitig in die Dispositionsfreiheit des Arbeitnehmers ein; dieser wird dadurch in seiner Freiheit zur Gestaltung seines Privatlebens und zur Eingehung anderweitiger terminlicher Verpflichtungen eingeschränkt. Um dem Arbeitnehmer auf zumutbare Weise zu ermöglichen, sich auf die vorher zeitlich nicht festgelegte Inanspruchnahme seiner Arbeitskraft einzustellen, bedarf es bei der Anordnung von Überstunden in vergleichbarer Weise wie im Anwendungsbereich von § 4 BeschFG einer angemessenen Ankündigungsfrist. Diese mag zwar im Einzelfall bei relativ kurzer Dauer der Überstunden und angesichts des Umstands, dass bei Überstunden in der Regel keine zusätzlichen Fahrzeiten anfallen, kürzer als vier Tage zu bemessen sein; die Zuweisung von Überstunden am selben Tag mit einer Ankündigungsfrist von wenigen Stunden kann jedoch nur bei deutlich überwiegenen betrieblichen Interessen billigem Ermessen entsprechen.“
(Arbeitsgericht Frankfurt am 26.11.1998, 2 Ca 4267/98).

Notfall - Arbeitgeber kann Überstunden nicht uneingeschränkt fordern

Auch in Notfällen - hier der Flutkatastrophe im August 2002 - kann der Arbeitgeber nicht uneingeschränkt Überstunden von den Arbeitnehmern fordern; dies gilt insbesondere für nicht bezahlte Mehrarbeit.

Einem 59-jährigen Maschinenschlosser, der seit 45 Jahren in einer Döbelner Werkzeugmaschinenfabrik tätig war, war fristlos gekündigt worden. Der Mann hatte für Aufräumarbeiten in seinem überfluteten Betrieb 21 Überstunden geleistet, zwei weitere jedoch wegen Krankheit abgelehnt. Das ArbG Leipzig hat einen Pflichtverstoß verneint, das Arbeitsverhältnis besteht mangels wirksamer Kündigung fort. Der Kläger hat auf die besondere Situation reagiert und in nur eineinhalb Wochen 21 Stunden zusätzlich gearbeitet. Nach Auffassung des Gerichts ist es fraglich, ob der Arbeitgeber überhaupt unbezahlte Überstunden verlangen konnte. Zwar sind Arbeitnehmer bei akuten Notfällen zu Überstunden verpflichtet, um eine Gefahr für den Betrieb abzuwenden. Im vorliegenden Fall hatte der Arbeitgeber die Überstunden jedoch für Aufräumarbeiten gefordert, um die Produktionsfähigkeit des Betriebes schnell wieder herstellen zu können.
(Arbeitsgericht Leipzig, - 7 Ca 6866/02))

Notfall

Eine besondere Einsatzbereitschaft können Arbeitgeber von ihren Mitarbeitern nach Notfällen wie der Hochwasserkatastrophe allerdings erwarten. Das machte das ArbG Leipzig in einer Verhandlung zu einer fristlosen Kündigung deutlich.

In diesem Fall soll ein 53-jähriger Schwimmmeister freiwillige Helfer bei Aufräumarbeiten im Stadtbad Döbeln unbeaufsichtigt gelassen und damit in Gefahr gebracht haben. Mit diesem Verhalten habe der Mann gegen eine ausdrückliche Arbeitsweisung gehandelt, begründeten die Stadtwerke die Kündigung. Eine Entscheidung soll im April getroffen werden.
(Quelle; Rheinische Post – Online)

Arbeitnehmer muss nicht an jedem beliebigen Wochenende arbeiten

Arbeitnehmer müssen nicht ohne weiteres an jedem beliebigen Wochenende auf Weisung des Arbeitgebers arbeiten. Eine solche Pflicht folgt nicht aus dem sog. Direktionsrecht des Arbeitgebers, sondern kann sich allenfalls aus entsprechenden Vereinbarungen im Arbeitsvertrag ergeben. Dies hat das LAG Rheinland-Pfalz in Mainz entschieden und gab damit der Kündigungsschutzklage eines Busfahrers statt. Der Kläger hatte sich aus familiären Gründen geweigert, Wochenendfahrten zu übernehmen. Daraufhin kündigte ihm der Arbeitgeber mit der Begründung, er sei auf Fahrer angewiesen, die bereit seien, auch schon einmal am Wochenende zu arbeiten. Das LAG zeigte zwar

Verständnis für diese Sicht des Arbeitgebers, verwies allerdings darauf, dass ein solcher Wunsch einer rechtlichen Grundlage bedarf. Diese fehlte in diesem Fall, so dass der Kläger sich nicht vertragswidrig verhalten habe und daher die Kündigung sozial nicht gerechtfertigt ist.

(LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 24.10.2003 - 9 Sa 521/03; Quelle: dpa v. 24.10.2003)

Mitbestimmung bei der Festlegung von Ersatzruhetagen

Der Betriebsrat hat bei der zeitlichen Lage des Ersatzruhetages als Ausgleich für Feiertagsbeschäftigung nach § 11 Abs. 3 ArbZG ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 3). Dem steht § 12 Nr. 2 ArbZG nicht entgegen.

Bei Verletzung der Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG hat der Betriebsrat einen allgemeinen Unterlassungsanspruch, der keine grobe Pflichtverletzung des Arbeitgebers voraussetzt

(LAG Köln, Beschluss vom 24. September 1998 - 10 TaBV 57/97)

„3. Ersatzruhetage gemäß § 11 Abs. 3 ArbZG können auch durch einen Schichtplan „gewährt“ werden, ohne ausdrücklich als solche bezeichnet zu sein.“

(Orientierungssatz BAG Urteil vom 12.12.2001 - 5 AZR 294/00)

Fristlose Kündigung bei Verweigerung von Überstunden?

Ein Arbeitnehmer schuldet im Allgemeinen nur die Arbeitsleistung während der Regelarbeitszeit. Aus der arbeitsvertraglichen Treuepflicht heraus ist er verpflichtet, Überstunden zu leisten, wenn sich der Arbeitgeber in einer Notlage befindet, der anders nicht begegnet werden kann. Dies hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein mit Urteil vom 26.06.2001 entschieden (3 Sa 224/01).

Aus der Presseerklärung: Der Kläger war seit Anfang Juni 2000 bei der Beklagten, einem kunststoffverarbeitenden Betrieb, als Monteur beschäftigt. Seine vertragliche Arbeitszeit war freitags von 7.00 - 12.15 Uhr festgelegt. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme erhielt der Kläger am Freitag, dem 30.06.2001, einen Auftragszettel bzgl. der Reparatur einer Balkontür zwischen 13.00 - 16.00 Uhr. Die Kundin wollte noch am gleichen Tage in Urlaub fahren. Der Kläger machte pünktlich um 12.15 Uhr Feierabend und weigerte sich, den Auftrag noch auszuführen. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos. Mit Urteil vom 14.12.2000 wies das Arbeitsgericht die Klage zurück. Auf die Berufung des Klägers entschied das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, dass die fristlose Kündigung rechtswidrig, indessen in eine ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit umzudeuten sei.

Zur Begründung führte das Landesarbeitsgericht aus, dass die Weigerung eines Arbeitnehmers, zulässig angeordnete Überstunden zu leisten, grundsätzlich nach vorheriger Abmahnung jedenfalls eine ordentliche Kündigung rechtfertigen kann. Im Allgemeinen schulde ein Arbeitnehmer nur die Arbeitsleistung während der Regelarbeitszeit. Ob ein Arbeitnehmer darüber hinaus verpflichtet sei, Mehrarbeit durchzuführen, hänge davon ab, aus welchen Gründen diese von ihm gefordert würden. Wenn sich der Arbeitgeber in einer Notlage befinde, müsse der Arbeitnehmer aufgrund der arbeitsvertraglichen Treuepflicht Überstunden leisten. Dies sei z.B. dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer über Spezialkenntnisse verfüge, die dringend benötigt würden. Eine derartige Notlage hätte hier nicht vorgelegen, was schon daran deutlich werde, dass der Reparaturauftrag letztlich von einem anderen Monteur ausgeführt worden sei. Da die Beklagte durch den Ausspruch der fristlosen Kündigung deutlich gemacht habe, dass sie das Arbeitsverhältnis auf jeden Fall habe lösen wollen, sei die fristlose Kündigung in eine ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit umzudeuten gewesen.

§ 626 BGB Fristlose Kündigung

Keine fristlose Kündigung bei der Weigerung Überstunden zu leisten, wenn die Anordnung auf das Direktionsrecht des Arbeitgebers gestützt wird, ohne dass ein Notfall vorliegt

Es war die Rechtmäßigkeit einer gegenüber einem Betriebsratsmitglied ausgesprochenen fristlosen Kündigung prüfen. Der Arbeitnehmer weigerte sich, an einem Samstag Überstunden zu leisten. Das

LAG Brandenburg sah in dem Verhalten des Betriebsratsmitgliedes keinen wichtigen Grund, der den Arbeitgeber zu einer fristlosen Kündigung berechtigt.

Sachverhalt:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung. Der Kläger ist Betriebsratsmitglied. Für Samstag, den 18.9.1999 ordnete die Beklagte Überstunden an. Der Kläger erklärte gegenüber seinem Polier, dass er an diesem Samstag verhindert sei, zur Arbeit zu kommen. Der Betriebsrat stimmte in einem schriftlichen Vermerk den beantragten Überstunden am 18.9.1999 zu. Der Kläger erschien an diesem Samstag nicht zur Arbeit; ein anderer Arbeitnehmer leistete diese Überstunden ab.

Aus den Gründen:

Die außerordentliche Kündigung führt nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers, da nicht festgestellt werden kann, dass der Kläger überhaupt seine arbeitsvertragliche Pflicht verletzt hat.

Allein aus der Zustimmung des Betriebsrats, die er mit einem schriftlichen Vermerk gegenüber dem Arbeitgeber erklärt hatte, erwächst keine individualrechtliche Pflicht Überstunden zu leisten. Durch einen derartigen Vermerk haben die Betriebsparteien allenfalls eine Regelungsabrede getroffen, die zwar das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 BetrVG wahrt, aber aufgrund der fehlenden normativen Wirkung nicht die Arbeitsbedingungen der betroffenen Arbeitnehmer ändern kann. Der Arbeitsvertrag des Klägers enthält keine ausdrückliche Regelung bezüglich der Anordnung von Überstunden oder Sonderschichten. Das arbeitsvertragliche Direktionsrecht berechtigt den Arbeitgeber nicht, den Arbeitnehmer zu Überstunden heranzuziehen. In Notfällen und bei sonstigen außergewöhnlichen Fällen kann aufgrund der arbeitsvertraglichen Nebenpflicht allerdings der Arbeitnehmer verpflichtet sein, sonst nicht geschuldete Überarbeit zu erbringen, wenn der Einsatz des Arbeitnehmers zur Abwehr von Gefahren gegenüber dem Betrieb oder zum Schutz erheblicher betrieblicher Interessen erforderlich ist. Auch in einem solchen Fall muss der Arbeitgeber jedoch gern. § 315 BGB bei der Auswahl derjenigen Arbeitnehmer, die in einem Notfall zur Leistung der Überstunden herangezogen werden, nach billigem Ermessen vorgehen. Er muss insbesondere prüfen, welchen Arbeitnehmer die Überstunden am wenigsten belasten. Im vorliegenden Fall bestehen erhebliche Zweifel, ob überhaupt ein außergewöhnlicher Fall vorlag, ausnahmsweise aufgrund des Weisungsrechtes Überstunden zum Schutz erheblicher betrieblicher Interessen anzuordnen. Selbst dann wäre die Beklagte aber verpflichtet gewesen, nach dem Hinweis des Klägers auf anderweitige Planung für die Gestaltung seines Wochenendes die Möglichkeit der Heranziehung anderer Arbeitnehmer für die Samstagsarbeit zu prüfen. Der Beklagten war dies offenbar auch problemlos möglich, denn sie hat ohne weiteres einen anderen Arbeitnehmer ausfindig machen können, der der Überstundenanordnung nachgekommen ist.

(Landesarbeitsgericht Brandenburg am 28.06.2000 - 7 Sa 178/00)

Direktionsrecht: Änderung des Dienstplanes?

1. Bestimmt der Arbeitgeber, dass die Arbeit im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der regelmäßigen Arbeitszeit fortzusetzen ist, so liegt darin die Anordnung von Überstunden.
2. Dies gilt auch, wenn der Angestellte im Anschluss an die regelmäßige Arbeitszeit dienstplanmäßig zur Rufbereitschaft eingeteilt ist. Die Anordnung des Arbeitgebers enthält dann eine Änderung des Dienstplans, nicht aber einen Abruf zur Aufnahme der Arbeit.

(Bundesarbeitsgericht am 26. November 1992 - 6 AZR 455/91)

Demnach ist es durch das Direktionsrecht gedeckt, die Sonderarbeitsform des dienstplanmäßigen Rufdienstes in die Sonderarbeitsform Überstunden abzuändern.

Überstunden ohne Anordnung

Eine Überstundenanordnung im Sinne des § 17 BAT setzt nicht notwendigerweise voraus, dass Zahl und Lage der Überstunden im Voraus festgelegt werden. Es genügt, dass ein Arbeitsauftrag mit

der Weisung verbunden ist, ihn innerhalb einer bestimmten Zeit ohne Rücksicht auf die regelmäßige Arbeitszeit auszuführen. Eine solche Weisung kann sich auch aus den Umständen ergeben.
(BAG, 4. Senat, Urteil vom 28.11.1973 - 4 AZR 62/73)

Verhalten am Telefon, Anstecker am Arbeitskittel

Verweigerte Zusammenarbeit mit Chef kein Kündigungsgrund

Verweigert ein Arbeitnehmer beharrlich die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten, darf ihm noch nicht automatisch gekündigt werden, ohne dass zuvor eine Abmahnung ausgesprochen wurde. Das Arbeitsgericht Frankfurt/M. gab damit der Klage eines Verwaltungsangestellten gegen den Träger eines Altenheims statt und erklärten dessen Entlassung für gegenstandslos.

Der Arbeitnehmer hatte sich über einen längeren Zeitraum geweigert, mit der Leiterin des Altenheims zusammenzuarbeiten und dabei auch wichtige Mitteilungen unterlassen. Wegen seines Verhaltens wurde ihm fristgerecht gekündigt.

Laut Urteil hätte der Kündigung jedoch eine Abmahnung vorausgehen müssen. Verweigert ein Arbeitnehmer die Zusammenarbeit mit Kollegen oder Vorgesetzten, muss ihn das Unternehmen darauf hinweisen, dass es ein solches Verhalten nicht duldet und ihm die Möglichkeit einer Besserung einräumen. Erst im Wiederholungsfall darf man sich von dem Mitarbeiter trennen, so das Gericht.
(ArbG Frankfurt/M., 20 Ca 2962/02, quelle: dpa v. 09.03.2004)

Arschloch im Kollegenkreis

Die Bezeichnung eines Vorgesetzten als "Arschloch" stellt grundsätzlich dann keinen Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung dar, wenn diese Äußerung lediglich im Kollegenkreis gefallen ist.

(Landesarbeitsgericht Nürnberg am 13.06.2000, 12 Ca 1120/00)

ArbeitnehmerInnen dürfen Buttons tragen!

Nach Artikel 5 Abs. 1 GG hat jeder - und damit auch ArbeitnehmerInnen - das Recht seine/ihre Meinung in Wort, Schrift, und Bild frei zu äußern und zu verbreiten. Das Grundgesetz sichert auch die Meinungsfreiheit im Arbeitsverhältnis (BVerfG, 28.8.76, DB 76, 1485).

Die Freiheit der Meinungsäußerung ist durch andere Grundrechte und allgemeine Gesetze, wie z.B. Recht auf persönliche Ehre oder Strafgesetze beschränkt. Im Arbeitsverhältnis wird die Meinungsfreiheit durch die Loyalitäts- und Rücksichtspflichten beschränkt (BAG v. 13.10.77, DB 78, 641). Daraus wird gefolgert, dass die Meinungsäußerung nicht den Arbeitsablauf behindern darf. Solange die Beschäftigten ihre arbeitsvertragliche Leistung durch das Tragen eines Buttons weiterhin wie gewohnt erbringen, dürfen sie ihre politische Meinung gegen die Änderung des Ladensschlussgesetzes auf diese Weise äußern.

An dieser Einschätzung ändert sich auch nichts dadurch, dass die Button erkennbar mit einem gewerkschaftlichen ver.di Emblem versehen sind. Bereits 1979 hat das BAG entschieden, dass das Tragen eines Ansteckknopfs mit den Worten: "Sechs Prozent sind gerecht - IG Metall" zulässig ist.

Urlaub, Pausen, Freizeitausgleich

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-Urteil vom 20.06.2000 - 9 AZR 405/ 99)

Urlaubsnachberechnung bei zusätzlichen Arbeitstagen

Wird in einem Tarifvertrag die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubsanspruchs auf 30 Arbeitstage festgelegt, so ist davon auszugehen, dass dem die Verteilung der Wochenarbeitszeit auf fünf Tage zugrunde liegt. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich die Urlaubsdauer entsprechend.

(Bundesarbeitsgericht am 20.06.2000 - 9 AZR 309/99)

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.

Aus den Gründen:

"Der Freizeitausgleich muß nicht ohne weiteres für volle Tage gewährt werden.

Er dient nicht Erholungszwecken, sondern wird zum Ausgleich dafür gewährt, dass der Arbeitnehmer an anderen Tagen bereits Arbeitsleistungen erbracht und bezahlt erhalten hat (vgl. BAG Urteil vom 4. September 1985 BAGE 49, 273, 280 = AP Nr. 13 zu § 17 BAT, zu III 2 b der Gründe und Urteil vom 2. Dezember 1987 - 5 AZR 652/86 - AP Nr. 76 zu § 1 LohnFG, zu II 1 der Gründe). Da der Freizeitausgleich kein Erholungsurlaub ist, kann er weitergehend aufgeteilt werden. Dies ändert aber nichts daran, daß der Arbeitgeber bei der erforderlichen Interessenabwägung zu prüfen hat, welche Vorteile die Arbeitnehmer bei einer Freistellung für volle Arbeitstage haben, welche Nachteile ihnen bei einer stundenweisen Freistellung entstehen und inwieweit betriebliche Interessen durch die verschiedenen Möglichkeiten des Freizeitausgleichs berührt sind."

"Aus § 315 BGB ergibt sich insbesondere, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer rechtzeitig mitteilen muß, wann er den Freizeitausgleich erhält. Dem Arbeitnehmer muß es ermöglicht werden, sich ausreichend darauf einstellen und die zusätzliche Freizeit sinnvoll nutzen zu können.

(1) Das Erfordernis einer rechtzeitigen Ankündigung findet sich auch in Art. 1 § 4 BeschFG 1985. Diese gesetzliche Vorschrift regelt Besonderheiten der variablen Arbeitszeit, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart haben, dass die Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen ist. Nach Art. 1 § 4 Abs. 2 BeschFG 1985 ist der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung nur verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im voraus mitteilt. Die in Art. 1 § 4 BeschFG 1985 geregelte Vertragsgestaltung belastet zwar den Arbeitnehmer stärker als der in § 3 Nr. 2 Abs. 2 MTV vorgesehene Freizeitausgleich für Mehrarbeitsstunden. Dies rechtfertigt aber nur eine kürzere Ankündigungsfrist und nicht ihren völligen oder nahezu völligen Wegfall."

(Bundesarbeitsgericht 1995: 3 AZR 399/94)

Krankheit während Freizeitausgleich

Der in § 17 Abs. 5 BAT vorgesehene Überstundenausgleich durch bezahlte Arbeitsbefreiung ist grundsätzlich auch während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit möglich. Das gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Zeiten der Arbeitsbefreiung schon vor dessen Erkrankung bekanntgegeben hat.

(BAG, 7. Senat, Urteil vom 04.09.1985 - 7 AZR 531/82)

Pausen

Für Pflegepersonal im Nachtdienst, welches die Station nicht verlassen kann, weil die Patienten sonst sich selbst überlassen wären, hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die "Pause" als Arbeitszeit zu bewerten und zu bezahlen ist.

(u.a.: Bundesarbeitsgericht am 25.10.1989 - 2 AZR 633/88).

Der Arbeitgeber hat seine Pflicht, eine Ruhepause zu gewähren, erfüllt, wenn er eine Pausenregelung schafft, die den Arbeitnehmern ermöglicht, die Ruhepause zu nehmen. Eine Pausenregelung genügt dann nicht den gesetzlichen Anforderungen, wenn den Arbeitnehmern gestattet wird, Pausen zu nehmen, dies ihnen aber aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen unmöglich ist.

(Bundesarbeitsgericht vom 23.02.1992 - 4 AZR 562/91)

Teilzeitbeschäftigte Bereitschaftsdienst

Die regelmäßige Arbeitszeit ist von der mit nichtvollbeschäftigten Arbeitnehmern vereinbarten Arbeitszeit zu unterscheiden. Damit können Teilzeitbeschäftigte nicht zur Ableistung von Bereitschaftsdienst verpflichtet werden. Anderes gilt nur, wenn einzelvertraglich die Leistung von Bereitschaftsdienst vereinbart ist.

(Bundesarbeitsgericht am 21.11.1991 - 6 AZR 551/89)

Rufbereitschaft im Krankenhaus: Kein rascher Abruf

Die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des Deutschen Caritasverbandes erlauben dem Arbeitgeber nicht, eine Höchstdauer der Zeit zwischen dem Abruf und der Arbeitsaufnahme im Falle der Rufbereitschaft anzuordnen.

Der Fall:

Der Kläger ist als Krankenpfleger im Krankenhaus beschäftigt. Der Arbeitgeber hat angeordnet, dass bei Rufbereitschaft die Arbeit innerhalb von 20 Minuten nach Abruf aufgenommen werden muss. Dies sei erforderlich, um eine ordnungsgemäße Behandlung der Patienten in Notfällen sicherzustellen. Der Krankenpfleger, der eine halbe Stunde benötigt, um von seiner Wohnung zum Arbeitsplatz zu gelangen, meinte, der Arbeitgeber habe durch diese Anordnung die Grenzen seines Direktionsrechts überschritten. Diese Auffassung wurde in der Revisionsinstanz bestätigt.

Das Bundesarbeitsgericht:

Der Kläger ist bei der Beklagten als Krankenpfleger im Funktionsbereich Anästhesie beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Bestimmungen der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des deutschen Caritasverbandes (AVR) Anwendung. Nach § 9 a AVR bestimmt sich die Arbeitszeit der Mitarbeiter nach der Arbeitszeitregelung der Anlage 5 zu den AVR. Anlage 5 lautet auszugsweise wie folgt:

"§ 7 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) Auf Anordnung des Dienstgebers haben Mitarbeiter außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit Dienstleistungen in der Form des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft zu erbringen.

Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Eine Rufbereitschaft darf er nur anordnen, wenn innerhalb eines Zeitraums von sechs Kalendermonaten im Durchschnitt weniger Arbeit als zu einem Achtel der Zeit der Rufbereitschaft anfällt.

(2) Bei Bereitschaftsdiensten ist der Mitarbeiter verpflichtet, sich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit in der Einrichtung aufzuhalten und im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen. Als Bereitschaftsdienst gilt nicht das Wohnen im Bereich der Einrichtung.

(3) Während der Rufbereitschaft hält sich der Mitarbeiter außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einem von ihm selbst gewählten, dem Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigten anzuzeigenden Ort auf, um bei Abruf kurzfristig die Arbeit aufzunehmen. Als Rufbereitschaft gilt nicht das Wohnen im Bereich der Einrichtung. ..."

Der Krankenpfleger ist nicht verpflichtet, bei Rufbereitschaft die Arbeit innerhalb der vom Krankenhaus festgesetzten Zeitspanne aufzunehmen. Die AVR räumen dem Arbeitgeber nicht das Recht ein, die Zeit zwischen dem Abruf und der Arbeitsaufnahme auf eine bestimmte Höchstdauer zu beschränken.

Ist der Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen - z.B. in Notfällen - darauf angewiesen, dass der Arbeitnehmer spätestens innerhalb von 20 Minuten die Arbeit aufnimmt, so muss er eine Arbeitszeitregelung treffen. Neben der Rufbereitschaft kommt insbesondere der Schichtdienst in Betracht oder der Bereitschaftsdienst, der sich von der Rufbereitschaft dadurch unterscheidet, dass sich der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit in der Einrichtung aufhalten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(Bundesarbeitsgericht am 31. Januar 2002 - 6 AZR 214/00)

Rufbereitschaft-Vergütung für tatsächlich gearbeitete Zeit (also zum Überstundenlohn dazu)

Leitsatz „Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Vergütung für die Zeit der Rufbereitschaft gemäß § 15 Abs. 6b Unterabs. 2 BAT auch für die Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme der Arbeitsleistung während der angeordneten Rufbereitschaft.“

(Bundesarbeitsgericht am 09.10.2003 - 6 AZR 512/02)

Mitbestimmung

Mitbestimmung bei Anordnung der Lage von Überarbeit

Die Verteilung der Mehrarbeitszeit/Überstunden auf die einzelnen Wochentage unterliegt der Mitbestimmung.

(Bundesarbeitsgericht am 09.05.1984 - 5 AZR 412/81).

Mitbestimmung Dienstplan-Änderungen

Hat das Bundesarbeitsgericht für die Betriebspartner rechtskräftig entschieden, dass die Änderung von Dienstplänen für die Pflegekräfte eines Dialysezentrums mitbestimmungspflichtig ist, so verstößt der Arbeitgeber grob gegen seine Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz, wenn er weiterhin Dienstpläne ohne Beteiligung des Betriebsrats ändert.

Auch solche Änderungen von Dienstplänen, die im Interesse der medizinischen Versorgung der Patienten kurzfristig erforderlich werden, können in einer Betriebsvereinbarung vorab geregelt werden. Eine solche Regelung kann auch zum Inhalt haben, dass der Arbeitgeber bei kurzfristig notwendig werdenden Änderungen eine - gegebenenfalls vorläufige - einseitige Regelung treffen kann. Auch mit einer solchen Regelung wird dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Änderung von Dienstplänen Genüge getan.

(Bundesarbeitsgericht 1. Senat zu BetrVG 1972 §§ 23 Abs. 3, 87 Abs. 1 Nr. 2, 118 Abs. 1, am 08.08.1989 - 1 ABR 59/88; 2. Instanz: LAG Hamm)

Auch Mitbestimmung bei kurzfristigen Überstunden

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.

3. Bei gleichliegenden, immer wieder auftretenden Eilfällen kann der Betriebsrat seine Zustimmung zu den mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen auch im voraus erteilen.

(Bundesarbeitsgericht, 1. Senat zu BetrVG 1972 §§ 87 Arbeitszeit, 2 Abs. 1, Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte in der chemischen Industrie in der Fassung vom 1. Mai 1978 § 3 Abs. 4, am 02.03.1982 - 1 ABR 74/79, 2. Instanz: LAG BadWürtt.)

Mitbestimmung bei der Ansetzung von Veranstaltungsangeboten

Der Arbeitgeber verletzt eine Betriebsvereinbarung, durch die, ohne Ausnahmen zu regeln, die gleitende Arbeitszeit eingeführt worden ist, wenn er im dienstlichen Interesse liegende Schulungs- und Informationsveranstaltungen für Kundenberater außerhalb der Kernzeit, aber innerhalb der Gleitzeit, ohne Zustimmung des Betriebsrats ansetzt. Dies gilt auch, wenn den Arbeitnehmern das Erscheinen zu der Veranstaltung freigestellt wird.

(BAG, 1. Senat, Beschluss vom 18.04.1989 - 1 ABR 3/88)

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)

Mitbestimmung trotz Tendenzschutz im Krankenhaus

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich einer vorübergehenden Verlängerung der Arbeitszeit für das Krankenpflege- und Küchenpersonal nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist nicht gemäß § 118 Abs. 1 BetrVG deswegen ausgeschlossen, weil der Arbeitgeber karitativen Zwecken dient und deswegen als sog. Tendenzbetrieb anzusehen ist.

(Bundesarbeitsgericht am 04.12.90 - 1 ABR 3/90 -)

Arbeitszeit im kirchlichen Krankenhaus

Pressemitteilung des BAG 14/04: Nach § 3 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz darf die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden am Tag verlängert werden, wenn sie im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen acht Stunden werktäglich erreicht. Bereitschaftsdienst ist seit der Änderung des Arbeitszeitgesetzes zum 1. Januar 2004 Arbeitszeit in diesem Sinne.

Abweichungen von der im Gesetz vorgesehenen Höchstdauer sind in kirchlichen Regelungen unter bestimmten Einschränkungen zugelassen. Sie setzen voraus, dass sie in einem kirchenrechtlich legitimierten Arbeitsrechtsregelungsverfahren ergangen sind.

Geklagt hatte eine Ärztin, die in einem von einer kirchlichen Stiftung betriebenen Krankenhaus arbeitet. Sie wehrte sich gegen eine in einem "Hausvertrag" zwischen der Beklagten und ihrer Mitarbeitervertretung insbesondere wegen Bereitschaftsdienste vereinbarten längeren Arbeitszeit. Wie schon in den Vorinstanzen war die Klägerin auch vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolgreich.

Die von der Beklagten angewandte Regelung überschreitet die gesetzliche Höchstarbeitszeit, ohne dass die Abweichung durch eine kirchenrechtliche Arbeitszeitregelung legitimiert ist. Der Neunte Senat hat offengelassen, ob es mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar ist, wenn ein Mitgliedsland es zulässt, durch kirchliche Regelungen von der Höchstarbeitszeit abzuweichen, die in der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie geregelt ist.

(Bundesarbeitsgericht vom 16. März 2004 - 9 AZR 93/03)

Mitbestimmung auch in angeblichen Einzelfällen

1. Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber Überstunden anordnet, die notwendig werden, weil die im Betrieb oder in einzelnen Abteilungen anfallende Arbeit nicht mit den vorhandenen Arbeitskräften erledigt werden kann.

2. Dieses Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber nur für einen Arbeitnehmer Überstunden anordnen will.
 3. Das Mitbestimmungsrecht entfällt nicht deshalb, weil ein Arbeitnehmer auf Wunsch des Arbeitgebers freiwillig Überstunden leistet.
 4. Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten bestehen dann nicht, wenn sich die beabsichtigte Maßnahme des Arbeitgebers ausschließlich auf leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG beschränkt.
- (BAG, 1. Senat, Beschluss vom 10.06.1986 - 1 ABR 61/84)

Vorlage der Aufzeichnungen

Zur Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs 1 Nr 1 BetrVG benötigt der Betriebsrat im Hinblick auf die Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten und der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit Kenntnis von Beginn und Ende der täglichen und vom Umfang der tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber hat seinen Betrieb so zu organisieren, dass er die Durchführung der geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen selbst gewährleisten kann. Er muss sich deshalb über die genannten Daten in Kenntnis setzen und kann dem Betriebsrat die Auskunft hierüber nicht mit der Begründung verweigern, er wolle die tatsächliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer wegen einer im Betrieb eingeführten "Vertrauensarbeitszeit" bewusst nicht erfassen.

(BAG, Beschluss vom 06.05.2003 - 1 ABR 13/02)

Ein Betriebsrat darf dem Amt für Arbeitsschutz nicht generell die Arbeitszeiten namentlich benannter Arbeitnehmer übermitteln.

(Bundesarbeitsgericht am 3.6.2003 - 1 ABR 19/02)

Der Betriebsrat ist nicht berechtigt, bei jeder Überschreitung der zulässigen Höchstarbeitszeit dem Amt für Arbeitsschutz die Arbeitszeiten namentlich benannter Arbeitnehmer mitzuteilen. Vielmehr ist aus Gründen des Datenschutzes eine Einzelfall-Prüfung vorzunehmen. Die Übermittlung der Daten muss zur Wahrung der berechtigten Interessen des Betriebsrats oder der Aufsichtsbehörde erforderlich sein. Dabei sind auch die schutzwürdigen Interessen der betroffenen Arbeitnehmer zu beachten.

Der Sachverhalt:

Der Betriebsrat hatte festgestellt, dass einzelne Arbeitnehmer die zulässige Höchstarbeitszeit überschritten hatten. Dies teilte er dem Amt für Arbeitsschutz mit, das daraufhin mit der Arbeitgeberin Maßnahmen zur künftigen Vermeidung von Verstößen abstimmt.

Als es in der Folgezeit zu weiteren Verstößen gegen das ArbZG kam, schaltet der Betriebsrat das Amt erneut ein und übermittelte ihm Ausdrucke aus der elektronischen Zeiterfassung. Diese enthielten Namen und tatsächlich geleistete Arbeitszeiten der einzelnen Arbeitnehmer. Die Arbeitgeberin sah die Weitergabe als unzulässig an.

Mitbestimmung bei Leiharbeiterinnen / Gestellten

Es besteht kein Mitbestimmungsrecht des bei einem Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen amtierenden Betriebsrats bei Anordnung und Duldung von Überstunden im Entleiherbetrieb.

(Landesarbeitsgericht Köln am 21.10.1994 – 13/10 TaBV 45/94)