



## **4 Tage Vorlauf, damit die Freizeit durch Dienstplanung sinnvoll bleibt!**

Wenn es um den Arbeitgeberwillen ginge, müssten Arbeitnehmer in ihren Arbeits- und Schichtzeiten durch die Dienstplanvorgaben immer flexibler werden. Jede Dienstplanung und die damit verbundene Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, bedeutet für die Arbeitnehmer Einschnitte in ihrer persönlichen Freizeitgestaltung.

Die durch wirtschaftliche Interessen der Arbeitgeber immer dünner werdenden Personaldecken der Betriebe annähernd sämtlicher Branchen stellt sie dadurch vor ständig neue Herausforderungen. Fallen Arbeitnehmer kurzfristig durch Arbeitsunfähigkeit aus und grenzt die personelle Situation an eine Unterdeckung, wird es schwer diesen Ausfall zu komprimieren. In der Praxis sieht es dann so aus, dass andere Arbeitnehmer diese Personallücke in ihrer Freizeit ausgleichen sollen, wodurch sie massiv in ihrer Freizeitgestaltung beeinträchtigt werden.

### **Müssen Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eigentlich ständig zur Verfügung stehen?**

***Grundsätzlich ist das nicht der Fall!***

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine planbare Freizeit und muss seine Termine nicht ausschließlich nach den Arbeitgeberinteressen richten. Werden Dienstpläne geändert, ist zunächst die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich, so wie es das BetrVG im § 87 Abs.2 vorsieht. Ändert sich lediglich der Dienst aber nicht die Schichtzeit, ist das kein Problem, denn eine Veränderung der Freizeitplanung findet dadurch ja nicht statt. Wird aber die Schichtzeit geändert, greift man direkt in die persönliche Planung des Arbeitnehmers ein, was rechtzeitig mitzuteilen ist.

### **Was bedeutet rechtzeitig?**

Reicht es aus, dem Arbeitnehmer zwei Stunden vor dem Dienstbeginn mitzuteilen, dass sich die Schichtzeit verschiebt und er nun einen ganz anderen Dienst zugewiesen bekam? Eine gesetzliche Regelung sucht man vergebens und daher sind verschiedene gesetzliche Vorgaben und richterliche Beschlüsse als Summe zusammengefasst der Schlüssel zur Umsetzung.

### **Das Arbeitsgericht Berlin urteilte am 06.05.1998 unter AZ.: 35 Ca 51603/97:**

- Das Direktionsrecht des Arbeitgebers unterliegt dem billigen Ermessen nach § 315 BGB und darf nur unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers ausgeübt werden.
- Hier kann der Rechtsgedanke des § 4 Abs. 2 BeschFG (Vorgänger des TzBfG) herangezogen werden, wonach bei wechselnden Arbeitszeiten der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer die Lage der Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitzuteilen.

### **So ist es auch dem TzBfG § 12 zu entnehmen, da dort auf die Arbeit auf Abruf eingegangen wird:**

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

Aber auch eine unvorhersehbare Freistellung von der Arbeit (z.B. wegen Arbeitsmangel oder einer entfallenden Arbeitsleistung) hat den gleichen Charakter wie die Änderungen der planmäßigen Schichtzeit.

**Das LAG Frankfurt/Main urteilte am 12.10.2005 unter AZ.: 22 Ca 3276/05:**

- Ohne eine konkrete Notlage dürfen Vorgesetzte nicht kurzfristig die Dienstpläne ändern. Vier Tage sind eine angemessene Ankündigungsfrist.

Als Summe der o.g. Urteile und Gesetzesvorgaben ist abzuleiten, dass mindestens vier Tage Vorbereitungszeit eingehalten werden müssen, wenn entweder die Schichtzeit nicht feststeht und eine Dienstplanänderung wegen zusätzlicher oder entfallener Arbeitsleistung durchgeführt werden soll. Das BAG befasste sich bereits 1995 mit verschiedenen Auslegungen der Arbeitsrechtler über die Anwendung des § 315 BGB.

**Begründung zum Beschluss des BAG zum § 315 BGB aus dem Jahr 1995 unter AZ: 3 AZR 399/94:**

- Dem Arbeitnehmer muss ermöglicht werden, sich ausreichend darauf einzustellen und seine Freizeit sinnvoll nutzen zu können.

Wir empfehlen den Arbeitnehmervertretungen Dienst-/Betriebsvereinbarungen zu diesem Thema abzuschließen und innerbetrieblich damit Planungssicherheit für ihre Kolleginnen und Kollegen zu schaffen.



**... wir helfen Dir gern!**

**A**nforderungen an **G**esetzmäßigkeit und **A**rbeitsbedingungen