

Direktionsrecht

Allgemeines

Die AVR sehen eine regelmäßige Arbeitszeit von 39 Wochenstunden vor. Arbeitspausen rechnen hierbei nicht als Arbeitszeit. Es gilt jeweils der Ausgleichszeitraum der entsprechenden Anlage, soweit keine Dienstvereinbarung besteht. Nach diesen Bestimmungen wird die durchschnittliche wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit von 39 Stunden innerhalb von 13 - 52 Wochen dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich auf die einzelnen Wochen verteilt.

Der Ausgleichszeitraum beginnt mit der Einstellung (andere Rechtsauffassung: Beginn mit der ersten Überschreitung). Nimmt der Dienstgeber innerhalb dieses Ausgleichszeitraums nicht alle Arbeitszeit in Anspruch (vom Dienstgeber ausdrücklich angeordnete Minusstunden beinhalten Annahmeverzug), so müssen diese Zeiten nicht mehr nachgearbeitet werden.

Mit diesem 39 Stunden-Wochendurchschnitt ist nichts ausgesagt

- über die Dauer einer täglichen Arbeitszeit,
- an wie vielen Tagen in der Woche zu arbeiten ist,
- zu welcher Tages- oder Nachtzeit zu arbeiten ist,
- ob nur Werktags oder auch Sonn- und Feiertags zu arbeiten ist,
- ob an einem Arbeitstag die Arbeitszeit zusammenhängend oder geteilt zu erbringen ist.

In Einrichtungen, in denen Dienst an allen Tagen eines Kalendermonats zu leisten ist, wird diese Problematik durch einen Dienstplan, der sich an den jeweiligen dienstlichen Notwendigkeiten orientiert, geregelt. Der Dienstgeber kann aufgrund des ihm zustehenden Direktionsrechts grundsätzlich die Arbeitszeit einseitig festlegen. Die Ausübung des Direktionsrechts ist begrenzt durch den Arbeitsvertrag, durch die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen, durch kirchliche Arbeitszeitregelungen und durch Beteiligungsregelungen der Mitarbeitervertretung, aber auch der Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmern.

Der Dienstgeber kann die Festlegung der Arbeitszeit an Personen wie z.B. Stationsleitungen übertragen (delegieren), die Dienstpläne für die jeweilige Station erstellen.

Verbindlichkeit eines geschriebenen Dienstplanes:

Mit Aushang des Dienstplanes am Schwarzen Brett oder Zustellung an den einzelnen Mitarbeiter wird der Dienstplan rechtsverbindlich. Der Arbeitgeber hat sein Direktionsrecht in Bezug auf die Arbeitszeitaufteilung rechtswirksam und rechtsverbindlich ausgeübt. Dieser Dienstplan, der zunächst nur ein Soll-Dienstplan ist, kann deshalb auch nicht einseitig vom Dienstgeber geändert werden. Änderungen sind - wenn überhaupt, dann nur in dringenden Fällen - im gegenseitigen Einvernehmen möglich. Wurde der Dienstplan noch nicht ausgehangen bzw. ist er dem einzelnen Mitarbeiter noch nicht zugegangen, kann er noch jederzeit geändert werden.

Eine Ausnahme besteht gemäß AVR Anlage 6 (Mitarbeiter der Anlage 2), Anlage 33 § 3(6), Anlagen 31-33 § 2 (5). Danach kann der Dienstgebers oder sein Bevollmächtigter über die bereits im rechtsverbindlichen Dienstplan festgelegten Zeiten hinaus Überstunden anordnen; diese dürfen aber nur angeordnet werden, wenn ein dringendes dienstliches Bedürfnis besteht.

Die Mitarbeiter sollen möglichst gleichmäßig zu Überstunden herangezogen werden. Ist die Notwendigkeit von Überstunden voraussehbar, sollen sie spätestens am Vortag angekündigt werden. 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 Arbeitszeit muss dem Arbeitnehmer so rechtzeitig mitgeteilt werden, dass er sich noch ausreichend darauf 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 (BAG, Beschl. v. 17.01.1995, 3 AZR 399/94).

Kurzfristige Änderungen des Dienstplanes scheitern in der Regel auch am Mitbestimmungsrecht der MAV, das nur in den Fällen des § 36 Abs. 3 MAVO eingeschränkt ist: *"Muss für eine Einrichtung oder für einen Teil der Einrichtung die tägliche Arbeitszeit gemäß Abs. 1 Nr. 1 nach Erfordernissen, die die Einrichtung nicht voraussehen kann, unregelmäßig oder kurzfristig festgesetzt werden, ist die Beteiligung der Mitarbeitervertretung auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne, insbesondere für die Anordnung von Arbeitsbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden beschränkt."*

Entscheidungen Direktionsrecht-Arbeitszeit:

Die zeitliche Lage der Arbeitszeit unterliegt in der Regel dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Die Bestimmung der Lage der Arbeitszeit und deren Änderung muss aber billigem Ermessen entsprechen, d.h. der Arbeitgeber hat nach Möglichkeit auf die Person des Arbeitnehmers und dessen familiäre Pflichten Rücksicht zu nehmen. (BAG, 12.12.1984, AP Nr.6 zu § 2 KSchG).

Der Arbeitgeber hat bei der Ausübung seines Direktionsrechts die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Er darf eine Änderung nicht anordnen, die den berechtigten Interessen der betroffenen Arbeitnehmer widerspricht, wenn es dafür keinen sachlichen Grund gibt.

Ferner ist zu beachten, dass in Dienststellen und Einrichtungen, in denen eine Mitarbeitervertretung gewählt ist, diese ein volles Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit hat (§ 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO) und dass Dienstgeber und Mitarbeitervertretung verpflichtet sind, die Arbeitsbedingungen möglichst frauen- und familienfreundlich zu gestalten (§ 26 Abs. 2 Nr. 8 MAVO).

(Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 8.3.1999 - 6 Sa 259/97 - NZA 5/2000, 263)

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers zur Anordnung von Überstunden kann nur im Rahmen billigen Ermessens ausgeübt werden. Der Arbeitgeber darf keine Anordnungen treffen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf behindern (so Arbeitsgericht Hamburg vom 4.12.1995, NZR-RR 96, 365; vgl. Schaub, a.a.O.).

Das Arbeitsgericht Frankfurt hat für die Anordnung von Überstunden den Rechtsgedanken aus § 4 Abs. 2 BeschFG bezüglich einer angemessenen Ankündigungsfrist herangezogen und ausgeführt, dass die Zuweisung von Überstunden für den laufenden Arbeitstag nur bei deutlich überwiegendem betrieblichem Interesse billigem Ermessen entspreche (Urteil vom 26.11.1998, 2 Ca 4267/98).