

## Ankündigungsfristen.

# Der Schichtplan muss frühzeitig angeordnet werden

›Wir sind schon froh, wenn endlich zwei Wochen vor Ablauf des laufenden Plans der nächste Schichtplan ausgehängt wird. Ist denn da nichts Besseres geregelt?‹  
Wenn solche Anfragen beim Anwalt oder bei der Gewerkschaftssekretärin aufschlagen, vermuten sie meist einen Betrieb ohne Interessenvertretung. Doch manchmal hat da auch eine Mitarbeitervertretung nicht die Hausaufgaben gemacht.

Der Arbeitgeber muss die geleistete Arbeitszeit gemäß Arbeitszeitgesetz § 16 (2) dokumentieren und diese Nachweise mindestens zwei Jahre lang aufbewahren. Wir wünschen uns eine ähnliche Regelung bereits für den Zeitpunkt der bloßen Anordnung von Arbeitszeiten. Doch die Gesetze sind auf diesem Auge blind. Auch Tarifverträge und kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien treffen hier üblicherweise keine Bestimmungen. Und in vielen Betrieben füllt die Interessenvertretung diese unangenehme Lücke nicht auf. Dabei beschränkt sich bei den Arbeitszeiten Mitbestimmung keineswegs auf den Überwachungsauftrag.

Es reicht nicht aus zu beobachten, ob Schutzgesetze, Tarife und Arbeitsverträge im betrieblichen Alltag gar zu arg mit Füßen getreten werden.

Leitsatz: Die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei der Erstellung von Schichtplänen schützt das Interesse der Arbeitnehmer an einer sinnvollen Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und der für die Gestaltung des Privatlebens verfügbaren Zeit.<sup>72</sup>

In der Begründung einer weiteren Entscheidung versucht es das Bundesarbeitsgericht dann wenige Jahre später erneut:

Zweck des Mitbestimmungsrechts ist es, die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage der Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien Zeit für die Gestaltung ihres Privatlebens zur Geltung zu bringen.<sup>73</sup>

72 Bundesarbeitsgericht-(BAG) Beschluss vom 28.05.2002 – 1 ABR 40/01

73 Bundesarbeitsgericht (BAG) Urteil 29.09.2004 – 5 AZR 559/03

Die Beschäftigten brauchen dabei frühzeitig Klarheit über die Lage der Arbeitszeit, um über die eindeutige Abgrenzung der verbleibenden freien Zeit ihr Leben gestalten zu können. Die Beachtung der Einhaltung von Erholungszeiten, Sonntagen oder Ersatzruhetagen genügt dazu nicht. Wir wollen uns für unsere arbeitsfreien Stunden oder Tage etwas vornehmen können. Wir wollen uns dazu mit Freunden oder der Familie auch längerfristig verbindlich verabreden. Wir wollen Termine mit Handwerkern und Lieferanten einhalten. Viele Beschäftigte können es sich nicht leisten, ein Familienmitglied als »Hausfrau« für solche Aufgaben von der Erwerbsarbeit freizustellen. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers<sup>74</sup> die Zeit der Arbeitsleistung betreffend übt dieser darum nur nach billigem Ermessen aus, falls er rechtzeitig und verlässlich seine Anordnungen bekannt macht. Wo keine Interessenvertretung schützt und regelt, geraten Beschäftigte in Konflikte. In Entscheidungen der Arbeitsrichter zu Ankündigungsfristen lesen wir darum nichts von Mitbestimmung, sondern von Kündigungen und Unzumutbarkeit.

### Angemessen frühzeitig

Wenn klare gesetzliche Vorgaben fehlen, suchen Arbeitsrechtler nach Paragraphen, die sie *analog* anwenden können. Bezüglich der Angemessenheit bei der Frist von Anordnungen über die Arbeitszeit wurden sie fündig:

Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens 4 Tage im Voraus mitteilt.<sup>75</sup>

Diese gesetzliche Mindestfrist gilt nur für Teilzeitbeschäftigte, die ausdrücklich im Arbeitsvertrag *Arbeit auf Abruf* vereinbart haben. Doch ziehen Arbeitsrichter diese Vorankündigungsfrist auch bei anderen Arbeitnehmern heran. Die folgende höchstrichterliche Entscheidung betraf das kurzfristige Nach-Hause-Schicken.

Der Arbeitgeber legt den Zeitpunkt des Freizeitausgleichs fest. Diese einseitige Leistungsbestimmung hat nach billigem Ermessen zu erfolgen<sup>76</sup>. 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.

---

74 Gewerbeordnung (GewO) § 106, siehe Seite 50

75 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) § 12 Arbeit auf Abruf

76 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) § 315, siehe Seite 50



›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*, 2007, R 45 zu Sonderformen der Teilzeitarbeit – ›Arbeit auf Abruf‹).

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.<sup>77</sup>

Die Richter begründeten dies so: ›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.‹ Eine Ankündigung am Vortag erschien den Richtern unangemessen spät zu sein. Und sie folgerten dies unter anderem aus Art. 1 § 4 BeschFG 1985, dem Vorläufer des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG).

Als ein Arbeitsgericht wenig später über eine Kündigung wegen der Verweigerung kurzfristig angeordneter Überstunden zu entscheiden hatte, baute es die Argumentation erfreulich aus:

<sup>77</sup> Bundearbeitsgericht (BAG) Urteil 17.01.1995 - 3 AZR 399/94

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. [...] Dass nach Auffassung der Beklagten eine derartige Ankündigungsfrist nicht branchenüblich ist, ist angesichts des zwingenden Charakters von § 4 Abs. 2 BeschFG unerheblich.<sup>78</sup>

Selbst eine ausdrückliche arbeitsvertragliche Verpflichtung zur Leistung von Überstunden gibt dem Arbeitgeber keinen Freibrief. Ein Arbeitgeber hatte Überstunden nur zwei Stunden zuvor ohne besonderen Grund angeordnet. Eine Mitarbeiterin weigerte sich, die Mehrarbeit zu leisten, obwohl in ihrem abgeschlossenen Arbeitsvertrag eine solche Verpflichtung zur Leistung von Überstunden vorgesehen war. Sie verwies in ihrer Begründung auf ihr kleines Kind, das sie aus der Kindertagesstätte abholen und zu Hause versorgen müsse. Dafür könne sie so kurzfristig keinen Ersatz finden. Der Arbeitgeber kündigte ihr daraufhin fristlos, da die Arbeitnehmerin arbeitsvertraglich verpflichtet sei, Überstunden zu machen. Das Gericht entschied jedoch für die Mitarbeiterin:  
»Das Verweigern von kurzfristig angeordneten Überstunden rechtfertigt nicht unbedingt eine fristlose Kündigung.«

Die Vorgesetzten müssten aber – sofern keine dringenden betrieblichen Interessen entgegenstehen – einen angemessenen Zeitraum zur Ankündigung einhalten. Im vorliegenden Fall sei eine Ankündigungsfrist von einigen Tagen erforderlich gewesen.<sup>79</sup> Bereits wenige Monate zuvor hatte dasselbe Gericht sich mit der Freistellung für ganze Arbeitstage befasst:

Ohne eine konkrete Notlage dürfen Vorgesetzte nicht kurzfristig die Dienstpläne ändern. 4 Tage sind eine angemessene Ankündigungsfrist.<sup>80</sup>

---

78 Arbeitsgericht Frankfurt Urteil 26.11.1998 – Az:2 Ca 4267/98

79 Landesarbeitsgericht Frankfurt Urteil 13.01.2006 – Az: 3 Sa 2222/04

80 Arbeitsgericht Frankfurt/Main Urteil 12.10.2005 – Az: 22 Ca 3276/05

Im verhandelten Fall hatte eine Sicherheitsmitarbeiterin gegen ihre Firma geklagt. Die Frau war für einen Sonntagsdienst eingeteilt worden. Zwei Tage vorher erhielt sie die Mitteilung, dass ein anderer Kollege den Dienst übernehmen werde. Weil Sonntagsarbeit besser bezahlt wird, bot die Mitarbeiterin am entsprechenden Tag dennoch ihre Arbeitsleistung an. Ihr Vorgesetzter schickte sie jedoch nach Hause. Der Klägerin wurde die Sonntagsbezahlung zugesprochen.

Wir lesen diese Entscheidung ohne rechte Freude. Denn offenbar meinten hier Arbeitsrichter, angeordnete Schichtpläne könnten einseitig vom Arbeitgeber geändert werden – wenn er es nur früh genug tut. Darum müssen nun aktive Interessenvertretungen in einer betrieblichen Vereinbarung den mitbestimmten und angeordneten Plan auch noch ausdrücklich als *beidseitig verbindlich* schützen.

## 4 Tage oder gleich eine Woche

Der Rückfall auf gesetzliche Fristen schafft keine Klarheit in der Praxis. Bei der Fristberechnung bleibt der Arbeitstag selbst außen vor – denn TzBfG § 12 verlangt die Mitteilung ›im Voraus‹. Nach § 186 BGB wird ebenfalls der Tag der Ankündigung nicht mitgezählt. Zusätzlich darf diese Ankündigung weder an einem Samstag noch an einem Sonntag geschehen. Will eine Vorgesetzte beispielsweise für einen Freitag eine Spätschicht anordnen, so muss sie dies bereits am vorausgehenden Freitag getan haben.

Mit Wochen lässt es sich da viel leichter rechnen und leben. So fanden es auch die Arbeitsrichter heraus:

ArbeitnehmerInnen 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.<sup>81</sup>

Die Richter gaben damit einem Automechaniker recht, der gegen eine Abmahnung in der Personalakte geklagt hatte. Wegen geplanter Umstrukturierungen seiner Firma sollte er an einer Besprechung teilnehmen. Er hatte jedoch aus privaten Gründen keine Zeit. Eine aktive gesetzliche Interessenvertretung will es wohl nicht darauf anlegen, Rechtsanwälte und Arbeitsrichter ohne einen sicheren Ausgang zu beschäftigen. Denn es braucht nur wenige Zeilen für eine Dienstvereinbarung, die viel Ärger erspart.

81 Arbeitsgericht Frankfurt Urteil 20.06.2001 – Az: 7 Ca 5014/99

Wir können klare Regeln vereinbaren:

- Die Schichtpläne werden zunächst spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag des jeweiligen Schichtplanturnus (4-wöchiger Planungszeitraum) in den jeweiligen Arbeitsbereichen für die durch ihn Eingeteilten offen ausgehängt.
- Zeitgleich werden sie als Kopie der MAV zur Mitbestimmung vorgelegt. Erhebt die MAV nicht bis 4 Wochen vor dem Beginn eines Schichtplanturnus gegen einen Bereichsplan Einwendungen, gilt ihre Zustimmung als erteilt.
- Die darin festgeschriebenen Arbeitszeiten werden vom Arbeitgeber oder den von ihm benannten Vorgesetzten so für alle verbindlich angeordnet.
- Die Mitarbeitervertretung erhält eine Kopie der angeordneten Pläne.

Warum sollte ein Arbeitgeber eine solche Dienstvereinbarung unterschreiben? Weil ein Schichtplan, den er unangemessen spät anordnen will, wohl keinesfalls mehr mit der Zustimmung einer verantwortungsvollen Mitarbeitervertretung rechnen darf. Und ohne Zustimmung: überhaupt keine rechtswirksame Anordnung von Arbeitszeit.

Der Internet-Auftritt des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW ist erfreulich deutlich: ›besonders wichtig: rechtzeitige Information der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über den Schichtplan.‘<sup>82</sup>



*Einszweidrei, im Sauseschritt  
Läuft die Zeit; wir laufen mit.*

*Wilhelm Busch, (Julchen 1877)*

---

82 <https://www.mags.nrw/nacht-und-schichtarbeit>