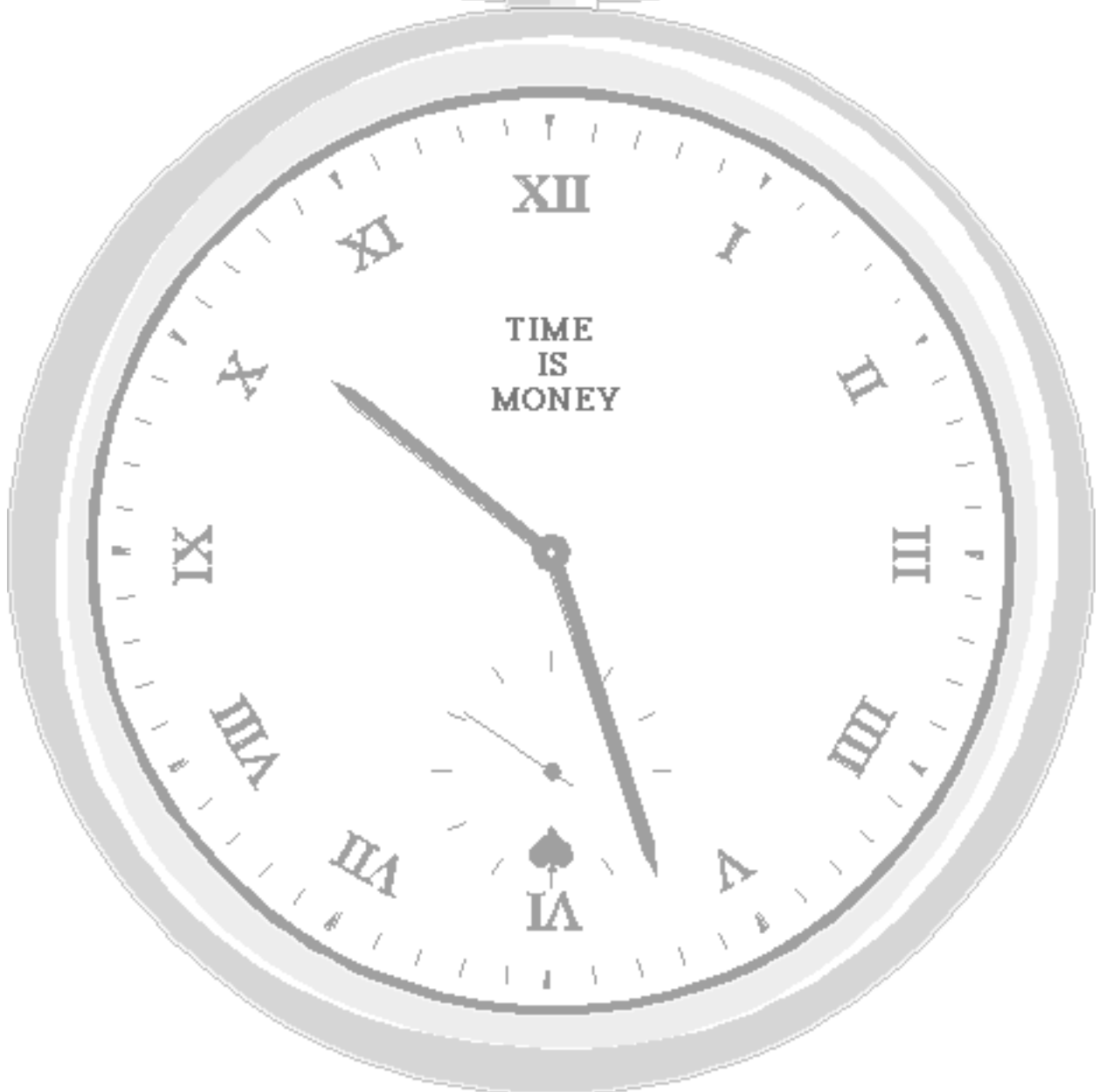


Arbeitszeit

Begriffsbestimmungen





Begriffe zur Arbeitszeit

Stand: Oktober 2002
Autor: Wolfram Schiering

Seite 2

Arbeitszeit

ist jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt.

Nachtarbeit

Nachtzeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist die Zeit von 23:00 bis 6:00 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22:00 bis 5:00 Uhr. Nachtarbeit im Sinne dieses Gesetzes ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst. Nachtarbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer, die auf Grund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

Schichtarbeit

ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit im Zeitabschnitt von längstens einem Monat von einer Schichtart in eine andere (so z.B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) vorsieht.

Wechselschichtarbeit

ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten mit Nachtschichtfolge vorsieht. Wechselschichten sind Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen - werktags, sonntags und feiertags - bei Tag und Nacht an allen Kalendertagen gearbeitet wird; eine Unterbrechung der Arbeitsleistung von höchstens 48 Stunden in der Zeit von freitags 12:00 Uhr bis zum folgenden Montag 12:00 Uhr bleibt außer Betracht. Eine Nachtschichtfolge liegt vor, wenn der Mitarbeiter längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird.

Sonntagsarbeit

ist die Arbeit von 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr an Sonntagen. Bei Sonntagsarbeit sollen im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein. Werden Mitarbeiter an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist. Der Ersatzruhetag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag fallen.



Begriffe zur Arbeitszeit

Stand: Oktober 2002
Autor: Wolfram Schiering

Seite 3

Feiertagsarbeit

ist die Arbeit von 0.00 bis 24.00 Uhr an gesetzlichen Feiertagen. Werden Mitarbeiter an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines Zeitraums von 13 Wochen zu gewähren ist. Der Ersatzruhetag darf nicht auf einen anderen gesetzlichen Feiertag fallen. Für die geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit sollen die Mitarbeiter eine entsprechende Freizeit an einem Werktag innerhalb eines Zeitraums von 13 Wochen unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erhalten, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Kann diese Freizeit nicht erteilt werden, erhält der Mitarbeiter für jede nicht ausgeglichene Arbeitsstunde den Zeitzuschlag nach § 1 Abs. 1 Satz 2 Buchst. c Doppelbuchst. aa der Anlage 6a zu den AVR.

Ausgleichszeitraum

ist der in den AVR individualrechtlich verbindlich festgelegte Zeitraum von 13 Wochen, in dem die regelmäßige wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden erreicht werden muss. Nach der Rechtsprechung kann alternativ zum Einstellungszeitpunkt auch der erste Überschreitungzeitpunkt zur Festsetzung des Beginns des 13-Wochen-Ausgleichszeitraumes herangezogen werden; dieses Verfahren ist aber wesentlich schwieriger umzusetzen und nachzuvollziehen. Der Ausgleichszeitraum kann durch Dienstvereinbarung auf bis zu 52 Wochen verlängert werden. Siehe auch Direktionsrecht S. 8

Überstunden

sind bei Vollzeitbeschäftigten geleistete Arbeitsstunden, die über die dienstplanmäßig oder betriebsüblich festgesetzten Wochenarbeitszeiten hinausgehen. Es reicht aus, dass der Vorgesetzte diese Zeiten kennt und diese duldet (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts). Vergütung: Überstundenzuschlag (15%, 20%, 25% der Stundenvergütung). Jede Überstunde, bei der kein Freizeitausgleich bis zum Ende des Folgemonats erfolgt, muss abgegolten werden (100% der Stundenvergütung gemäß AVR Anlage 6a § 2). Siehe auch Direktionsrecht S. 8

Mehrarbeitsstunden

sind bei Teilzeitbeschäftigten geleistete Arbeitsstunden, die über die dienstvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, maximal bis 38,5 Stunden pro Woche. Es reicht aus, dass der Vorgesetzte diese Zeiten kennt und diese duldet (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts). Vergütung: Wenn kein Freizeitausgleich bis zum Ende des Folgemonats erfolgt (Gleichbehandlungsgrundsatz), muss abgegolten werden.

Begriffe zur Arbeitszeit

Stand: Oktober 2002
Autor: Wolfram Schiering

Seite 4

Berechnung: Dienstbezüge des entsprechend vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters (einschließlich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen) dividiert durch 167,398 ergeben den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung (AVR Anlage 1 Abschnitt IIa).

Wichtig: Teilzeitbeschäftigte sind - außer in Notfällen - nicht zur Ableistung von Mehrarbeitsstunden oder Überstunden (Zeiten über 38,5 Stunden pro Woche) verpflichtet, da eine genaue zeitliche Verpflichtung vereinbart ist, dass der Arbeitnehmer nur zu diesen Zeiten zur Verfügung stehen will und muss. Anderes gilt nur, wenn vertraglich die Leistung von Mehrarbeit vereinbart ist.

Teilzeitbeschäftigung und Mehrarbeit:

In dem rechtskräftigen Urteil des Landesarbeitsgerichtes Frankfurt vom 28.01.1988 - 9 Sa Ga 1662/87 wird festgestellt, dass gegenüber einer Teilzeitkraft die Anordnung von Mehrarbeitsstunden jedenfalls dann grundsätzlich unzulässig ist, wenn die Teilzeitvereinbarung durch die persönlichen Interessen des Arbeitnehmers und nicht aus betrieblichen Gründen veranlaßt wurde.

Aus der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung folgt grundsätzlich, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft nur in dem festgelegten Zeitraum zur Verfügung stellen will. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Vereinbarung durch die Interessen des Arbeitnehmers veranlaßt wurde und nicht etwa aus betrieblichen Gründen - insbesondere fehlender Arbeitsbedarf - einem Wunsch des Arbeitnehmers nach Vollbeschäftigung nicht entsprochen werden konnte.

Aus der bloßen Verweisung im Rahmen einer Regelung über die Vergütung von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten kann also nicht ohne weiteres gefolgert werden, dass damit auch die Zulässigkeit der Anordnung von Mehrarbeit geregelt werden sollte.

Höchstleistungszeiten

Die **tägliche** Höchstleistungszeit ist 10 Stunden, wobei nicht der Kalendertag, sondern der individuelle Arbeitstag gilt. In einem Zeitraum von 24 Stunden darf der Mitarbeiter maximal 10 Stunden zur Arbeitsleistung herangezogen werden.

Die **wöchentliche** Höchstleistungszeit ist 60 Stunden (Zeitraum ist Montag 0:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr). Die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum darf 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreiten, Bezugszeitraum sind maximal vier Monate.

Pausen

sind die im voraus zeitlich festliegenden Unterbrechungen der Arbeitszeit; der Arbeitnehmer ist von jeglicher Dienstverpflichtung befreit, auch von der Verpflichtung, sich zum Dienst bereitzuhalten. Pausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Arbeitsunterbrechungen von weniger als 15 Minuten zählen nicht als Pause im Sinne des Arbeitszeitgesetzes und gelten als Arbeitszeit.



Begriffe zur Arbeitszeit

Stand: Oktober 2002
Autor: Wolfram Schiering

Seite 5

Ruhezeit

ist jede Zeitspanne ausserhalb der Arbeitszeit. Sie soll der Ruhe und Erholung von der Arbeit dienen; der Arbeitnehmer ist von jeglicher Pflicht zur Arbeitsleistung befreit. Die tägliche Mindestruhezeit beträgt 11 Stunden; die Ruhezeit kann unter bestimmten Voraussetzungen bis auf 9 Stunden verkürzt werden.

Arbeitsbereitschaft

ist die Zeit, in der ein Mitarbeiter zwar nicht die volle Arbeit leistet, sich aber an seiner Arbeitsstelle aufhalten muss, um aus eigenem Entschluss jederzeit eingreifen zu können. Arbeitsbereitschaft gilt als Arbeitszeit.

*Siehe Anmerkung zum EuGH-Urteil vom 3.Oktober 2000 (Az. C-303/98)

Bereitschaftsdienst

ist die Zeit einer bloßen Bereitschaft von Mitarbeitern, die sich im besonderen während der Nacht in der Einrichtung aufhalten müssen, um in dringenden Fällen zur Hand zu sein, die aber während dieser Zeit sonst von jeder Tätigkeit und Verantwortung frei sind.

Bereitschaftsdienst gilt als Arbeitszeit (nicht als Ruhezeit nach EuGH-Urteil vom 3.Oktober 2000 Az. C-303/98), kann aber anders vergütet werden.

*Siehe Anmerkung zum EuGH-Urteil vom 3.Oktober 2000 (Az. C-303/98)

Teilzeitbeschäftigung und Bereitschaftsdienst:

Geregelt ist gemäß AVR Anlage 5 § 7, dass Bereitschaftsdienst außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit erbracht wird. Nach dem BAG-Urteil vom 21.11.1991 - 6 AZR 551/89 ist die regelmäßige Arbeitszeit 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.

Rufbereitschaft

ist eine besondere Form des Bereitschaftsdienstes. Die Rufbereitschaft beinhaltet die Verpflichtung des Mitarbeiters, sich in der eigenen Wohnung oder an einem anderen, dem Dienstgeber anzuzeigenden Ort aufzuhalten und auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes und wird bei der Ermittlung der Arbeitszeit-Höchstgrenzen nicht mitgezählt. Arbeitszeitrechtlich ist Rufbereitschaft als Ruhezeit anzusehen.



Begriffe zur Arbeitszeit

Stand: Oktober 2002
Autor: Wolfram Schiering

Seite 6

Aber: Zeiten der Inanspruchnahme (einschließlich der Wegezeiten) während der Rufbereitschaft wird bei der Ermittlung der Arbeitszeit-Höchstgrenzen mitgezählt und unterbricht die Ruhezeit. Lohnrechtlich ist die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft als Überstunden zu werten.

* EuGH Urteil vom 3. Oktober 2000 (Az. C-303/98) zum Folgeurteil BAG v. 22.11.2000 4-AZR 612/99

Der EuGH hat entschieden, dass Bereitschaftsdienste, die in Form von persönlicher Anwesenheit geleistet werden, insgesamt als Arbeitszeit und ggf. als Überstunden im Sinne der Richtlinie 93/104 anzusehen sind.

Dieses Urteil kam wegen eines sogenannten Vorlagebeschlusses eines Gerichts in der Provinz Valencia / Spanien zustande. Das EuGH hat auch festgestellt, dass zusätzlich geleisteter Bereitschaftsdienst und zusätzlich geleistete Rufbereitschaft alle Voraussetzungen des Begriffs der Schichtarbeit i.S. der EU-Richtlinie 93/104 erfüllen.

Art. 6 der Richtlinie legt die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 48 Stunden durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum fest, Bezugszeitraum sind maximal vier Monate.

Damit darf zusätzlich zur Arbeitszeit kein Bereitschaftsdienst mehr angeordnet werden, wenn dadurch die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden überschritten würde.

Die Entscheidung des EuGH wirkt sich auch auf die Arbeitsbereitschaft aus. Das sind Zeiten, in denen im Rahmen der Arbeitszeit keine Arbeit anfällt, zum Beispiel Wartezeiten von Rettungsassistenten zwischen einzelnen Einsätzen. Diese Wartezeiten verlängern die regelmäßige Arbeitszeit ohne höhere Vergütung. Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft stehen während der gesamten Arbeitszeit zur Verfügung. Auch mit Arbeitsbereitschaft dürfen die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden und die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten werden.

Der EuGH hat mit diesem Urteil festgestellt, dass Regelungen der Richtlinie 93/104/EG unmittelbare Wirkung entfalten und jedem Arbeitnehmer Ansprüche verleihen. Das ist hervorzuheben, da EG-Recht in Form von Richtlinien (im Gegensatz zu den EG-Verordnungen) nicht unmittelbar in den Mitgliedsstaaten gelten, sondern erst dann, wenn die Richtlinien durch entsprechende Umsetzungsgesetze in die nationale Rechtsordnung übernommen worden sind oder eine gesetzte Frist zur Übernahme nicht eingehalten wurde.

Das Urteil hat unmittelbare und direkte Konsequenzen für alle Arbeitnehmer, die Bereitschaftsdienst leisten. Tarifliche Regelungen sowie Regelungen in den kircheneigenen Arbeitsvertragsrichtlinien, die diesen Vorgaben widersprechen, sind unwirksam.

Kurzarbeit (Rechtsgrundlage: SGB III §§ 169 ff)

setzt Arbeitsausfall voraus. Bei dem Arbeitsausfall muss es sich um eine unvermeidbare, vorübergehende Erscheinung handeln, die auf wirtschaftlichen Ursachen oder auf einem unabwendbaren Ereignis beruht. Auch Strukturveränderungen, die auf wirtschaftlichen Ursachen beruhen, können Kurzarbeit rechtfertigen. Kurzarbeit ist nicht zulässig bei saisonüblichen oder betriebsüblichen Auslastungsschwankungen. Sie ist ferner unzulässig, wenn die Auslastungsschwankungen durch betriebsinterne



Begriffe zur Arbeitszeit

Stand: Oktober 2002
Autor: Wolfram Schiering

Seite 7

Maßnahmen aufgefangen werden können. Zu diesen Maßnahmen zählt die Urlaubsgewährung, freilich mit der Maßgabe, dass niemand verpflichtet ist, einen bereits im Urlaubsplan festgelegten oder genehmigten Urlaub zu verlegen. Während des Urlaubs wird das Gehalt nicht gekürzt, nur dann, wenn der Urlaub durch arbeitsfreie Kurzarbeitstage verlängert wird. Auch Versetzungen, Umsetzungen sowie die Nichtverlängerung von Zeitverträgen können Kurzarbeit vermeiden. Auslastungsprobleme, die mit Hilfe eines Arbeitszeitkontos lösbar sind, schließen Kurzarbeit aus. Das Arbeitszeitkonto wird allerdings wegen seiner geringen Aufnahmefähigkeit als Problemlöser weitgehend ausscheiden. Die MAV kann nicht verpflichtet werden, zur Abwendung von Kurzarbeit in Arbeitszeitkonten einzuwilligen.

Die arbeitsrechtliche Vertragsbeziehung bleibt aufrechterhalten. Der Arbeitgeber spart damit die Kosten der Personalfluktuations sowie die Einarbeitungskosten für neue Mitarbeiter und vermeidet den Verlust von betrieblichem Know-how. Die Vorteile für die Arbeitnehmer liegen in der Vermeidung von Arbeitslosigkeit.

Als Ausgleich für den Lohnausfall erhalten die betroffenen Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung. Durch den Bezug von Kurzarbeitergeld vermindern sich die Aufstockungsleistungen bei Altersteilzeit nicht.

Der Dienstgeber kann nicht allein aufgrund seines Direktionsrechts Kurzarbeit anordnen. Die Einführung von Kurzarbeit unterliegt der Mitbestimmung gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO.

Gemäß AVR Anlage 5 § 5 kann Kurzarbeit eingeführt werden, wenn zuvor eine freiwillige Dienstvereinbarung abgeschlossen wurde. Der Abschluss einer Dienstvereinbarung wird nicht dadurch ersetzt, dass alle betroffenen Mitarbeiter der Arbeitszeitverkürzung zustimmen. Mit Personen, die nicht unter den Geltungsbereich der MAVO fallen, ist Kurzarbeit einzelvertraglich zu regeln.

Saisonarbeits

In Einrichtungen, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeit die regelmäßige Arbeitszeit bis zu zehn Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitenausgleich).

Erholungsurlaub

dient der Erhaltung der Gesundheit. Der Mitarbeiter ist deshalb verpflichtet, den Erholungsurlaub tatsächlich zu nehmen und darf während des Erholungsurlaubs keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Die Mitarbeiter und die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten erhalten in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.



Begriffe zur Arbeitszeit

Stand: Oktober 2002
Autor: Wolfram Schiering

Seite 8

Anhang

Direktionsrecht des Arbeitgebers

Allgemeines

Die AVR sieht eine regelmäßige Arbeitszeit von 38,5 Wochenstunden vor. Arbeitspausen rechnen hierbei nicht als Arbeitszeit. Es gilt der Ausgleichszeitraum gemäß AVR Anlage 5 § 1 von 13 Wochen, soweit keine Dienstvereinbarung besteht. Nach dieser Bestimmung wird die durchschnittliche wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit von 38,5 Stunden innerhalb von 13 Wochen dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich auf die einzelnen Wochen verteilt; es stehen also $13 \times 38,5 = 500,5$ Stunden zur Verteilung an.

Der Ausgleichszeitraum von 13 Wochen beginnt mit der Einstellung (andere Rechtsauffassung: Beginn mit der ersten Überschreitung). Nimmt der Dienstgeber innerhalb dieses Ausgleichszeitraums von 13 Wochen nicht alle Arbeitszeit in Anspruch (vom Dienstgeber ausdrücklich angeordnete Minusstunden beinhalten Annahmeverzug), so müssen diese Zeiten nicht mehr nachgearbeitet werden.

Mit diesem 38,5 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 ausgehängt bzw. ist er dem einzelnen Mitarbeiter noch nicht zugegangen, kann er noch jederzeit geändert werden.



Begriffe zur Arbeitszeit

Stand: Oktober 2002
Autor: Wolfram Schiering

Seite 9

Eine Ausnahme besteht gemäß AVR Anlage 6: Danach kann der Dienstgebers oder sein Bevollmächtigten 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.

Kurzfristige Änderungen des Dienstplanes scheitern in der Regel bereits 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; § 40 Buchst. d MVG) und dass Dienstgeber und Mitarbeitervertretung verpflichtet sind, die Arbeitsbedingungen möglichst frauen- und familienfreundlich zu gestalten (§ 26 Abs. 2 Nr. 8 MAVO; Ruhe, ZMV 3/2000 S. 114).

(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 (Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 9. Aufl. 2000, § 45 Rdn. 68). 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).