

Freier Tag fällt auf Feiertag

In einem Einhandelsunternehmen gab es entsprechend einer Betriebsvereinbarung die Regelung, dass die Arbeitszeit (37,5 Stunden/Woche) montags bis samstags geleistet wird, wobei grundsätzlich ein Tag in der Woche arbeitsfrei bleibt. Das Unternehmen stellte jeweils die Einsatzplanung auf und gewährte in den Kalenderwochen, in denen ein Feiertag auf einen Werktag fiel, den dienstplanmäßig freien Arbeitstag an einem anderen Werktag.

Inhalt der Betriebsvereinbarung war diese Handhabung aber nicht. Über eine Vereinbarung, die auch die Feiertage einbezog, wurde keine Einigung erzielt. Sodann wurde eine geänderte Schichtplanung eingeführt, nach der die dienstplanmäßige Freistellung der Arbeitnehmer auf einem festen Schema - unabhängig von Feiertagen - beruhte. Angestellte, deren freier Tag auf einen gesetzlichen Wochenfeiertag fiel, erhielten nun keinen zusätzlichen freien Arbeitstag.

Im Durchschnitt bedeutete dies für jeden Mitarbeiter ein bis zwei freie Tage pro Jahr weniger. Mit dem Argument, die vorherige flexible Schichtplanung sei bereits durch betriebliche Übung verbindlich geworden, versuchte der Betriebsrat die starre Schichtplanung des Unternehmens für unwirksam erklären zu lassen, scheiterte aber zuletzt vor dem Bundesarbeitsgericht (Az: 5 AZR 849/06):

Wegen der Auswirkungen der Personaleinsatzplanung auf das Funktionieren des gesamten Betriebs könne ohne das Vorliegen besonderer Umstände nicht angenommen werden, dass bereits eine Bindung des Arbeitgebers durch die frühere feiertagsabhängige Einsatzplanung erfolgt sei, so das Gericht.

Die Mitarbeiter müssen die für sie ungünstige Planung hinnehmen.

Mitgeteilt von Dr. Martin Krüger, Fachanwalt für Arbeits- und Versicherungsrecht, Heilbronn.



0800 / 3 222 444
(K O S T E N L O S A N R U F E N)

www.anwalt-auswahl.de