

Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern vom 14. Februar 2011 für den Geltungsbereich der AVR-Bayern

Für den Geltungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien Bayern (AVR-Bayern) hat die ARK Bayern am 14. Februar 2011 eine Arbeitsrechtsregelung beschlossen, in der die Festlegung der Arbeitszeit der einzelnen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in einem Dienstplan geregelt wird. Diese Arbeitsrechtsregelung hat folgenden Wortlaut:

Arbeitsrechtsregelung zur Ergänzung von § 16 AVR-Bayern – Festlegung der Arbeitszeit in einem Dienstplan

§ 1

In § 16 AVR-Bayern wird der folgende neue Absatz 6a eingefügt:

"(6a) Die Arbeitszeit der einzelnen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen kann in einem Dienstplan festgelegt werden. Dieser ist für den Zeitraum von einem Monat aufzustellen. Der Dienstplan soll spätestens am 15. des Vormonats den Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen bekannt gegeben werden. Abweichungen vom Dienstplan sind nur beim Vorliegen dienstlicher bzw. betrieblicher Gründe zulässig. Liegen dienstliche bzw. betriebliche Gründe vor, so kann der Dienstplan vom Dienstgeber geändert werden. Die betroffenen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sind vor der Änderung zu hören und dann über die Änderung unverzüglich zu informieren.

Wird ausnahmsweise ein Dienstplan für vier Wochen aufgestellt, gilt diese Regelung entsprechend mit der Maßgabe, dass der Dienstplan spätestens zwei Wochen vor Dienstplanbeginn den Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen bekannt gegeben werden soll."

§ 2

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. April 2011 in Kraft.

Erläuterung:

Nach § 16 Absatz 6a AVR-Bayern kann die Arbeitszeit der einzelnen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in einem Dienstplan festgelegt werden. Dieser ist für den Zeitraum von einem Monat aufzustellen. Der Dienstplan soll spätestens am 15. des Vormonats den Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen bekanntgegeben werden. Abweichungen vom Dienstplan sind nur bei Vorliegen dienstlicher bzw. betrieblicher Gründe zulässig. Liegen dienstliche bzw. betriebliche Gründe vor, so kann der Dienstplan vom Dienstgeber geändert werden. Die betroffenen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sind vor der Änderung zu hören und dann über die Änderung unverzüglich zu informieren. Wird ausnahmsweise ein Dienstplan für vier Wochen aufgestellt, gilt diese Regelung entsprechend mit der Maßgabe, dass der Dienstplan spätestens zwei Wochen vor Dienstplanbeginn den Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen bekanntgegeben werden soll. § 16 Absatz 6a AVR-Bayern tritt am 01. April 2011 in Kraft.

In der Praxis wurden Dienstpläne bisher oftmals sehr spät bekanntgegeben. § 16 Absatz 6a AVR-Bayern regelt jetzt entsprechende Fristen der Bekanntgabe des Dienstplanes. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sollen frühzeitig über ihre dienstplanmäßige Arbeitszeit informiert werden. Die rechtzeitige Vorlage der Dienstpläne soll gewährleisten, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Möglichkeit haben, ihre Freizeit zu planen.

Nach § 16 Absatz 6a Satz 5 AVR-Bayern kann vom Dienstgeber eine Dienstplanänderung vorgenommen werden, wenn betriebliche oder dienstliche Gründe vorliegen. Von einem bereits erstellten Dienstplan kann somit abgewichen werden. Nach § 16 Absatz 6a Satz 6 AVR-Bayern muss der Dienstgeber den betroffenen Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen diese

Dienstplanänderung mitteilen und sie zur einzelnen Veränderung anhören. Der Dienstgeber hat durch die Anhörung des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin diese von der Dienstplanänderung in Kenntnis zu setzen. Somit wird sichergestellt, dass niemand eingeplant werden kann, der von seinem Einsatz gemäß dem geänderten Dienstplan keine Kenntnis hat. Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin hat somit nicht die Aufgabe, sich selbst darum zu kümmern, ob Änderungen des Dienstplanes, welche für ihn bzw. sie relevant sind, zwischenzeitlich vom Dienstgeber vorgenommen wurden. Der Dienstgeber hat hier die Verpflichtung zur unverzüglichen Information.

Entscheidend ist, dass der Dienstgeber einen Grund für die Änderung hat und dies dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin bekannt gibt, da nur so dieser bzw. diese prüfen kann, ob es sich hierbei um eine willkürliche Abweichung vom Dienstplan handelt oder um eine rechtmäßige Änderung.

In der Praxis sollten Dienstplanänderungen mit Zustimmung der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen erfolgen. Um den Arbeitsablauf in der Dienststelle jedoch sicherzustellen, ist eine einseitige Änderung durch den Dienstgeber möglich, soweit er betriebliche und dienstliche Gründe nachweisen kann.

Nach § 40 Buchstabe d Mitarbeitervertretungsgesetz besteht ein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen. Dieses Mitbestimmungsrecht betrifft die Frage, ob in der Einrichtung in mehreren Schichten gearbeitet werden soll, die Festlegung der zeitlichen Lage der einzelnen Schichten und die Abgrenzung des Personenkreises, der Schichtarbeit zu leisten hat. Mitbestimmungspflichtig ist auch der Schichtplan und dessen nähere Ausgestaltung bis hin zur Zuordnung der Mitarbeiter zu den einzelnen Schichten (so das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil vom 20. September 2004 – 5 AZR 559/03).

Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung sind frei in der Entscheidung, ob sie sich auf eine Regelung über die Grundsätze der Schichtplanung beschränken oder ob sie jeden einzelnen Schichtplan selbst aufstellen wollen. Da in vielen diakonischen Einrichtungen Vereinbarungen zur Gestaltung von Rahmendienstplänen bestehen, sollte in solchen Dienstvereinbarungen auch eine Regelung über die nähere Ausgestaltung, insbesondere hinsichtlich Fristen, Gründen und Änderungen von Dienstplänen aufgenommen werden.

Hat die Mitarbeitervertretung mit dem Dienstgeber eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, die die Rahmenbedingungen, d.h. Anzahl der Schichten, Beginn und Ende der einzelnen Schichten, Pausen, Personenkreis usw., beinhaltet, hat die Mitarbeitervertretung nicht mehr das Recht, bei jedem einzelnen Dienstplan mitzubestimmen. Der vom Dienstgeber aufgrund dieser Vereinbarung geschaffene jeweilige Dienstplan wird – ohne vorherige Beteiligung der Mitarbeitervertretung – durch Aushändigung an den jeweiligen Dienstnehmer oder Aushängung in der jeweiligen Einrichtung rechtswirksam.