

# Information der Mitarbeitendenvertretung Altholstein

## FAQ<sup>1</sup> zu Dienstplänen

(die angegebenen §§ beziehen sich –soweit nicht anders angegeben- auf die Dienstvereinbarung)

### 1. Welche Wirkung hat eigentlich der Dienstplan (DP)? Meine Rechten und Pflichten:

- § 2, I, § 4 I, § 11: Der DP ist Grundlage für die Arbeitszeit (Beginn, Ende) und der Arbeitszeiterfassung, wird mit Bekanntgabe zur verbindlichen Anordnung und begründet damit Rechte und Pflichten der Beschäftigten und der Arbeitgeberin.
- Mit der Bekanntgabe wird das Direktionsrecht gegenüber den Beschäftigten verbraucht, d.h. Änderungen sind nur nach den Regularien der DV oder im Einvernehmen möglich.

### 2. Ab wann ist der DP gültig?

- § 12 II: Der DP wird erst mit der Zustimmung der Mitarbeitendenvertretung und Bekanntgabe gegenüber den Beschäftigten gültig.

### 3. Wenn das Verfahren nicht eingehalten wurde?

(Zustimmung MAV, Fristen Bekanntgabe)

- § 16: Dann gilt der bisherige Rahmendienst- bzw. Einsatzplan weiterhin.

### 4. Kann ich nach eigenem Ermessen Plus- und Minusstunden machen?

- § 2, IV: Nein, nur mit Zustimmung der Dienstvorgesetzten.

### 5. Dürfen Dienstvorgesetzte Plusstunden anordnen?

- § 2, V: Vollbeschäftigte sind zu Mehrarbeit oder Überstunden verpflichtet.
- Für *Teilzeitbeschäftigte* und vollbeschäftigte *schwerbehinderte* Menschen sowie Gleichgestellte ist dies nur mit deren Einverständnis möglich.
- Es gilt eine Bekanntgabefrist von mindestens 4 Tagen.

### 6. Bis zu welcher Höhe dürfen Plusstunden geleistet werden?

- § 2, V: Maximal bis zur Hälfte der vertraglichen Arbeitszeit.
- Eine Überschreitung der Grenzen ist möglich unter Festlegung einer Ausgleichsvereinbarung.

### 7. Kann Zeitausgleich angeordnet werden?

- § 3: Ja, unter Einhaltung einer Frist von mindestens 4 Tagen.

### 8. Dürfen Dienstvorgesetzte Minusstunden anordnen?

- § 16: Nein, Beschäftigte sind nicht verpflichtet, Minusstunden leisten.
- Auch ein kurzfristiges Nach-Hause-Schicken ist nicht erlaubt.
- Es gilt § 615 BGB i.V.m. § 293 BGB (Betriebsrisiko des Arbeitgebers, hier: „Annahmeverzug“).

---

<sup>1</sup> FAQ = Häufig gestellte Fragen

- Ausnahmen gibt es nur im gegenseitigen Einvernehmen oder bei einer Existenzgefährdung des Betriebes (Krankheitsfälle gehören allerdings ausdrücklich nicht dazu).

## 9. Habe ich Anspruch auf bestimmte Arbeitszeiten (= Lage der Arbeitszeit)?

- § 12 III: Ein Anspruch auf bestimmte Arbeitszeiten besteht nicht, es sei denn dies ist ausdrücklich in Ihrem Arbeitsvertrag geregelt (dies wird aber kaum einmal praktiziert).
- Allerdings besteht der Anspruch auf Beginn und Ende der Arbeitszeit gemäß gültigem DP.

## 10. Sind Änderungen des DP möglich?

- §§ 13 und 14: Ja, mit folgenden Bekanntgabefristen:
  - Rahmendienstplan: Spätestens *2 Wochen* vor dem geplanten In-Kraft-Treten.
  - Vorhersehbare Änderungen (z.B. Urlaub, Zeitausgleich, Fortbildung, Krankheit, Überstunden): *In der Regel<sup>2</sup> 2 Wochen*, mindestens aber 4 Tage im Voraus. Der Rahmendienstplan darf dadurch nicht länger als für einen 1 Monat geändert werden.
  - Unvorhersehbare Änderungen: *Mindestens 4 Tage* im Voraus, wobei bei Teilzeitbeschäftigten auf dringende Verpflichtungen Rücksicht zu nehmen ist. Die Unterschreitung der Frist von 4 Tagen ist im beiderseitigen Einvernehmen möglich.

## 11. Muss ich außerhalb des DP erreichbar sein?

(z.B. über private Geräte: wie Smartphone, Telefon, PC)

- § 16: Nein, Beschäftigte sind dazu nicht verpflichtet.

## 12. Muss ich „aus dem Frei“ einspringen?

(vor Dienstbeginn, nach Dienstende, aus Urlaub, Regenerationstagen oder Zeitausgleich)

- § 16: Nein, Beschäftigte sind dazu nicht verpflichtet.

Soweit die Auflistung der Fakten und der gegenseitigen Rechte und Pflichten von Mitarbeiter\*innen und Arbeitgeberseite. In der täglichen Praxis wird aber im Sinne eines guten Miteinanders wie so häufig zuerst eine beiderseitige Kompromissfähigkeit (sozusagen „Geben und Nehmen“) wichtig und überwiegend auch gegeben sein ...

---

Mit herzlichen Grüßen  
**Ihre Mitarbeitervertretung**



---

<sup>2</sup> „in der Regel“ definiert rechtlich einen Grundsatz, der im Regelfall, also der absoluten Mehrzahl der Fälle gilt, und von dem nur in (begründeten) Ausnahmefällen abgewichen werden darf.