

# DIAG-INFO 4/2015

Diözesane AG der Mitarbeitervertretungen im caritativen Bereich der Diözese Rottenburg-Stuttgart

29. Juli 2015



[www.diag-mav.de](http://www.diag-mav.de)

**Wer kennt das nicht? Eigentlich hätte man dienstplanmäßig frei, aber dann klingelt das Telefon und man wird angefragt, ob man für einen erkrankten Kollegen einspringen kann. Nicht immer steht eine Bitte dahinter, sondern man wird zum Dienst verpflichtet. Darf der Dienstgeber das tun?**

Grundlage für ein Arbeitsverhältnis ist der Arbeitsvertrag, in dem sich der eine Teil zur Leistung und der andere Teil zur

sind das Bundes- oder Ländergesetze. Der Staat kann zum Beispiel die Erhöhung der Mehrwertsteuer einseitig anordnen und wenn keine verfassungsgesetzlichen Einschränkungen bestehen, dann ist dem Folge zu leisten. Auch kann der Staat im Verteidigungsfall, gemäß Art. 12a GG, Zwangsarbeit (Dienstverpflichtung) anordnen.

**„ Mit der einmaligen Anordnung der Arbeitszeitlage ist das Direktionsrecht verbraucht“**

fugt, einseitig die Lage der Arbeitszeit anzuordnen und den Arbeitsvertrag zu konkretisieren. Grundlage ist hier der § 106 Gewerbeordnung (Direktionsrecht).

Das Mitbestimmungsrecht der MAV ist zu wahren.

Für Mitarbeiter, die

nach einem Dienstplan arbeiten, bedeutet dies, dass der Dienstgeber mit dem Aushang des Dienstplanes die Arbeitszeiten rechtsverbindlich anordnet. Mit diesem Aushang hat er allerdings sein Direktionsrecht verbraucht. Er kann danach nicht mehr von seiner eigenen Anordnung abweichen. Allerdings können laufende Dienstpläne im beiderseitigen Einvernehmen geändert werden.

**Und wenn durch den Ausfall des erkrankten Kollegen ein Notfall entsteht?** Krankheit ist kein Notfall sondern ein Ereignis, dass mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit eintreten wird. Hierfür hat der Dienstgeber Sorge zu tragen, dass es für solche Fälle einen Organisationsplan gibt. Andern-

**Was ist wichtiger—Beruf oder Familie?**

Hier lohnt sich ein Blick ins Grundgesetz. Im Artikel 6 ist normiert, dass die Familien unter einem besonderen Schutze stehen. Die Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht. Das rechtfertigt sogar, dass Dienstbefreiung aus wichtigem Grund bei Fortzahlung des Entgelts zu gewähren ist, § 616 BGB und konkretisiert im § 10 AT, AVR.

Man darf auch mal an sich selber denken. Das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit wird im Artikel 2 durch das Grundgesetz garantiert.

Dass sich Menschen demgegenüber zur Arbeit verpflichten, ist nicht unwesentlich, aber eben in den Schranken der Verträge und Gesetze.

falls spricht man hier von einem Organisationsmangel, der nicht rechtfertigt, in die Privatsphäre von Menschen einzu-

## Holen aus dem Frei – Geht das?

Vergütung verpflichtet (§ 611 BGB). Der Arbeitsvertrag ist privatrechtlicher Natur, also ein Rechtsverhältnis bei dem die Vertragsparteien gleichgestellt sind. Im Gegensatz dazu gibt es auch das öffentliche Recht, wo eine Partei einseitig etwas anordnen darf. In der Regel

Aufgrund der Besonderheiten im Arbeitsvertragsrecht darf der Dienstgeber in den Grenzen des Vertrages, der Tarifwerke und der einschlägigen Gesetze Anordnungen durchsetzen.

So ist der Dienstgeber tatsächlich be-

Herausgegeben vom DIAG-Vorstand, caritativer Bereich der Diözese Rottenburg-Stuttgart

V.i.S.d.P.: Lothar Bolz, c/o St. Lukas-Klinik gGmbH, Siggerweilerstrasse 11, 88074 Meckenbeuren, Mail: [lothar.bolz@diag-mav.de](mailto:lothar.bolz@diag-mav.de)

Vervielfältigung und weite Verbreitung mit Quellenangabe erlaubt und erwünscht!

greifen. Ein Dienstgeber ist gut beraten, wenn er eine Organisation aufbaut, die durch Kombination von Springern, Rufbereitschaften oder Vergütungsanreizen kurz und mittelfristig das „Holen aus dem Frei“ abwendet.

## Holen aus dem Frei—Ein hausgemachtes Problem

Solange Mitarbeiter immer bereit sind in ihrem Frei einzuspringen wird sich wenig ändern. Denn warum soll der Dienstgeber, ein unter Umständen kostenintensiveres Ausfallmanagement einführen, wenn der Anruf bei den Kollegen viel billiger ist. Aus seiner Sicht ist das sogar nachvollziehbar.

Mitarbeiter springen sicherlich auch gerne mal ein, wenn das Arbeitsklima gut ist und wenn sie selber mal im laufenden Dienstplan Änderungswünsche an den Dienstgeber haben.

Aber wenn die Situation belastend wird und die Krankheitsquote auch wegen mangelnder Regeneration immer mehr ansteigt, dann sollte man sich wehren und mit dem Dienstgeber nach Lösungen suchen.

## Wenn der Dienstgeber aber nun mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen droht?

Hier muss der Mitarbeiter tatsächlich für sich entscheiden, ob er nun der Aufforderung des Dienstgebers nach-

kommt. Nicht immer kann der angerufene Mitarbeiter einschätzen, ob durch den Organisationsmangel ein Notfall auch eingetreten ist. Nicht selten wird bei Nichterscheinen unterlassene Hilfeleistung (vorwiegend im Pflege und Erziehungsbereich)

unterstellt. Im Zweifelsfalle sollte der Dienst, wenn überhaupt möglich, angetreten werden. Gefallen lassen muss der Mitarbeiter sich das aber nicht. Wenn jemand zu

etwas gezwungen wird was er nicht will, dann ist dies der Straftatbestand der Nötigung, § 240 StGB. Grundsätzlich kann er dem Dienstgeber verbieten, dass dieser in seiner Freizeit zuhause anruft. Denn dienstliche Anweisungen



werden am Dienort gegeben, außer es wurde wie bei Rufbereitschaft etwas anderes vereinbart.

## Was kann die MAV tun?

Der Dienstplan ist nach § 36 (1) Nr. 1, MAVO mitbestimmungspflichtig. Auch Änderungen während des laufenden Dienstplan gehören dazu. Die MAV kann

auch einem schlecht geplanten Dienstplan die Zustimmung verweigern, wenn offenkundig gegen Gesetze oder Arbeits-schutzbestimmungen verstoßen werden. Beschwerden von Mitarbeitern sollte die MAV nachgehen und auf Erledigung hinwirken § 26 (3) Nr. 3, MAVO.

Und wenn der Dienstgeber nicht weiß, wie man das Problem in Griff kriegt, dann weiß es vielleicht die MAV.

Sie hat ein Antragsrecht und kann die Arbeitszeit und den Gesundheitsschutz nach § 37 (1) Nr. 1 und 10, MAVO mitgestalten.

Herausgegeben vom DIAG-Vorstand, caritativer Bereich der Diözese Rottenburg-Stuttgart

V.i.S.d.P.: Lothar Bolz, c/o St. Lukas-Klinik gGmbH, Siggenweilerstrasse 11, 88074 Meckenbeuren, Mail: lothar.bolz@diag-mav.de

Vervielfältigung und weite Verbreitung mit Quellenangabe erlaubt und erwünscht!