

## Dienstplan Konkret

Der Arbeitgeber hat die Arbeitszeit menschengerecht zu gestalten. Arbeit darf nicht krank machen! Erwerbstätigkeit und Privatleben müssen vereinbar sein. Das sollten die zentralen Ziele jeder Beschäftigtenvertretung für die Gestaltung der Arbeitszeit sein.

Dafür haben Betriebs- und Personalräte ein starkes Mitbestimmungsrecht. Die Mitbestimmung beschränkt sich nicht auf ein Veto-Recht zum Dienstplanentwurf des Arbeitgebers, sondern ist Gestaltungsrecht. Mitbestimmung fängt deshalb nicht bei der Prüfung von Dienstplänen an, sondern bei ihrer Erstellung.

Welche Planungsvorgaben inhaltlicher und formaler Art können und sollten Interessenvertretungen vereinbaren, damit Arbeit nicht krank macht und Erwerbstätigkeit und Privatleben vereinbar ist? Was kann und sollte in Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen geregelt werden? Das sind die Themen des ersten Tages.

Am zweiten Tag werden Fallbeispiele am konkreten Dienstplan erörtert und effektive Verfahren für die Prüfung von Dienstplänen diskutiert. Schließlich soll erörtert werden, welche Handlungsmöglichkeiten Beschäftigtenvertretungen bei Dienstplanänderungen auch in Eilfällen haben und was sie diesbezüglich regeln können.

### Themenschwerpunkte

- Ankündigungsfristen für Dienstpläne
- Anforderungen an ein Dienstplanformular
- Umsetzung rechtlicher Vorgaben bei der Dienstplanerstellung
- Schaffung eigener Rahmenbedingungen für die Dienstplangestaltung
- Methoden zur Erstellung des Dienstplans
- Prüfung des Dienstplans durch Betriebsrat/Personalrat

<b>SEMINARNUMMER</b>	839 072
<b>TERMIN</b>	23.-24.09.2019
<b>SEMINARORT</b>	ver.di Höfe, Goseriende 10, 30159 Hannover
<b>SEMINARZEITEN</b>	Mo. 10:00 – 17:00 Uhr, Di. 9:00 – 16:00 Uhr
<b>KOSTEN</b>	380,- € Seminargebühr inkl. Materialien sowie 100,- € Tagungspauschale
<b>UNTERKUNFT</b>	ohne Übernachtung auf Wunsch organisieren wir gern eine Übernachtungsmöglichkeit für Sie
<b>REFERENTIN</b>	Karlo Räcke, Referent für Arbeitsrecht
<b>ORGANISATION</b>	Claudia Schippmann
<b>FREISTELLUNG / KOSTENÜBERNAHME</b>	nach § 37 Abs.6 <b>BetrVG</b> i.V. mit § 40 Abs.1 BetrVG nach § 40 <b>NPersVG</b> i.V. mit § 37 Abs.1 NPersVG nach § 39 Abs.5 <b>BremPersVG</b> i.V. mit § 41 Abs.1 BremPersVG nach § 46 Abs. 6 <b>BPersVG</b> nach § 19 Abs. 3 <b>MVG</b> und nach § 96 Abs. 4 u. 8 <b>SGB IX</b>