



# AVR Arbeitszeit

**Arbeitszeit als MAV mitgestalten**



# LAUTERBACH.

Fachanwälte  
Rechtsanwälte

Arbeitsrecht  
Insolvenzrecht  
Unternehmensrecht

## Frank Lauterbach

Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Insolvenzrecht  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
geprft. Wirtschaftsassistent

# Seminare und Webinare 2021



Skripten als Download auf der  
Kanzleihomepage unter  
[lauterbachpartner.de](https://www.lauterbachpartner.de)

## AVR Inhalte und Regelungen

<b>Präsenzseminar</b>	27.09. bis 29.09.2021 in Neumarkt
<b>Webinar</b> (4 Termine á 3,5 Stunden)	
1. Staffel (donnerstags Vormittag)	10.06.2021, 17.06.2021, 01.07.2021, 15.07.2021
2. Staffel (donnerstags Vormittag)	30.09.2021, 07.10.2021, 18.11.2021, 09.12.2021

## AVR Eingruppierung & Entgelt

### Präsenzseminare

Sozial- und Erziehungsdienst	15.11. bis 17.11.2021 in Werdenfels
Krankenhaus & Pflege	02.03. bis 04.03.2021 in Bernried ( <b>entfällt</b> )

## AVR Arbeitszeit

### Präsenzseminare

Sozial- und Erziehungsdienst	06.12. bis 08.12.2021 in Augsburg
Krankenhaus & Pflege	20.09. bis 22.09.2021 in Erdweg

### Präsenzworkshop

Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit 18.10. bis 20.10.2021 in Hirschberg

# Seminare und Webinare 2021

## Lehrkräfte im kirchlichen Dienst (Arbeitszeit, Urlaub und Entgelt)

**Präsenzseminare** 04.10. bis 06.10.2020 in Bamberg

**Webinar** (4 Termine á 3,5 Stunden) 08.06.2021, 15.06.2021, 29.06.2021 und 06.07.2021

## Forum Wirtschaftsausschuss

**Webinar** (2 Termine á 6 Stunden) 22.03.2021 bis 23.03.2021

## Aktuelles Arbeitsrecht Aktuell

**Präsenzseminar** 19.04. bis 21.04.2021 in Augsburg

30.11. bis 02.12.2021 in Augsburg

## Aktuelle Stunde – Frag nach

**Webinar** (2 Termine á 3,5 Stunden) 09.06.2021 und 19.11.2021

# Themenübersicht

## Grundlage der Arbeitszeit

- Der Arbeitsvertrag als Grundlage
- Der Arbeitsvertrag im rechtlichen Gefüge
- Die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag

## Umfang der Arbeitszeit

- Umfang der geschuldeten Arbeit
- Besonderheiten beim Umfang der Arbeitszeit
  - ✓ Arbeit auf Abruf (Flexi-Verträge)
  - ✓ Befristete Arbeitszeitkontingente
  - ✓ (Brücken)Teilzeit
  - ✓ Kurzarbeit
- vergütungspflichtige Arbeitszeit
  - ✓ Wegezeiten
  - ✓ Umkleidezeiten

## Lage der Arbeitszeit

- Festlegung über das Weisungsrecht
- Verteilung der Arbeitszeit im Durchschnitt
  - ✓ Plusstunden/Zeitguthaben
  - ✓ Minusstunden/Zeitschuld
- Weitere Vorgaben bei der Verteilung
  - ✓ Höchstarbeitszeit – Ruhepausen - Ruhezeiten
  - ✓ Sonntags- und Feiertagsarbeit
  - ✓ Schicht- und Wechselschichtarbeit

## Beteiligung der MAV

- Zustimmung zur Soll-Arbeitszeit
- Kontrolle der Ist-Arbeitszeit
- Dienstvereinbarungen zur Lage der Arbeitszeit
- Dienstvereinbarung in Ergänzung zur AVR (Rahmenzeit; Arbeitszeitkonten etc.)

## Arbeit über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus

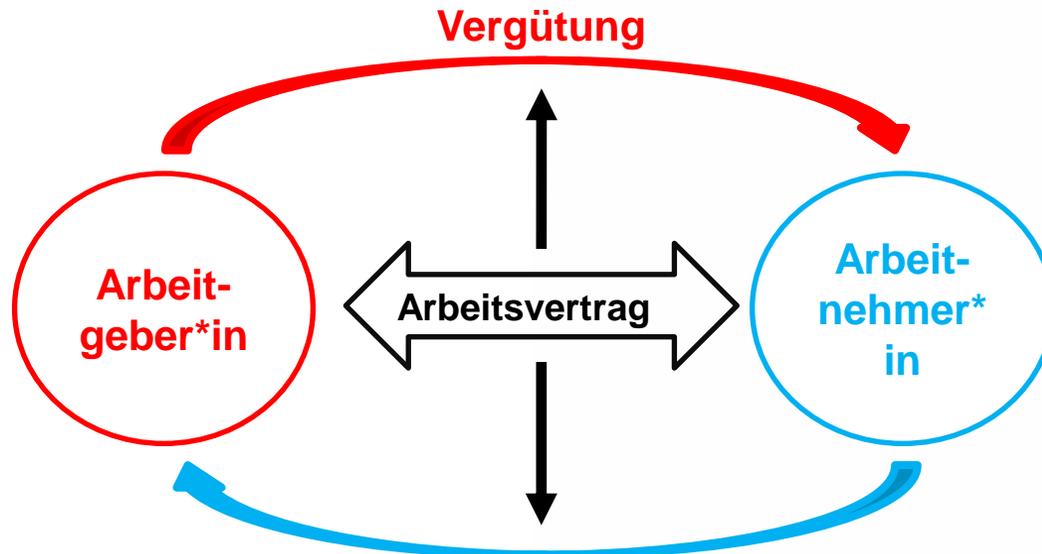
- Überstunden / Mehrarbeit
- Rufbereitschaft
- Bereitschaftsdienst
- Beteiligung der MAV



# Grundlage der Arbeitszeit

# Der Arbeitsvertrag als Grundlage

Der Arbeitsvertrag ist die Grundlage des Arbeitsverhältnisses. Er ist ein schuldrechtlicher Vertrag zwischen Arbeitgeber\*in und Arbeitnehmer\*in, der gesetzlich in den §§ 611 ff. BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) geregelt.



Verpflichtung zur Erbringung einer bestimmten **Tätigkeit**, an einem bestimmten **Ort** und zu einer bestimmten **Zeit**

**Arbeitszeit = vertragliche Arbeitsleistung während einer bestimmten Zeit**

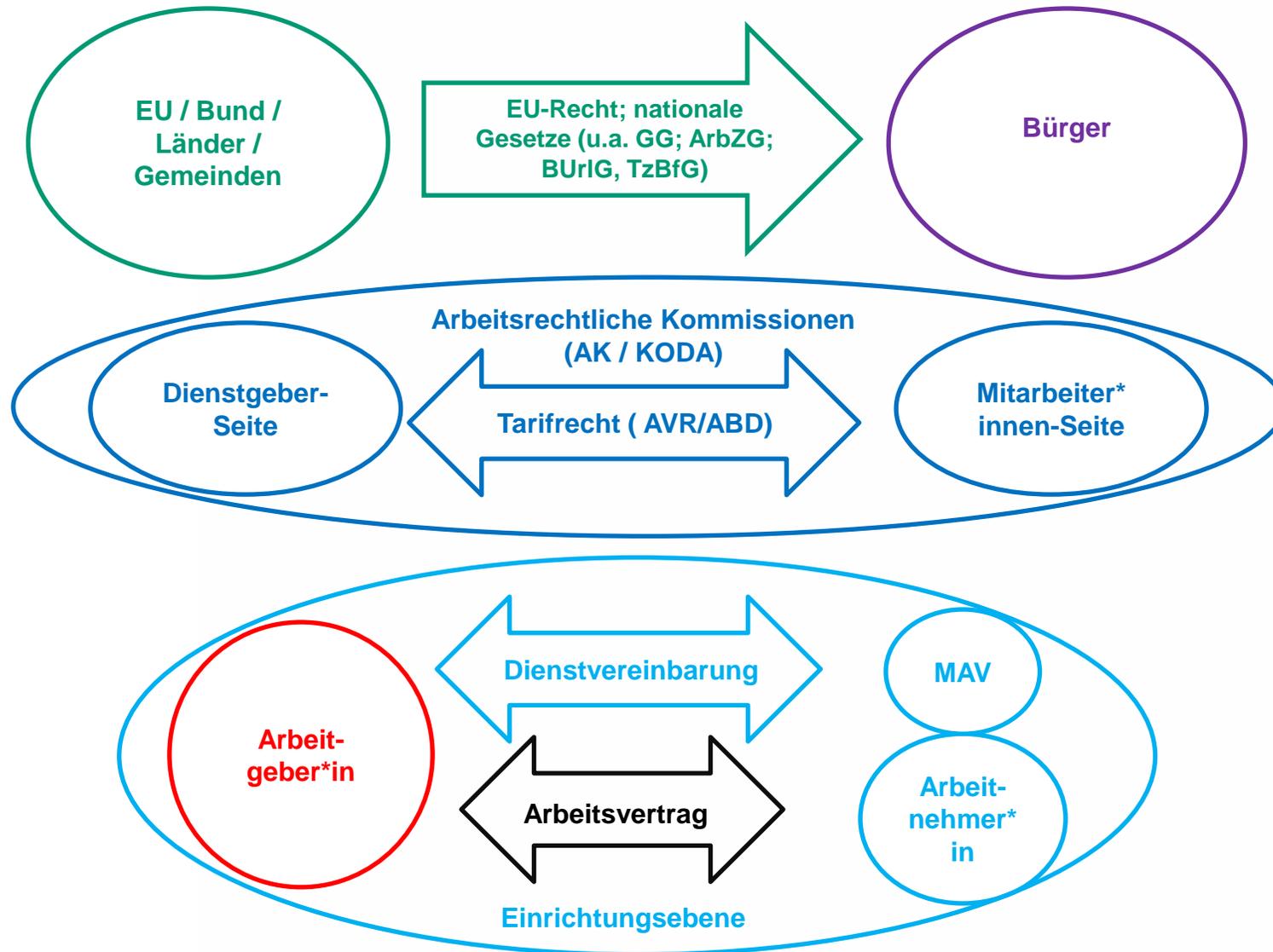
## Arbeitszeit

Der/die Arbeitnehmer\*in schuldet keinen Arbeitserfolg, sondern eine bestimmte Tätigkeit während einer bestimmten Zeit (§ 611 BGB).

Diese Zeit nennt sich Arbeitszeit und ist Grundlage für die von dem/der Arbeitgeber\*in zu leistenden Vergütung.

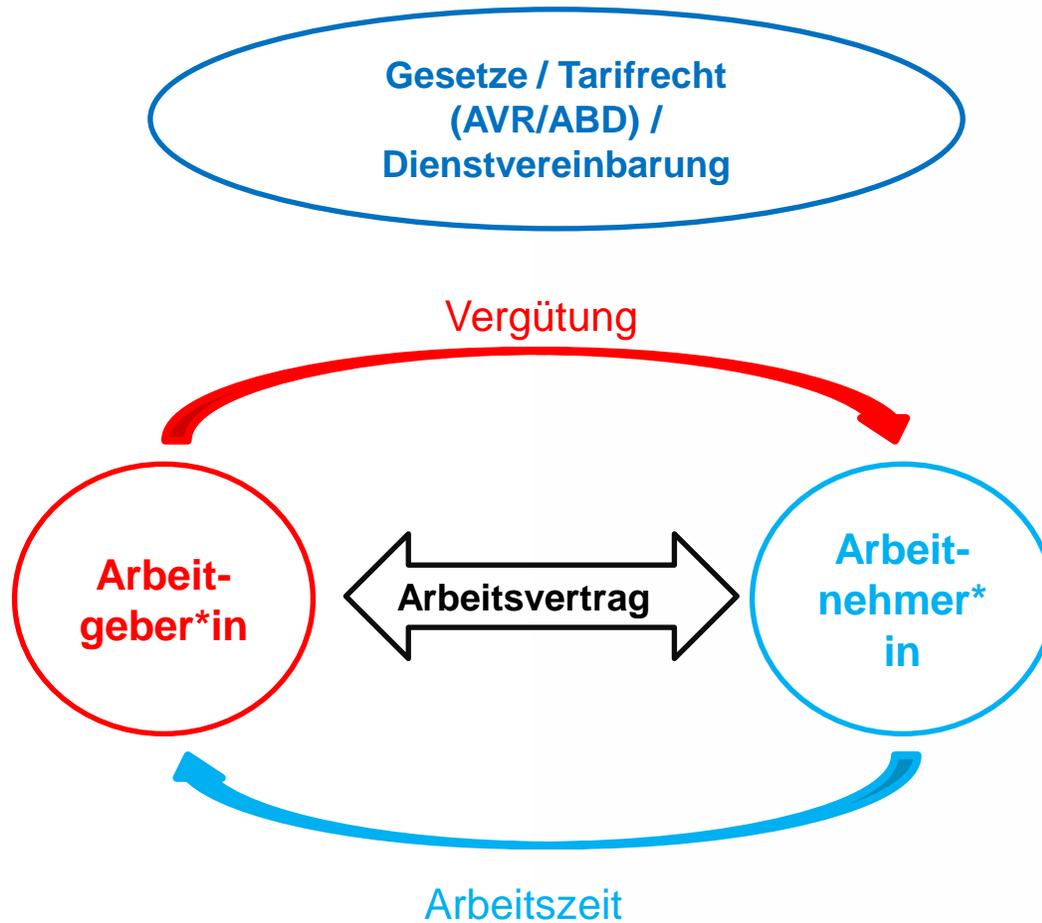
# Der Arbeitsvertrag im rechtlichen Gefüge

**Vorrangprinzip**  
(= Vorrang des höherrangigen Recht, außer das höherrangige Recht lässt es ausdrücklich zu = Öffnungsklausel)



**Günstigkeitsprinzip**  
(= zugunsten des/der Arbeitnehmer\*in darf von höherrangigem Recht abgewichen werden)

# Die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag



## Umfang der Arbeitszeit

Wieviel Arbeitszeit wird nach dem Arbeitsvertrag geschuldet und was wird überhaupt als Arbeitszeit anerkannt?

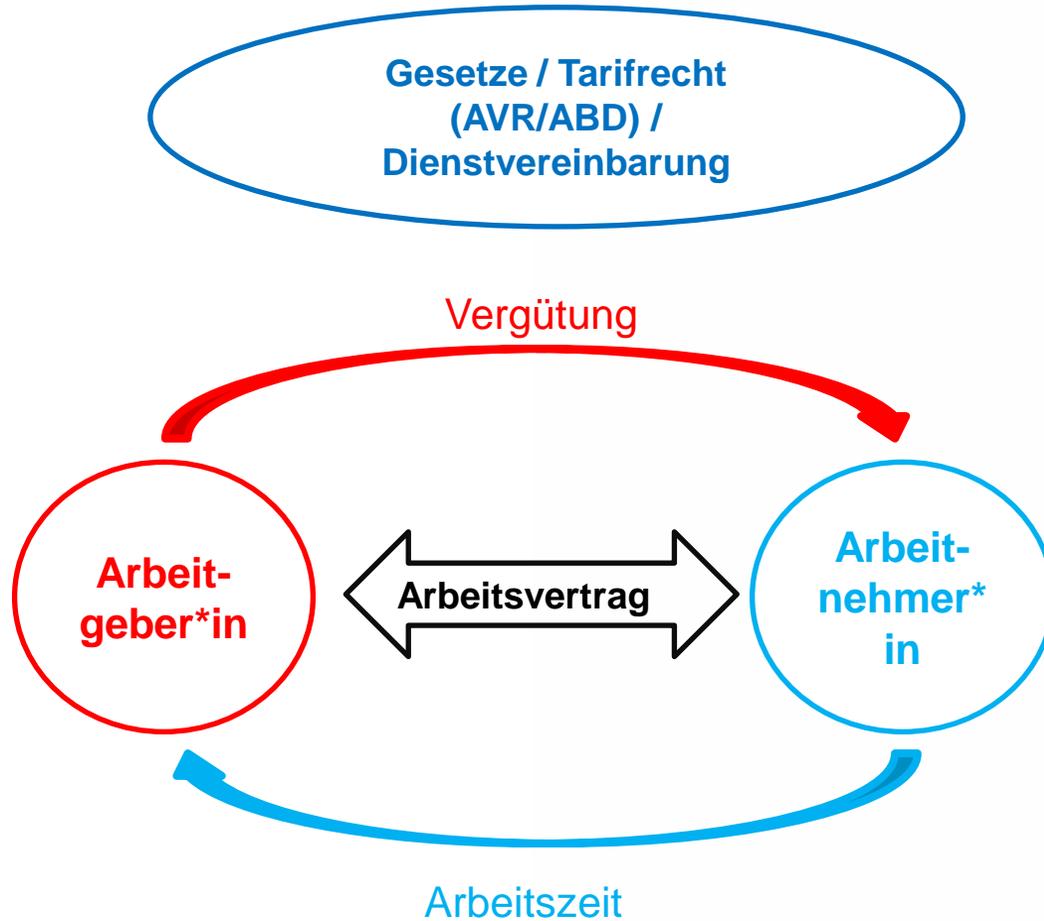
## Lage der Arbeitszeit

Wie verteilt sich die Arbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche und wer legt sie fest?



# Umfang der Arbeitszeit

# Umfang der geschuldeten Arbeitszeit



Beim Umfang der Arbeitszeit geht es darum, wie viele Stunden der/die Arbeitnehmer\*in aufgrund des Arbeitsvertrages regelmäßig zu erbringen hat. Diese Arbeitszeit wird **regelmäßige Arbeitszeit** genannt.

Der Umfang der regelmäßige Arbeitszeit ist Grundlage der von dem/der Arbeitgeber\*in zu zahlenden Dienstvergütung.

Unterschieden wird in **Vollzeit** und in **Teilzeit**

# Umfang der geschuldeten Arbeitszeit

## Vollzeit

Der Arbeitsvertrag verweist auf die Regelung im Tarifrecht AVR. In § 4 des **Muster-Dienstvertrages** des Deutschen Caritasverband eV. (DCV) heißt es

Der Mitarbeiter / Die Mitarbeiterin ist vollzeitbeschäftigt nach § 2 Abs. 1 der Anlage 3x zu den AVR.

## Teilzeit

Im Arbeitsvertrag ist der Umfang der Arbeitszeit entweder in % der Vollzeit oder durch Nennung eines festen Stundenkontingentes genannt. In § 4 des **Muster-Dienstvertrages des Deutschen Caritasverbandes eV.** (DCV) heißt es

Der Mitarbeiter / Die Mitarbeiterin ist teilzeitbeschäftigt mit \_\_\_\_\_ % (zurzeit \_\_\_\_\_ Stunden in der Woche) der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 der Anlage 3x zu den AVR.

oder

Der Mitarbeiter / Die Mitarbeiterin ist teilzeitbeschäftigt mit \_\_\_\_\_ Stunden in der Woche. \*

# Umfang der geschuldeten Arbeitszeit

## § 9a AT-AVR

Die **Arbeitszeit** bestimmt sich nach den Arbeitszeitregelungen der Anlagen 5, 6, 6a und Anlagen 30 bis 33.

(Zahn)Ärzte\*innen  
(Anlage 30)  
§§ 3 bis 10 Anlage 30

Pflegekräfte in  
Krankenhäusern  
(Anlage 31)  
§§ 2 bis 9 Anlage 31

Pflegekräfte in  
stationären und  
ambulanten Pflege-  
einrichtungen (Anl. 32)  
§§ 2 bis 9 Anlage 32

Mitarbeiter\*innen im  
Sozial- und  
Erziehungsdienst  
(Anlage 33)  
§§ 2 bis 9 Anlage 33

Mitarbeiter\*innen im Bereich Verwaltung, Haustechnik, Hauswirtschaft und medizinische Hilfsberufe, wie Ergotherapie, Psychologie etc. (MA-Anlage 2)  
Anlagen 5, 5b, 6 und 6a

Mitarbeiter\*innen in  
Integrations-  
projekten  
(Anlage 20)  
§ 2 Anlage 20

Lehrkräfte in  
Schulen  
(Anlage 21)  
§ 5 Anlage 21 iVm.  
§§ 6 bis 11 TV-L

Lehrkräfte in Alten-  
und Krankenpflege-  
schulen (Anl. 21a)  
Anlagen 5, 5b, 6  
und 6a

Alltagsbegleiter  
\*innen in der Pflege  
(Anlage 22)  
Anlagen 5, 5b, 6  
und 6a

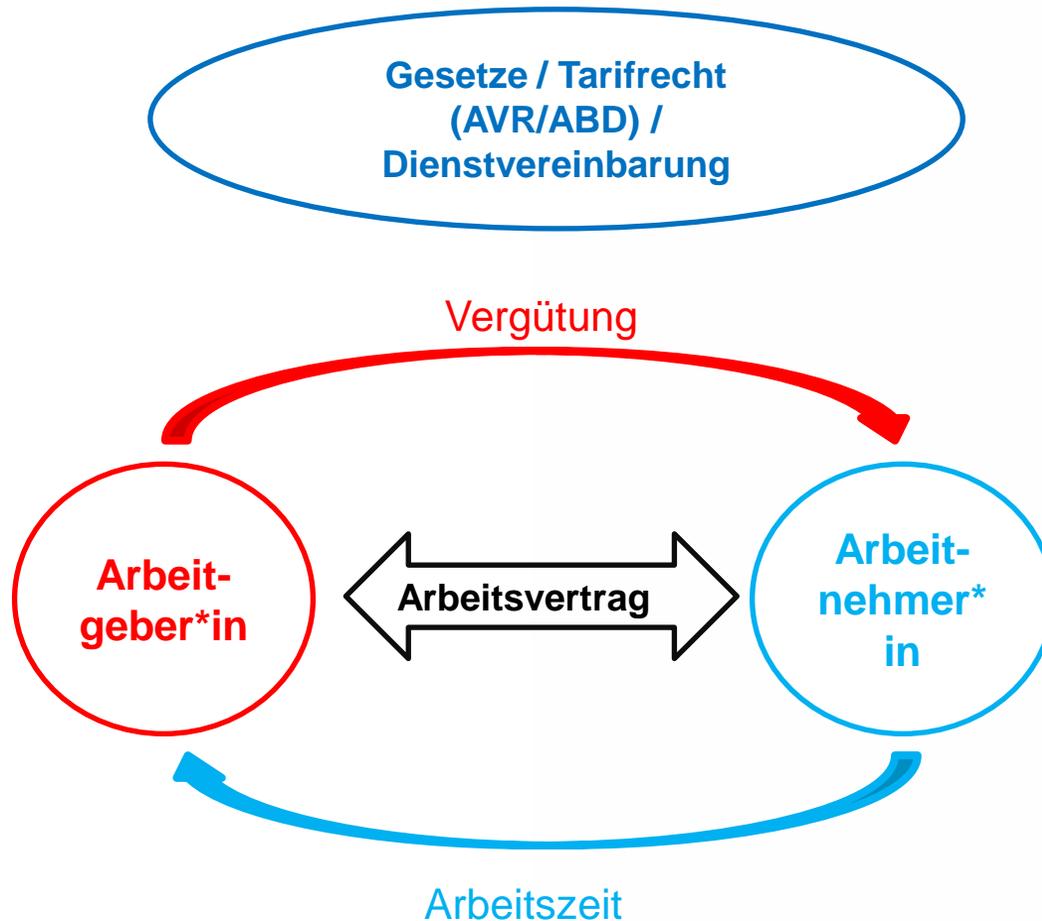
Fahrdienste  
(Anlage 23)  
Anlagen 5, 5b, 6  
und 6a

# Umfang der geschuldeten Arbeitszeit

## Vollzeit nach AVR

		<u>pro Woche</u>
MA-Anlage 2, Lehrkräfte in Alten- und Pflegeschulen (Anlage 21a)		
Alltagsbegleiter (Anlage 22) und Fahrdienste (Anlage 23)	§ 1 Abs. 1 Anlage 5	39 Std.
(Zahn)Ärzte*innen	§ 3 Abs. 1 Anlage 30	40 Std.
Pflegekräfte in Krankenhäusern	§ 2 Abs. 1 Anlage 31	38,5 Std.
Pflegekräfte in ambulanter und stationärer Pflegeeinrichtungen	§ 2 Abs. 1 Anlage 32	39 Std.
Mitarbeiter*innen im Sozial- und Erziehungsdienst	§ 2 Abs. 1 Anlage 33	39 Std.
Lehrkräfte (Anlage 21)	§ 5 Anlage 21 iVm. § 44 Nr. 2 TV-L § 2 BayRS, § 1 BayUPZV	unterschiedliche Unterrichtspflichtzeit (23 bis 29 Std.)

# Umfang der geschuldeten Arbeitszeit

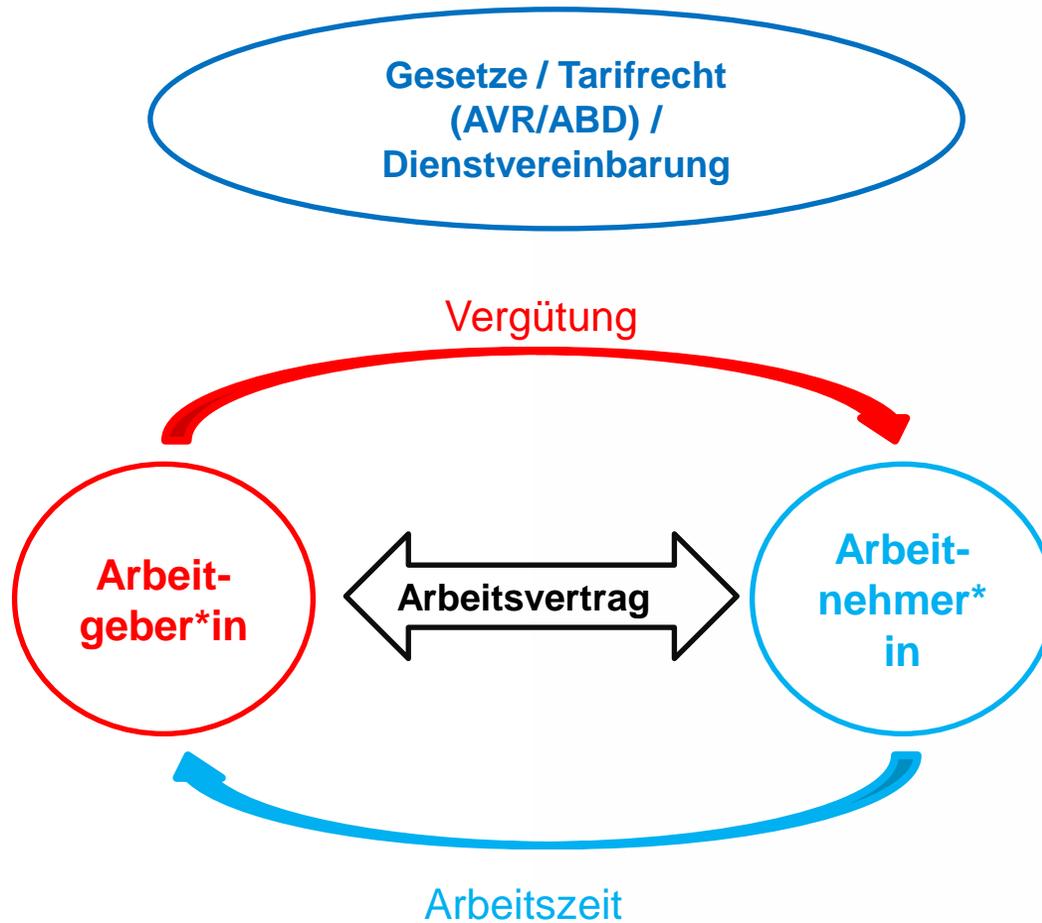


**Der Arbeitsvertrag ist für beide Seiten bindend. Dies gilt auch für den Umfang der vereinbarten Arbeitszeit.**

**Grundsätzlich bedeutet dies, dass**

- ✓ der vertraglich vereinbarte Umfang der Arbeitszeit nicht einseitig durch den/die Arbeitgeber\*in oder den/die Arbeitnehmer\*in geändert werden kann;
- ✓ eine Änderung nur einvernehmlich beide Parteien (Arbeitgeber\*in und Arbeitnehmer\*in im Wege der Vertragsänderung bzw. durch Ergänzungsvertrag möglich ist;
- ✓ ohne Einvernehmen nur der Weg über die (gerichtlich überprüfbare) Änderungskündigung nach § 2 KSchG bleibt, die nur zulässig ist, wenn die Änderung sozial gerechtfertigt ist.

# Umfang der geschuldeten Arbeitszeit



In folgenden Fällen gibt es Besonderheiten zu beachten

- ✓ Arbeit auf Abruf
- ✓ befristete Stundenkontingente
- ✓ (Brücken)Teilzeit
- ✓ Kurzarbeit

# Arbeit auf Abruf (Flexi-Verträge)

Bei der **Arbeit auf Abruf** (teilweise auch Flexi-Verträge genannt) liegt die Besonderheit darin, dass nicht ein bestimmter gleichbleibender Umfang an Arbeitszeit vereinbart wird. Vielmehr ändert sich der vereinbarte Umfang der Arbeitszeit pro Woche nach Bedarf.

**Fallbeispiel:** Arbeitgeber\*in und Arbeitnehmer\*in vereinbaren im Arbeitsvertrag, dass die Arbeitszeit pro Woche zwischen 10 und 30 Stunden beträgt.

oder

Arbeitgeber\*in und Arbeitnehmer\*in vereinbaren im Arbeitsvertrag, dass die Arbeitszeit pro Woche sich nach dem Bedarf richtet.

Die Vereinbarung eines solch „flexiblen“ Arbeitszeitumfangs (Arbeit auf Abruf oder auch Flexi-Verträge genannt ) ist nur nach den Vorgaben des **§ 12 TzBfG** zulässig. Danach gilt

- ✓ im Arbeitsvertrag ist einen bestimmter Umfang der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festzulegen.
- ✓ ist im Arbeitsvertrag der Umfang
  - der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart
  - der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt, ist der/die Arbeitnehmer\*in täglich mindestens für 3 Stunden am Stück zu beschäftigen.

# Arbeit auf Abruf (Flexi-Verträge)

- ✓ ist im Arbeitsvertrag für den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit
  - eine **Mindestarbeitszeit** vereinbart, darf der/die Arbeitgeber\*in nur bis zu **25 %** der wöchentlichen Arbeitszeit (maximale Obergrenze) zusätzlich abrufen.

**Beispiel:** Die Arbeitszeit des/der Arbeitnehmer\*in beträgt mindestens 10 Std./Woche. Sie erhöht sich je nach Bedarf.

Der/die Arbeitgeber\*in darf dann pro Woche nur weitere Stunden im Umfang von maximal von 25% von 10 Std. = 2,5 Std./Woche abrufen.

- eine **Höchst arbeitszeit** vereinbart, darf der/die Arbeitgeber\*in nur bis zu **20 %** der wöchentlichen Arbeitszeit (Maximale Untergrenze) weniger abrufen

**Beispiel:** Die Arbeitszeit des/der Arbeitnehmer\*in richtet sich nach Arbeitsanfall pro Woche bis zu 10 Std.

Der/die Arbeitgeber\*in muss dann pro Woche mindestens Stunden im Umfang von 80% von 10 Std. = 8,0 Std./Woche abrufen.

Der/die Arbeitnehmer\*in ist nach **§ 12 Abs. 3 TzBfG** nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn ihm/ihr die Lage der Arbeitszeit (Verteilung auf die Wochentage und Uhrzeiten) jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitgeteilt worden ist.

# Befristetes Stundenkontingent

**Fallbeispiel:** Der/die Arbeitnehmer\*in arbeitet in Teilzeit zu 50%. Er/sie erhöht befristet für 11 Monate die Arbeitszeit auf 75%. Kurz vor Auslaufen der befristeten Arbeitszeiterhöhung teilt der/die Arbeitgeber\*in mit, dass wieder die reduzierte Teilzeit von 50% gelte.

Das **Bundesarbeitsgericht** urteilt dazu (BAG vom 23.03.2016 - 7 AZR 828/13; BAG vom 25.04.2018 – 7 AZR 520/16)

- ✓ die Befristung einzelner Arbeitsvertragsbedingungen unterliegt nicht der Befristungskontrolle nach TzBfG; aber der Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff BGB. Nach § 307 Abs. 1 BGB darf die Befristung den/die Arbeitnehmer\*in nicht unangemessen benachteiligen.
- ✓ eine unangemessene Benachteiligung liegt dann vor, wenn es sich um eine **Erhöhung in erheblichem Umfang** handelt und kein **Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG** vorliegt.
  - die Arbeitszeiterhöhung ist in der Regel erheblich, wenn sich das Erhöhungsvolumen auf mind. 25% eines entsprechenden Vollzeitarbeitsverhältnisses (25% von 39 Stunden = 9,75 Stunden) beläuft. In diesem Fall bedarf es für die Befristung eines Sachgrundes nach § 14 Abs. 1 TzBfG
  - ist die Grenze von 25% nicht erreicht, ist anhand einer umfassenden Abwägung der beiderseitigen Interessen nach § 307 Abs. 1 BGB zu prüfen, ob der Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt wird.

# (Brücken)Teilzeit

Der/die Arbeitnehmer\*in hat nach **§ 8 TzBfG** (Teilzeit- und Befristungsgesetz) einen **Anspruch auf Verringerung** des Umfangs der Arbeitszeit. Die Voraussetzung des Anspruches sind:

- ✓ das Arbeitsverhältnis muss mindestens 6 Monate bestehen (§ 8 Abs. 1 TzBfG)
- ✓ der/die Arbeitgeber\*in muss mindestens 15 Arbeitnehmer\*innen beschäftigen (§ 8 Abs. 7 TzBfG)
- ✓ Die Arbeitszeit des/der Arbeitnehmer\*in darf in den letzten 2 Jahren nicht bereits nach § 8 TzBfG reduziert worden sein (§ 8 Abs. 6 TzBfG)

Der Anspruch ist wie folgt geltend zu machen

1. der/die Arbeitnehmer\*in muss den Umfang der Verringerung sowie die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit (Lage der Arbeitszeit) gemäß § 8 Abs. 2 TzBfG **spätestens 3 Monate** vor Beginn bei dem/der Arbeitgeber\*in in **Textform** beantragen.
2. der/die Arbeitnehmer\*in hat nach § 8 Abs. 3 TzBfG der Verringerung zuzustimmen, soweit **betriebliche Gründe** nicht entgegenstehen. Die betrieblichen Gründe müssen rational nachvollziehbar und hinreichend gewichtig sein

# (Brücken)Teilzeit

## Dreistufige Prüfung nach BAG:

1. Stufe: Feststellung, ob und wenn ja, welches betriebliche Organisationskonzept der vom als Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung zugrunde liegt
  2. Stufe: Prüfung, ob die Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen des/der Arbeitnehmer\*in tatsächlich entgegen steht
  3. Stufe: Prüfung des Gewichts der entgegenstehenden betrieblichen Gründe dahingehend, ob durch die von dem/der Arbeitnehmer\*in gewünschte Abweichung die in den § 8 Abs. 4 S. 2 TzBfG genannten besonderen betrieblichen Belange oder das betriebliche Organisationskonzept und die ihm zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung wesentlich beeinträchtigt wird
3. Der/die Arbeitgeber\*in muss dem/der Arbeitnehmer\*in seine Entscheidung spätestens **1 Monat** vor dem gewünschtem Beginn in **Textform** mitzuteilen. **Unterlässt** er/sie diese Mitteilung, gilt dies nach § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG als **Zustimmung** zur Teilzeit, mit der Folge, dass der Arbeitsvertrag automatisch geändert ist (einer Ergänzungsvereinbarung bedarf es dann nicht).

# (Brücken)Teilzeit

Der/die Arbeitnehmer\*in hat nach **§ 9 TzBfG** einen Anspruch, bei der **Besetzung offener Stellen** bevorzugt zu werden.

Voraussetzung des Anspruches ist, dass

- ✓ der/die Arbeitnehmer\*in den Wunsch nach Erhöhung der Arbeitsstunden vorher (formlos) gegenüber dem/der Arbeitgeber\*in angezeigt hat
- ✓ der/die Arbeitnehmer\*in die erforderliche Qualifikation für die Tätigkeit hat und
- ✓ der freie Arbeitsplatz dem Verlängerungswunsch entspricht.

Der/die Arbeitgeber\*in

- ✓ muss keinen neuen Arbeitsplatz schaffen. § 9 TzBfG greift nur, wenn der/die Arbeitgeber\*in einen neuen Arbeitsplatz einrichtet oder einen Arbeitsplatz neu besetzt;
- ✓ kann den Erhöhungswunsch ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe gegen die Erhöhung des Stundenkontingentes dieses/dieser Arbeitnehmer\*in spricht.

# (Brücken)Teilzeit

Seit dem 01.01.2019 hat der/die Arbeitnehmer\*in nach **§ 9a TzBfG** einen Anspruch auf zeitlich befristete Verringerung des Umfangs der Arbeitszeit (sogenannte **Brückenteilzeit**). Die Voraussetzung des Anspruches sind:

- ✓ das Arbeitsverhältnis muss mindestens 6 Monate bestehen (§ 9a Abs. 1 TzBfG)
- ✓ der/die Arbeitgeber\*in muss mindestens 45 Arbeitnehmer\*innen beschäftigen (§ 9a Abs. 1 TzBfG)

Die Brückenteilzeit muss **mindestens 1 Jahr** und darf maximal 5 Jahre betragen

Eine (weitere) Reduzierung der Arbeitszeit ist während der Brückenteilzeit nach § 9a Abs. 4 TzBfG und nach der Brückenzeit für 1 Jahr nach § 9a Abs. 5 TzBfG nicht möglich.

Der Anspruch auf Brückenteilzeit ist wie der Teilzeitananspruch nach § 8 TzBfG geltend zu machen

Der/die Arbeitgeber\*in kann nur ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegen stehen oder bei Beschäftigung von 45 bis 200 Arbeitnehmer\*innen eine bestimmte Anzahl der Arbeitnehmer\*innen (siehe § 9a Abs. 2 TzBfG) bereits in Brückenteilzeit sind.

# (Brücken)Teilzeit

Die **AVR** sehen ebenfalls eine Brückenteilzeit in **§ 1a Anlage 5, § 9 Anlage 30, § 10 Anlage 31 bis 33** vor. Die Regelung ist neben §§ 8 bis 9a TzBfG anwendbar.

Bei der Regelung geht es im Wesentlichen um

- ✓ auf Antrag **soll** die Arbeitszeit verringert werden, wenn der/die Arbeitnehmer\*in
  - mind. 1 Kind unter 18 Jahren
  - einen nach ärztliche Gutachten pflegebedürftigen sonstige Angehörigen
  - tatsächlich betreut oder pflegt und dringende dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen
- ✓ die Verringerung der Teilzeit kann befristet werden bis zu 5 Jahren, wenn der/die Arbeitnehmer\*in dies im Antrag verlangt; eine weitere Verlängerung einer kürzeren befristeten Teilzeit bis zu 5 Jahren ist hier möglich

# Kurzarbeit

Die **Einführung von Kurzarbeit** stellt einen **Eingriff** in das arbeitsvertragliche Verhältnis zwischen Arbeitgeber\*in und Arbeitnehmer\*in dar. Sie führt zur vorrübergehenden Reduzierung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit mit der Folge, dass die Leistungspflicht des Mitarbeitenden sowie der Vergütungsanspruch im Umfang der Kurzarbeit entfällt (= der **Umfang der Arbeitszeit** wird vorübergehend reduziert).

Daher ist eine entsprechende **vertragliche Regelung** notwendig. Folgende Wege sind möglich

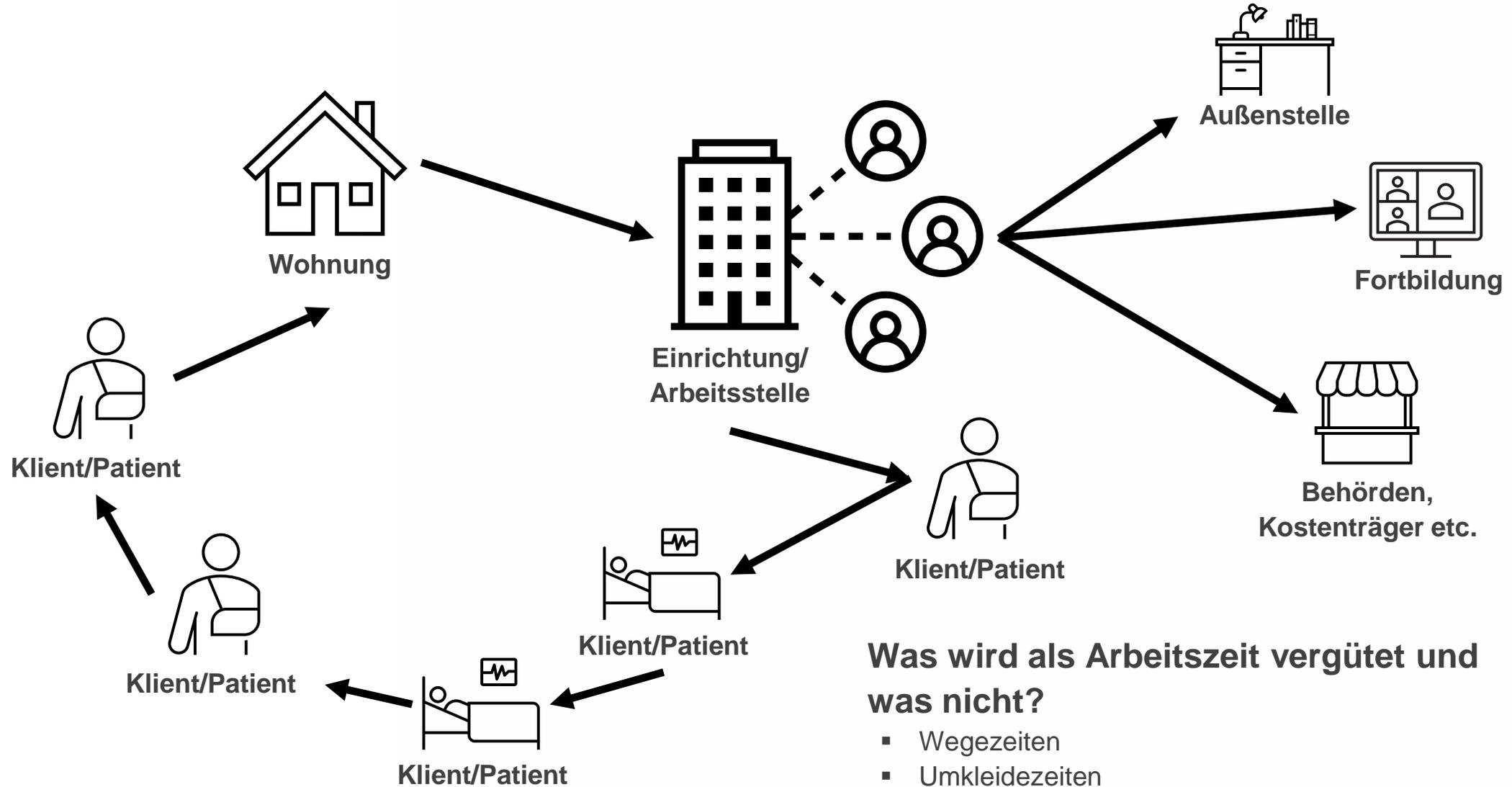
- (1) Der/die Arbeitgeber\*in kann mit jedem/jeder Arbeitnehmer\*in einen **individual-rechtliche Abrede** zur Kurzarbeit treffen. Entweder enthält der Arbeitsvertrag von vornherein eine solche Regelung oder die Regelung wird nachträglich in einer gesonderten Zusatzvereinbarung vereinbart.



Des Weiteren ist kollektiv-rechtliche die Zustimmung der MAV zur Einführung der Kurzarbeit nach §§ 33 Abs. 1 bis 4, 36 Abs. 1 Nr. 1a MAVO erforderlich (BAG vom 13.07.1977 - 1 AZR 336/75 - Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung).

- (2) Der/die Arbeitgeber\*in kann mit der MAV eine Dienstvereinbarung nach § 38 Abs. 1 Nr. 2a MAVO abschließen.
  - ✓ die DV führt dann unmittelbar zu einer „Änderung der Arbeitsverträge hinsichtlich der Arbeitszeit und der Lohnzahlungspflicht für die Dauer der Kurzarbeitsperiode ohne Rücksicht auf den Willen der Arbeitnehmer“ (BAG vom 14.02.1991 - 2 AZR 415/90)
  - ✓ gleichzeitig übt die MAV über die DV ihr kollektiv-rechtliches Beteiligungsrecht aus und erteilt über die DV die notwendige Zustimmung zur Einführung der Kurzarbeit

# Vergütungspflichtige Arbeitszeit



**Was wird als Arbeitszeit vergütet und was nicht?**

- Wegezeiten
- Umkleidezeiten

# Wege- und Umkleidezeiten

Als **Arbeitszeit** gilt die Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient (sogenannte **Fremdnützigkeit** BAG vom 22.04.2009 – 5 AZR 292/08; zuletzt BAG vom 25.4.2018 – 5 AZR 424/17).

## Die **Wegezeit**

- ✓ zwischen **Wohnung** und **Einrichtung** (Arbeitsstelle) ist daher keine Arbeitszeit (siehe auch § 1 Abs. 9 Anlage 5 AVR sowie zusammenfassend BAG vom 25.4.2018 – 5 AZR 424/17)
- ✓ zwischen der **Einrichtung** (Arbeitsstelle) und einer außerhalb der Einrichtung gelegenen **Arbeitsstelle** ist indes Arbeitszeit (BAG vom 08.12.1960 - 5 AZR 304/58) => notwendige Reisezeit iSd. § 6 Abs. 1 Satz 2 Anlage 5 AVR.
- ✓ zwischen **Homeoffice** und **Einrichtung** ist
  - dann Arbeitszeit, wenn sie dienstliche veranlasst ist (z.B. das Holen einer Akte oder angeordnete Besprechungen während der vereinbarten Tage des Homeoffice)
  - keine Arbeitszeit, wenn sie an Tagen zurück gelegt werden, für die kein Homeoffice vereinbart wurde.

# Wege- und Umkleidezeiten

- ✓ zwischen der Wohnung und einem außerhalb der Einrichtung gelegenen Arbeitsplatz bei **unmittelbaren Anreise** von der Wohnung gilt wie folgt als Arbeitszeit
  - Differenz zwischen der Wegezeit von der Wohnung zur Einrichtung und der Wegezeit von der Einrichtung zur ersten Einsatzstelle, sofern die Wegezeit von der Einrichtung zur ersten Einsatzstelle länger ist, wie die Wegezeit zwischen Wohnort und Einrichtung => d.h. die Anfahrtszeit, die der/die Arbeitnehmer\*in dadurch erspart, dass er/sie sich nicht von seiner Wohnung zum Betrieb zu begeben braucht, ist keine Arbeitszeit und wird abgezogen (BAG vom 08.12.1960 - 5 AZR 304/58; mögliche Abkehr durch BAG vom 17.10.2018 – 5 AZR 553/17)
  - Auslandsentsendung (BAG vom 17.10.2018 – 5 AZR 553/17)
  - hat der/die Arbeitnehmer\*in keinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort, ist die Fahrzeit, die er/sie für die tägliche Fahrt zwischen der Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten Kunden aufwenden, vergütungspflichtige Arbeitszeit (BAG, Urteil vom 22. 4. 2009 - 5 AZR 292/08; EuGH vom 10.09.2015 – C-266/14)

# Wege- und Umkleidezeiten

Die **Umkleidezeit** ist Arbeitszeit,

- ✓ wenn das Tragen einer bestimmten Kleidung, die im Betrieb an- und abgelegt werden muss, vorgeschrieben ist (BAG vom 26.10.2015 – 5 AZR 168/16); einschließlich der innerbetrieblichen Wegstrecken (LAG Mecklenburg-Vorpommern 16.01.2018 – 2 Sa 69/17).
- ✓ wenn der/die Mitarbeiter\*in zwar die vorgeschriebene Dienstkleidung auch außerhalb des Betriebs und damit auf dem Weg zur Arbeit tragen darf, ihm/ihr das Tragen auf dem Weg zur Arbeitsstätte aber nicht zugemutet werden kann, was die Rechtsprechung annimmt, wenn es sich um **auffällige Kleidung**, insbesondere solche, die einen Rückschluss auf die berufliche Tätigkeit zulässt, handelt (BAG vom 12.11.2013 – 1 ABR 59/12)

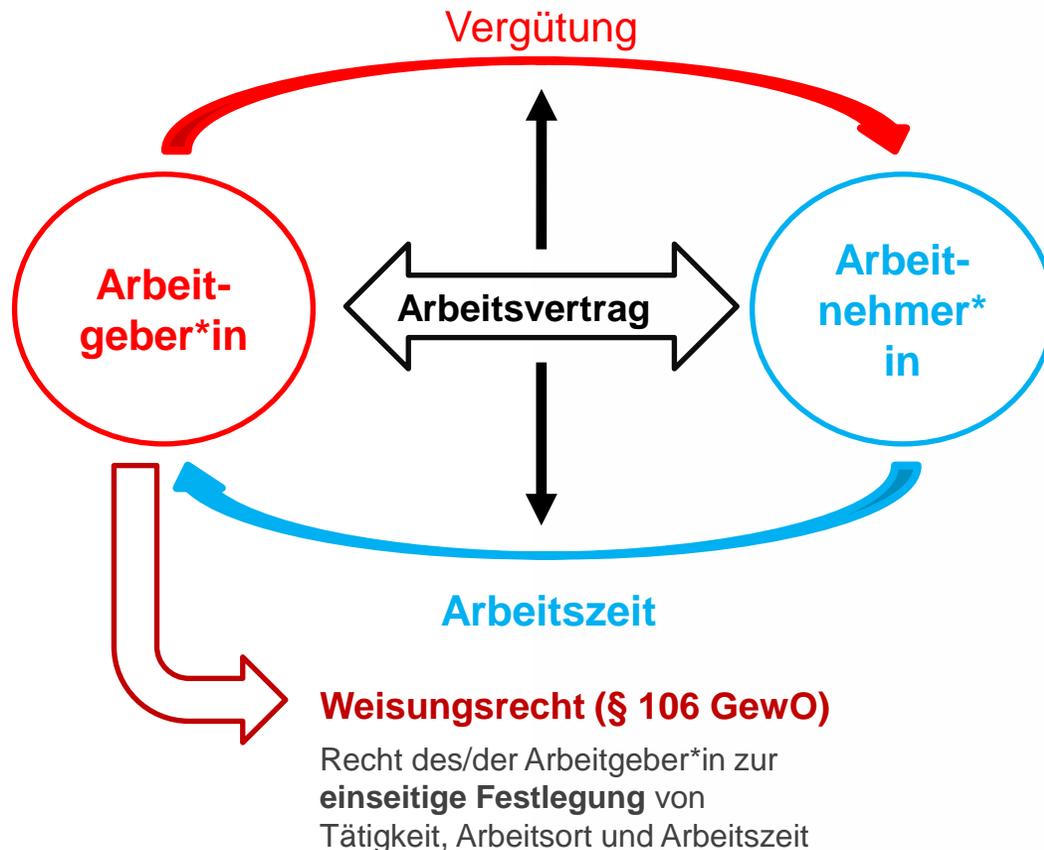
Im Arbeitsvertrag oder in einem Tarifvertrag kann eine gesonderte Vergütungsregelung für eine andere als die eigentliche Tätigkeit und damit auch für Fahrten zur auswärtigen Arbeitsstelle (= Reisezeit) oder Umkleidezeiten getroffen werden, z.B. pauschale Vergütung oder indirekt über Regelungen zum zeitlichen Umfang (BAG vom 25.4.2018 – 5 AZR 424/17 => Sonderregelung für Reisezeiten in § 6 Anlage 5 AVR)



# Lage der Arbeitszeit

# Verteilung der Arbeitszeit

Bei der Lage der Arbeitszeit geht es darum, wann der Arbeitnehmer\*in seine Arbeitszeit zu erbringen hat. Es geht somit um die **Verteilung der Arbeitszeit** auf die einzelnen Wochentage und an den Wochentagen um die Uhrzeiten sowie die Lage der Pausen.



## Das Weisungsrecht

Die konkrete Festlegung der **Lage der Arbeitsleistung** unterliegt dem Weisungsrecht des/der Arbeitgeber\*in. Der/die Arbeitgeber\*in kann – unter Beachtung der Grenzen des Weisungsrecht – daher einseitig anordnen, wann der/die Arbeitnehmer\*in die Arbeitsleistung zu erbringen haben.

Die Weisung

- darf jedoch höherrangigen Recht nicht widersprechen und
- muss billigem Ermessen entsprechen (erforderlich ist eine Abwägung der Mitarbeiterinteressen und der betrieblichen Belange)

# Festlegung über das Weisungsrecht

## Das Weisungsrecht

- ✓ ist Ausfluss des Leistungsbestimmungsrecht im Sinne des § 315 BGB; es ist heute geregelt in **§ 106 GewO**
- ✓ es umfasst das Recht, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung nach Ort, Zeit und Inhalt zu konkretisieren
- ✓ ist nicht an eine Form gebunden; es kann somit mündlich oder schriftlich ausgeübt werden
- ✓ kann vom Dienstgeber jederzeit neu ausgeübt werden, d.h. der Dienstgeber kann eine einmal erteilte Weisung auch wieder zurücknehmen oder ändern (BAG 18.10.2017 – 10 AZR 330/16)

**1. Stufe** Bei Ausübung des Weisungsrechts zur Festlegung der Arbeitszeit hat der/die Arbeitgeber\*in die sich aus **höherrangigem Recht** ergebenden rechtliche Grenzen einzuhalten:

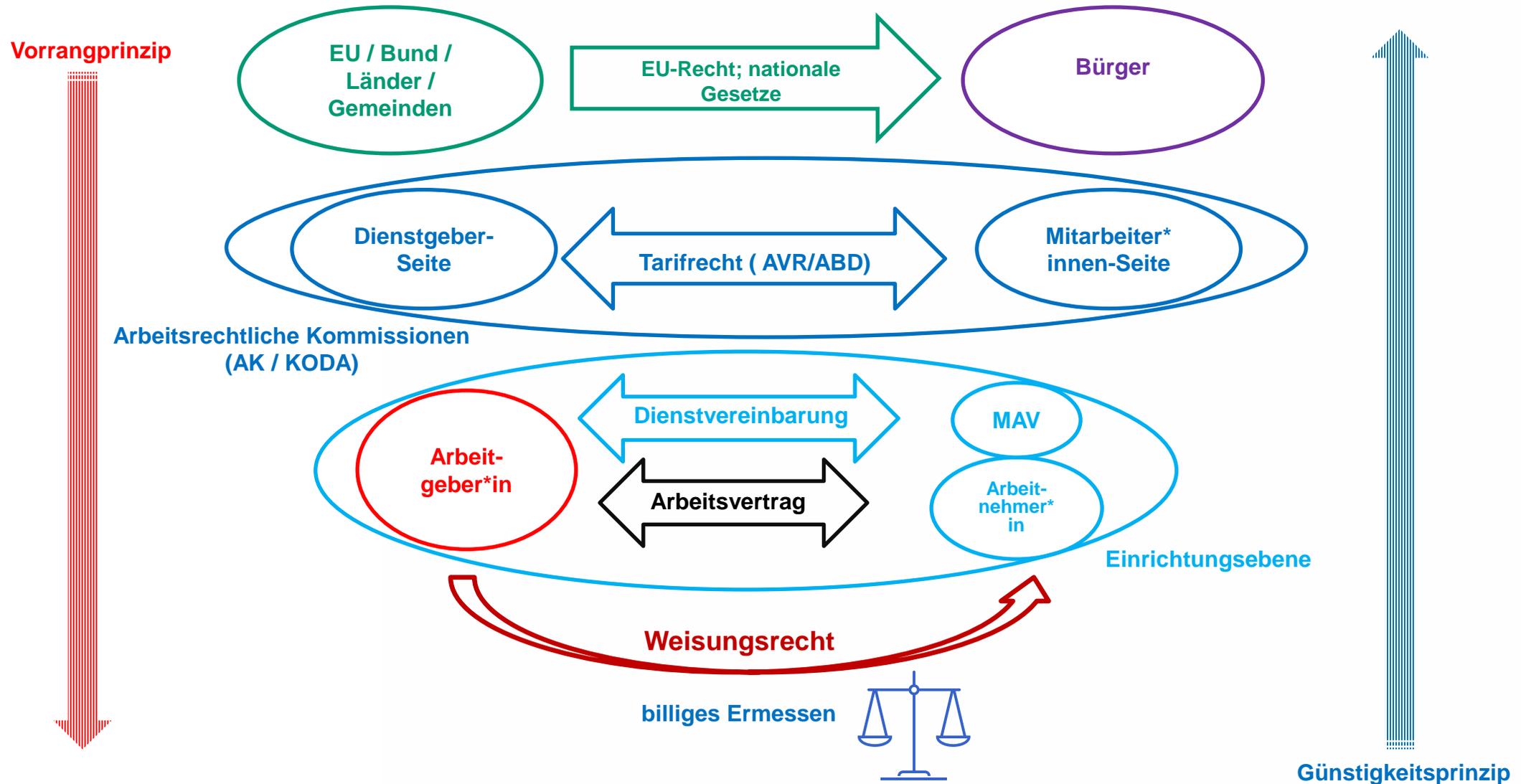
<b>Gesetz</b>	u.a. Arbeitszeitgesetz (ArbZG); Bürgerliches Gesetzbuch (BGB); Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG);
<b>Tarifrecht</b>	Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) und Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen Diözesen (ABD)
<b>Dienstvereinbarung</b>	u.a. DV für Arbeitszeiterfassung; DV über die Grundsätze zur Anordnung von Überstunden/Mehrarbeit; DV für Arbeitszeitkonto (jeweils soweit vorhanden)
<b>Arbeitsvertrag</b>	Umfang der Arbeit (Vollzeit- oder Teilzeitarbeit), Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage, soweit vereinbart (z.B. kann in einem Arbeitsvertrag vereinbart sein: „Der/Die Mitarbeiter*in arbeitet von Montag bis Freitag von 8.00 Uhr bis 16.30 Uhr mit einer Pause von einer Stunde“)

# Festlegung über das Weisungsrecht

- 2. Stufe** Des Weiteren muss der/die Arbeitgeber\*in **billigem Ermessen** ausüben, d.h. die Interessen der Arbeitnehmer\*in gegen die eigenen Interessen abwägen. Abzuwägen sind,
- ✓ die wesentlichen Umstände des Einzelfalls sowie die beiderseitigen Interessen
  - ✓ die wechselseitigen Vor- und Nachteile der festgelegten Arbeitszeit, die Risikoverteilung zwischen den Vertragsparteien, die beiderseitigen Bedürfnisse, außervertragliche Vor- und Nachteile, Vermögens- und Einkommensverhältnisse sowie soziale Lebensverhältnisse, wie familiäre Pflichten und Unterhaltsverpflichtungen
  - ✓ widersprüchliches Verhalten des Dienstgebers kann Unbilligkeit begründen (BAG 16.09.1998 - 5 AZR 183/97)



# Festlegung über das Weisungsrecht

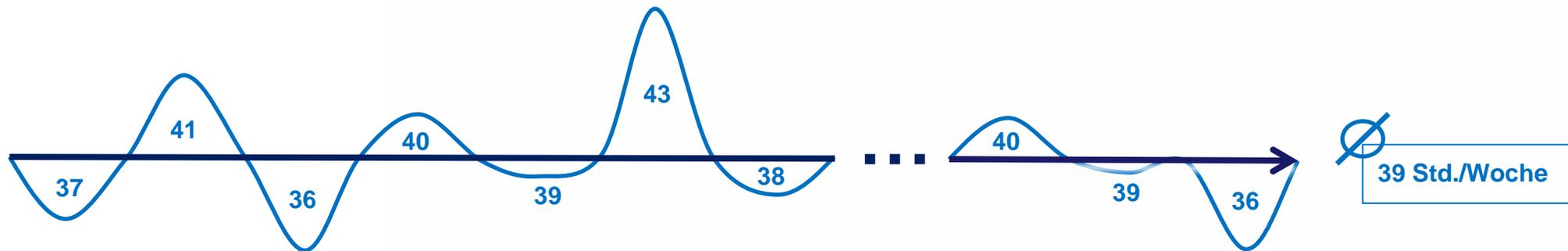


# Verteilung der Arbeitszeit im Durchschnitt

Nach dem Tarifrecht (AVR) kann die Arbeitszeit flexibel über die Wochen verteilt werden. Die AVR sehen vor, dass die regelmäßige Arbeitszeit nicht jede Woche fix, sondern im **Durchschnitt** zu erbringen ist.

In § 1 Abs. 1 Satz 1 Anlage 5 AVR sowie § 3 Abs. 1 Satz 1 Anlage 30 AVR bzw. § 2 Abs. 1 Satz 1 Anlagen 31 bis 33 AVR heißt es:

„Die regelmäßige Arbeitszeit ... beträgt ..... **durchschnittlich** .... Stunden wöchentlich.“



Die regelmäßigen Arbeitszeit kann somit unterschiedlich verteilt werden, d.h. die wöchentliche Arbeitszeit kann mal unter und mal über der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit (=38,5/ 39/40 Stunden) liegen, vorausgesetzt, dass sie im Durchschnitt bei der vereinbarten Arbeitszeit (= 38,5/39/40 Stunden) liegt.

# Verteilung der Arbeitszeit im Durchschnitt

Das Tarifrecht regelt weiterhin, über welchen **Zeitraum** hinweg der Durchschnitt zu erbringen ist. In § 1 Abs. 1 Satz 3 Anlage 5 AVR sowie § 3 Abs. 2 Anlage 30 AVR bzw. § 2 Abs. 2 Anlage 31 bis 33 AVR) heißt es:

Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein **Zeitraum von .....** zugrunde zu legen.

Ärzte (§ 3 Abs. 2 Anlage 30):	1 Jahr
Pflegekräfte in Krankenhäusern (§ 2 Abs. 2 Anlage 31):	bis zu einem Jahr*/**
Pflegekräfte in sonstigen Einrichtungen (§ 2 Abs. 2 Anlage 32):	bis zu einem Jahr*/**
Sozial- und Erziehungsdienst (§ 2 Abs. 2 Anlage 33):	bis zu einem Jahr*/**
MA-Anlage 2 (Anlage 5)***	13 Wochen.
mit <u>Dienstvereinbarung</u> bis	52 Wochen

\* im Falle von **Wechselschicht- oder Schichtarbeit** kann ein längerer Durchschnittszeitraum zugrunde gelegt werden (§ 2 Abs. 2 Satz 2 Anlage 31 bis 33 AVR)

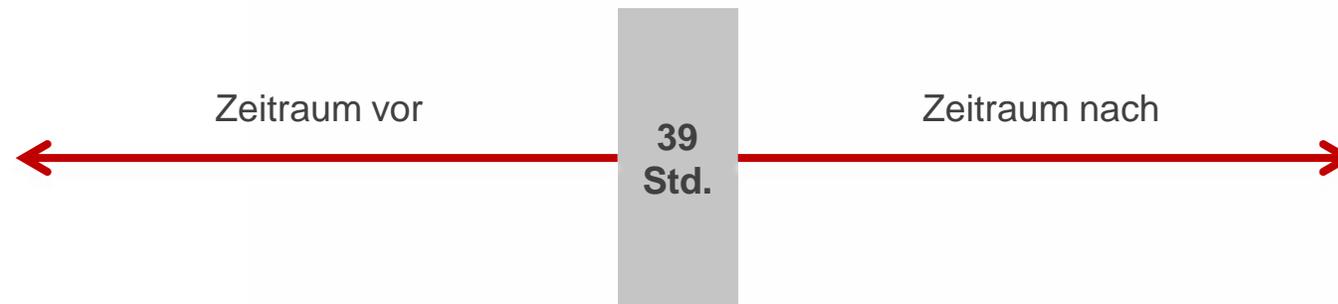
\*\* die **Festlegung des Durchschnittszeitraums** erfolgt durch den Arbeitgeber im Rahmen des Weisungsrechts. Sie betrifft dabei die Lage der Arbeitszeit und steht mit dieser in einem untrennbaren Zusammenhang. Sie unterliegt somit der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (BAG 26.09.20017 – 1 ABR 57/15); im Streit entscheidet die Einigungsstelle d.h. nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO; § 37 Abs. 1 Nr. 1 MAVO bzw. im Rahmen einer DV nach § 38 Abs. 1 Nr. 2 MAVO. Erfolgt durch den Arbeitgeber keine Festlegung gilt der Ausgleichszeitraum des § 3 ArbZG (BAG 21.12.2016 – 5 AZR 362/16)

\*\*\* ist ein **Arbeitszeitkonto** nach Anlage 5b (Mobilzeitkonto) eingerichtet, tritt dieses an die Stelle des Ausgleichszeitraums, § 3 Abs. 2 Satz 1 Anlage 5b AVR

# Verteilung der Arbeitszeit im Durchschnitt

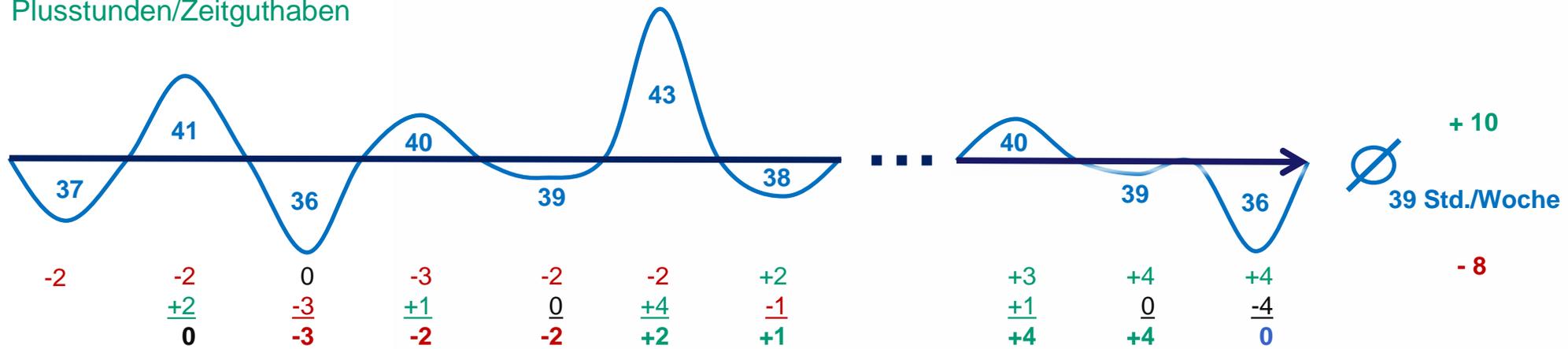
Bei der Berechnung des Durchschnitt gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG vom 30.03.2000 – 6 AZR 680/98) folgendes:

- der Durchschnitt berechnet sich weder nach dem Kalenderjahr, noch ab Arbeitsbeginn des/der Arbeitnehmer\*in
- der Durchschnitt ist vielmehr für jede Woche fortlaufend zu berechnen
- der Durchschnitt ist zu bilden aus dem Zeitraum von (bis zu) einem Jahr bzw. 13 / 52 Wochen vor sowie nach der jeweiligen Woche



# Verteilung der Arbeitszeit im Durchschnitt

Minusstunde/Zeitschuld  
Plusstunden/Zeitguthaben



Hat der/die Arbeitgeber\*in den/die Arbeitnehmer\*in im Durchschnittszeitraum **unter- oder überplant** gilt folgendes

- ✓ ist am Ende des Durchschnittszeitraum **mehr**, als die geschuldeten durchschnittlich 39 Stunden/Woche gearbeitet worden (das BAG spricht in diesem Fall von **geplanten Überstunden**), sind diese **Plusstunden/Zeitguthaben** als zusätzliche Arbeitsleistung zu vergüten
- ✓ ist am Ende des Durchschnittszeitraums **weniger**, als die geschuldeten durchschnittlichen 39 Stunden/Woche gearbeitet worden (**Minusstunden/Zeitschuld**), liegt **Annahmeverzug** nach **§ 615 BGB** vor, mit der Folge, dass der/die Arbeitgeber\*in gleichwohl den vollen Lohn zahlen muss und nicht verlangen kann, dass die fehlenden Stunden nachgearbeitet werden

# Verteilung der Arbeitszeit im Durchschnitt

Die überplanten Arbeitsstunden, die am Ende des Durchschnittszeitraums **mehr** geleistet worden sind (**Plusstunden / Zeitguthaben / geplante Überstunden**), werden gemäß

(Zahn)Ärzte\*innen § 7 Abs. 2 Anlage 30 AVR

Pflegekräfte, MA-SuE § 6 Abs. 2 Anlagen 31 bis 33 AVR oder

MA-Anlage 2 §§ 611a, 612 Abs. 2 BGB (in den Anlagen 5 und 6 AVR fehlt eine explizite Regelung).

mit dem **individuellen Stundensatz** (Tabellenentgelt der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe) ausbezahlt.

Ein **Überstundenzuschlag** fällt für diese Stunden nicht an, da es sich nach der Definition der AVR um keine Überstunden handelt. (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Anlage 6 AVR mit Anmerkung / § 4 Abs. 5 Anlage 30 AVR / § 4 Abs. 7 Anlagen 31 bis 33 AVR).

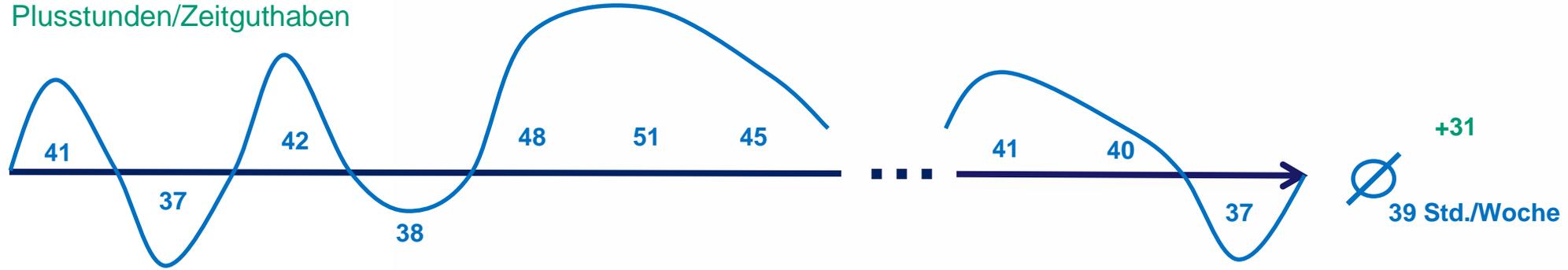
# Verteilung der Arbeitszeit im Durchschnitt

Das Tarifrecht (AVR) sehen folgende **Abweichungen** vor

- ✓ bei **Wechselschicht- und Schichtarbeit** der Pflegekräfte und SuE-Mitarbeiter im Bereich der AVR sind die überplanten Arbeitsstunden gemäß § 4 Abs. 8 c) 2. Alternative Anlagen 31 bis 33 AVR dann tarifliche Überstunden, wenn sie nicht innerhalb des Schichtplanturnus ausgeglichen werden (BAG vom 02.03.2017 – 6 AZR 161/16; BAG 25.04.2013 – 6 AZR 800/11), mit der Folge, dass hier die Überstundenzuschläge nach § 6 Abs. 1 Satz 2 a) Anlagen 31 bis 33 AVR anfallen.
- ✓ ist für Pflegekräfte und SuE-Mitarbeiter im Bereich der AVR ein **Arbeitszeitkonto nach § 9 Anlagen 31 bis 33 AVR** (weitere Erläuterungen zum Arbeitszeitkonto siehe weiter hinten im Skript) eingerichtet worden, können diese Mitarbeiter\*innen nach § 9 Abs. 3 Satz 1 Anlagen 31 bis 33 AVR wählen, ob sie die überplanten sowie unterplanten Arbeitsstunden ausbezahlt oder dem Arbeitszeitkonto gut geschrieben haben wollen.
- ✓ ist ein **Arbeitszeitkonto nach Anlage 5b AVR** (= Mobilzeitkonto - weitere Erläuterungen siehe weiter hinten im Skript) eingerichtet, tritt dieses gemäß § 3 Abs. 2 Satz 1 Anlage 5b an die Stelle des Ausgleichszeitraums. Der Ausgleich erfolgt hier dann im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit.

# Verteilung der Arbeitszeit im Durchschnitt

Minusstunde/Zeitschuld  
Plusstunden/Zeitguthaben

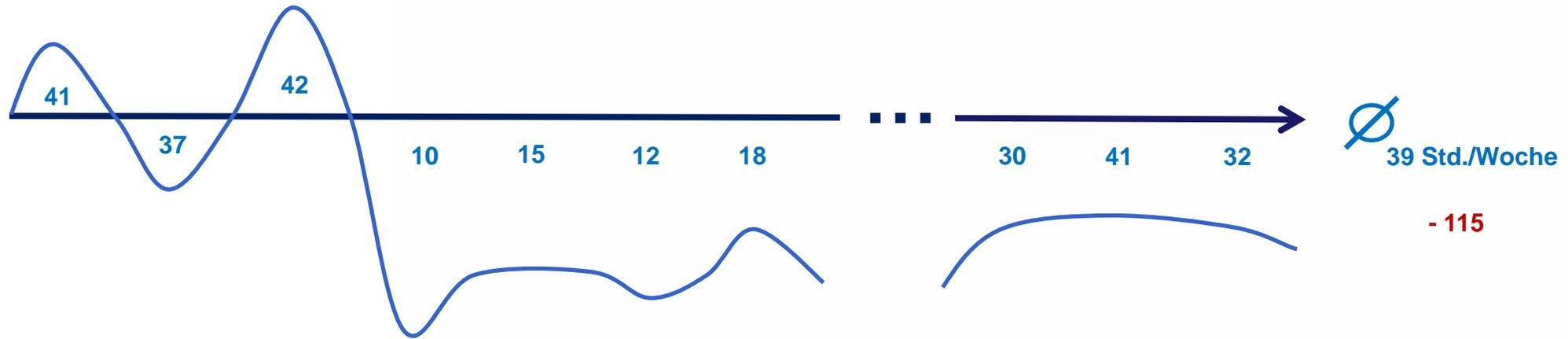


+2	+2	0	+3	+2	+11	+23	+29	+31	+33
	<u>-2</u>	<u>+3</u>	<u>-1</u>	<u>+9</u>	<u>+12</u>	<u>+6</u>	<u>+2</u>	<u>+2</u>	<u>-2</u>
	0	+3	+2	+11	+23	+29	+31	+33	+31

Plusstunden/Zeitguthaben,  
die am Ende des  
Durchschnittszeitraums  
auszuzahlen sind

# Verteilung der Arbeitszeit im Durchschnitt

Minusstunde/Zeitschuld  
Plusstunden/Zeitguthaben

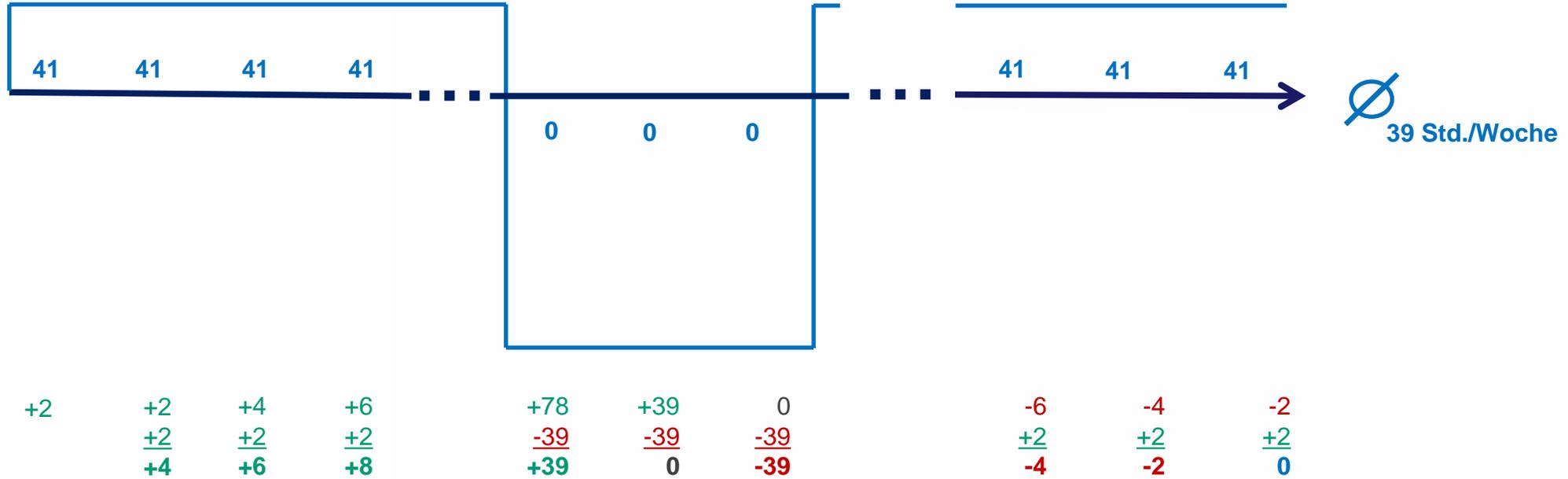


+2	+2	0	+3	-29	-53	-80	-101	-110	-108
	<u>-2</u>	<u>+3</u>	<u>-29</u>	<u>-24</u>	<u>-27</u>	<u>-21</u>	<u>-9</u>	<u>+2</u>	<u>-7</u>
	<b>0</b>	<b>+3</b>	<b>-26</b>	<b>-53</b>	<b>-80</b>	<b>-101</b>	<b>-110</b>	<b>-108</b>	<b>-115</b>

Minusstunde/Zeitschuld, die am Ende des Durchschnittszeitraums dem Annahmeverzug nach § 615 BGB unterliegen

# Verteilung der Arbeitszeit im Durchschnitt

Minusstunde/Zeitschuld  
Plusstunden/Zeitguthaben





# Beteiligung der MAV

# Beteiligung der MAV

## Die Verteilung der Soll-Arbeitszeit bedarf der Zustimmung der MAV

§ 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO bestimmt, dass

Die Entscheidung bei folgenden Angelegenheiten der Dienststelle bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, soweit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnorm Anwendung findet:

1. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage

Das Zustimmungserfordernis erfasst

- ✓ nicht nur die dienstplanmäßige Tätigkeit, sondern jede Änderung der Arbeitszeit
- ✓ bei dienstplanmäßiger Tätigkeit **jeden einzelnen Dienstplan** (und nicht nur ein Rahmendienstplan; BAG 22.08.2017 – 1 ABR 04/16). Dies gilt unabhängig von der Laufzeit des Dienstplans, d.h. auch Dienstpläne von kurzer Laufzeit (4, 2 oder weniger Wochen) bedürfen der Zustimmung. Das Kriterium „längerfristig“ in der MAVO-Fassung der Bayerischen Diözesen bezieht sich hier nicht auf die Laufzeit (KAG Bayern vom 16.01.2017 – 2 MV 13/16)

# Beteiligung der MAV

Das Beteiligungsrecht nach **§§ 33 Abs. 1 bis 4, 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO**

- ✓ soll gewährleisten, dass die Interessen der/die Arbeitnehmer\*in an der Lage der für sie verbindlichen Arbeitszeit (= mit der Arbeitszeit wird gleichzeitig die Freizeit festgelegt!) gewahrt wird.
- ✓ soll verhindern, dass der/die Arbeitgeber\*in durch einseitige Bestimmung der Arbeitszeit das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko auf die Arbeitnehmer\*innen verlagert (BAG 21.12.1982 – 1 ABR 14/81).
- ✓ bietet die Möglichkeit, darauf zu achten und effektiv dafür zu sorgen, dass alle Arbeitnehmer\*innen hinsichtlich ihrer Arbeitszeit nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbes. der Gleichbehandlungsgrundsatz zum Tragen gebracht wird.



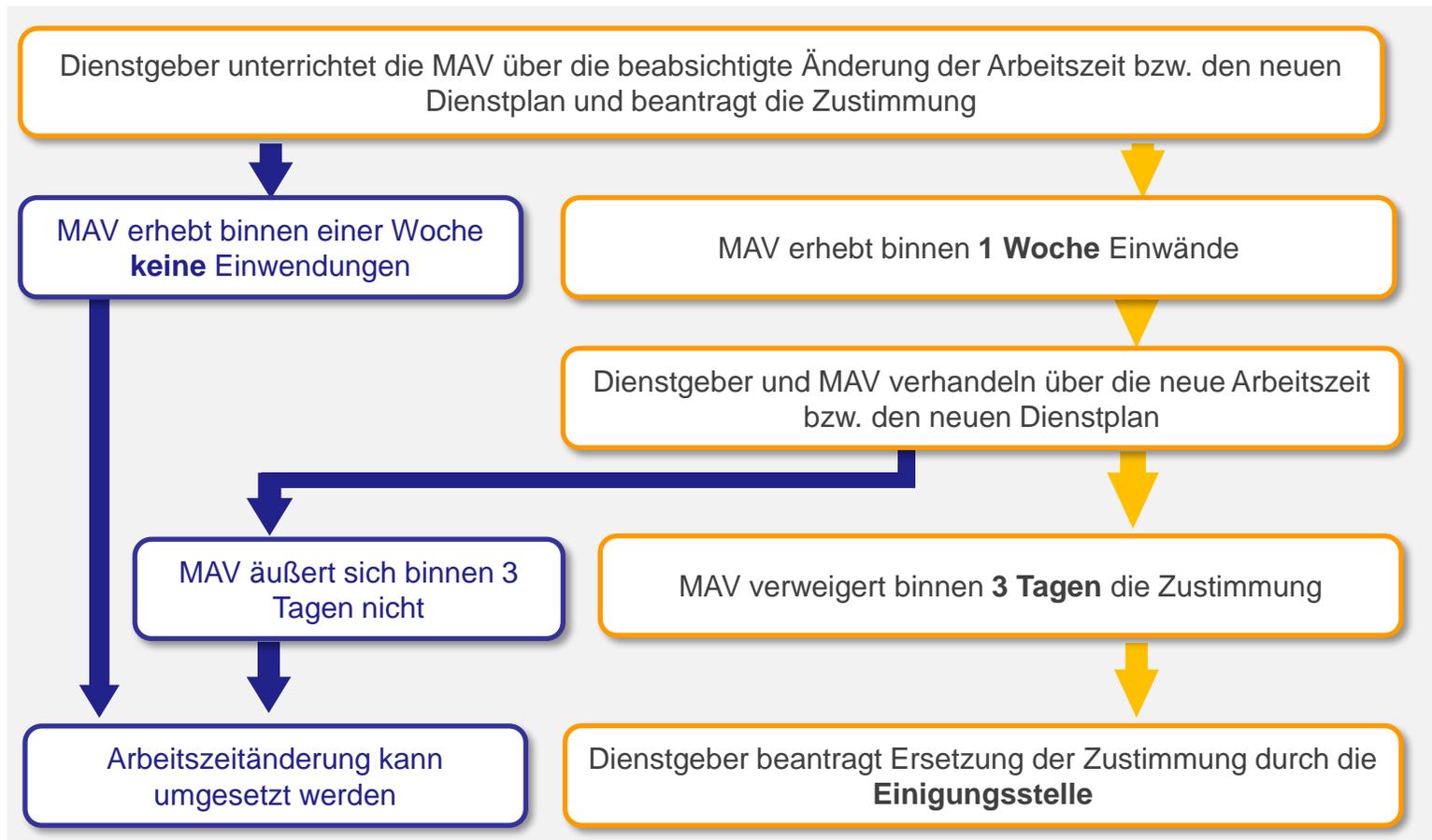
Der/die Arbeitgeber\*in hat vor Ausübung des Weisungsrechts zur Verteilung der Arbeitszeit die Zustimmung der MAV nach §§ 33 Abs. 1 bis 4, 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO einzuholen.

Im Rahmen des Zustimmungsverfahrens kann die MAV somit überprüfen, ob bei der Verteilung der Arbeitszeit

- die tariflichen und gesetzlichen Vorgaben sowie Vorgaben aus Dienstvereinbarungen eingehalten werden
- das billige Ermessen richtig ausgeübt worden ist (d.h. die Interessen der Arbeitnehmer\*innen angemessen gegenüber den betrieblichen Belangen berücksichtigt worden sind)

# Beteiligung der MAV

Der **Ablauf des Zustimmungsverfahrens** ist in **§ 33 Abs. 1 bis 4 MAVO** genau geregelt. Es läuft wie folgt



Hält der **Dienstgeber** das Verfahren **nicht** ein

kann die **MAV** beim **Kirchlichen Arbeitsgericht** beantragen, dass der Dienstgeber zur **Einhaltung des Verfahrens** verpflichtet wird

# Beteiligung der MAV

## Die MAV hat bei der Verteilung der Soll-Arbeitszeit zudem ein Antragsrecht

§ 37 Abs. 1 Nr. 1 MAVO bestimmt, dass

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Angelegenheiten ein Antragsrecht

1. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage

Das Antragsrecht gibt der MAV über § 37 Abs. 3 Satz 3 MAV die Möglichkeit eine Regelung über die Einigungsstelle zu erzwingen

# Beteiligung der MAV

Der **Ablauf des Antragsrecht** ist in **§ 37 Abs. 3 MAVO** geregelt. Es läuft wie folgt



# Beteiligung der MAV

## Die MAV kann die Ist-Arbeitszeit kontrollieren

§ 26 Abs. 1 Satz 2 MAVO bestimmt, dass

“... alle Mitarbeiter\*innen nach Recht und Billigkeit behandelt werden“.

Daraus leitet die Rechtsprechung das Recht der MAV ab, die **Einhaltung aller Arbeitsschutzgesetze** sowie gesetzlichen Regelungen, einschließlich tarifrechtlicher Regelungen zu überwachen. Das Recht umfasst auch die Einhaltung der gesetzlichen (ArbZG) und tarifrechtlichen (AVR) Vorschriften zur Arbeitszeit (BAG 06.05.2003 – 1 ABR 13/02)

§ 26 Abs. 2 MAVO regelt ferner, dass der MAV

„... zur Durchführung ihrer Aufgaben die erforderlichen Unterlagen vorzulegen“.

Daher besteht Anspruch auf

- ✓ Informationen über die Ist-Arbeitszeit (täglicher Beginn und Ende) jedes/r Mitarbeiter\*in (BAG 6.5.2003 - 1 ABR 13/02),
- ✓ die Arbeitszeitchweise gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG für jeden einzelnen Mitarbeiter (BAG 31.1.1989 - 1 ABR 72/87
- ✓ zeitbezogene Aufstellungen über monatlich erfasste Anwesenheitszeiten und monatlich bezahlte Arbeitszeiten je Arbeitnehmer\*in (LAG Stuttgart, vom 21.2.1994 - 15 TaBV 11/93).

# Beteiligung der MAV

Im Bereich der Arbeitszeit sind (ergänzende) Dienstvereinbarungen möglich.

§ 38 MAVO bestimmt, dass

## § 38 Dienstvereinbarungen

(1) Dienstvereinbarungen sind in folgenden Angelegenheiten zulässig:

1. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die in Rechtsnormen, insbesondere in kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, wenn eine Rechtsnorm den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt.
2. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.

# Beteiligung der MAV

Gegenstand des **§ 38 Abs. 1 Nr. 2 MAVO** ist – wie bei § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO – die Lage der Arbeitszeit. Inhaltlich geht es somit um Dienstvereinbarungen zur Verteilung der Arbeitszeit als grundsätzliche Ausgestaltung des Zustimmungsrechts nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO.

Denkbare Regelungsinhalte hier:

- Hinterlegung eines **Rahmendienstplan**
- **Verfahrensgrundsätzen** in Ergänzung zum Mitbestimmungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO

# Beteiligung der MAV

In **§ 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO** (sogenannter **Tarifvorbehalt**) ist geregelt, dass in Bezug auf Vergütung, Arbeitszeit, Urlaubsanspruch usw., d.h. alles was im Tarifrecht (AVR) geregelt ist, eine Dienstvereinbarung oder einzelne Regelungen in Dienstvereinbarung nur vereinbart werden dürfen, wenn und soweit die AVR es in diesem Punkt ausdrücklich zulassen (Öffnungsklausel).

Daraus folgt eben auch, dass dort, wo es keine Öffnungsklauseln gibt, eine ergänzende Dienstvereinbarung oder Regelungen in einer Dienstvereinbarung unzulässig und damit unwirksam sind (BAG 15.05.2018 – 1 ABR 75/16).

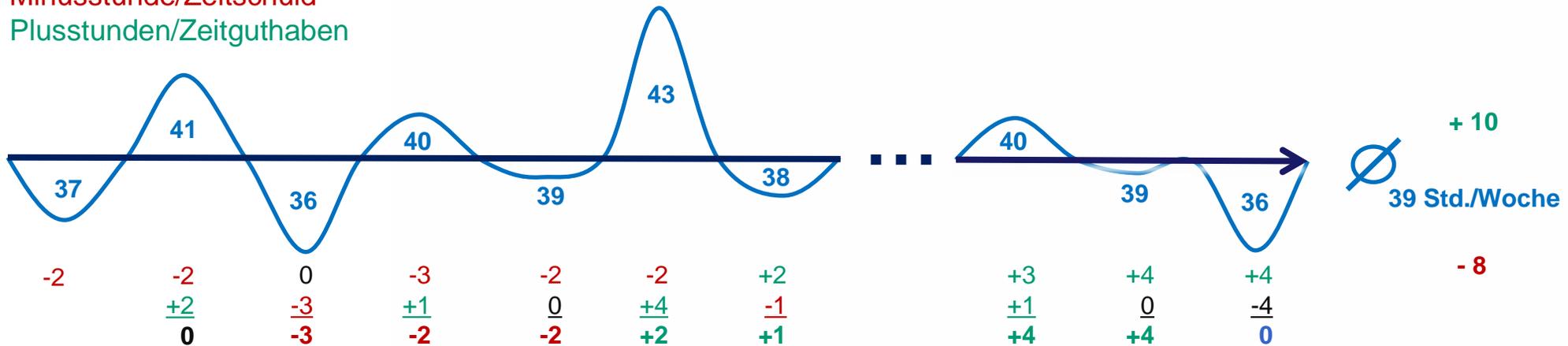
Tarifrechtlich geregelt sind der Umfang und die Vergütung der Arbeitszeit. Der AVR sieht an verschiedenen Stellen ergänzende Regelungen durch Dienstvereinbarung wie folgt vor:

- Arbeitszeitkonten (MA-Anlage 2 > Anlage 5b AVR sowie Pflegekräfte und SuE-Mitarbeiter\*innen > § 9 Anlagen 31 bis 33 AVR)
- Rahmenzeit und Arbeitszeitkorridor (§ 3 Abs. 6 und 7 Anlage 30; § 2 Abs. 6 und 7 Anlagen 31 bis 33)
- 12-Stunden-Schichten (§ 3 Abs. 5 Anlage 30 AVR bzw. § 2 Abs. 9 Anlagen 31 bis 33)
- 24-Stunden-Bereitschaftsdienst (§ 5 Abs. 3 und 4 Anlage 31 bis 33)

# Arbeitszeitkonto

Das Arbeitszeitkonto ist kein Konto zur Erfassung der Arbeitszeit. Auf dem Arbeitszeitkonto werden vielmehr die Zeitdifferenzen festgehalten, die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit durch Abweichung der individuellen Arbeitszeit von der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit entstehen

Minusstunde/Zeitschuld  
Plusstunden/Zeitguthaben



Das Arbeitszeitkonto erfasst somit die Abweichungen bei der **durchschnittlich regelmäßigen Arbeitszeit** über den Ausgleichs- bzw. Durchschnittszeitraum. Es ist (mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Inhalten) geregelt für

- MA-Anlage 2      § 3 Anlage 5b
- Pflegekräfte    § 9 Anlagen 31 und 32
- SuE-Mitarbeiter    § 9 Anlage 33

# Arbeitszeitkonto

Folgendes kann auf dem Arbeitszeitkonto gebucht werden (Festlegung erfolgt über die DV)

## MA-Anlage 2

(Verwaltung, Hauswirtschaft, Haustechnik etc.)

### § 3 Anlage 5b

Auf dem Arbeitszeitkonto werden gebucht

- Plus- und Minusstunden bis maximal das 3fache der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit (bei einem Vollzeitmitarbeiter sind dies 115,5 bzw. 120 Stunden).
- zusätzlich – über die bereits festgesetzte Arbeitszeit hinaus - angeordneten Plusstunden (= ungeplante Überstunden, für die es in diesem Fall aber keinen Überstundenzuschlag gibt, § 3 Abs. 2 Satz 2 Anlage 5b AVR)
- Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienstzeiten, die durch entsprechende Freizeit abgegolten werden, § 3 Abs. 1 Satz 4 Anlage 5b AVR.
- Zeitgutschriften nach § 4 Anlage 5b AVR für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen, Nacharbeit sowie Arbeit an Samstagen zwischen 13.00 und 20.00 Uhr

## Pflegekräfte, SuE-Mitarbeiter\*innen

### § 9 Anlage 31 bis 33

Auf dem Arbeitszeitkonto können gebucht werden

- höchstmögliches Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden) sowie höchstzulässige Zeitschuld (bis maximal 40 Stunden)
- zusätzlich – über die bereits festgesetzte Arbeitszeit hinaus - angeordneten Überstunden/Mehrarbeit (= ungeplante Überstunden, für die es trotz dem weiterhin den Überstundenzuschlag gibt)
- Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienstzeiten sowie die Zuschläge nach § 6 Abs. 1 Anlagen 31 bis 33

# Arbeitszeitkonto

Folgende Unterschiede gibt es beim Arbeitszeitkonto für die unterschiedlichen Berufsgruppen, die – wegen des Tarifvorbehaltes in § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO – in der Dienstvereinbarung berücksichtigt werden müssen

## MA-Anlage 2

(Verwaltung, Hauswirtschaft, Haustechnik etc.)

### § 3 Anlage 5b

- das Arbeitszeitkonto tritt an die Stelle des Ausgleichszeitraums, § 3 Abs. 2 Satz 1 Anlage 5b
- Plusstunden sind keine zuschlagspflichtigen Überstunden, § 3 Abs. 2 Satz 2 Anlage 5b

## Pflegekräfte, SuE-Mitarbeiter\*innen

### § 9 Anlage 31 bis 33

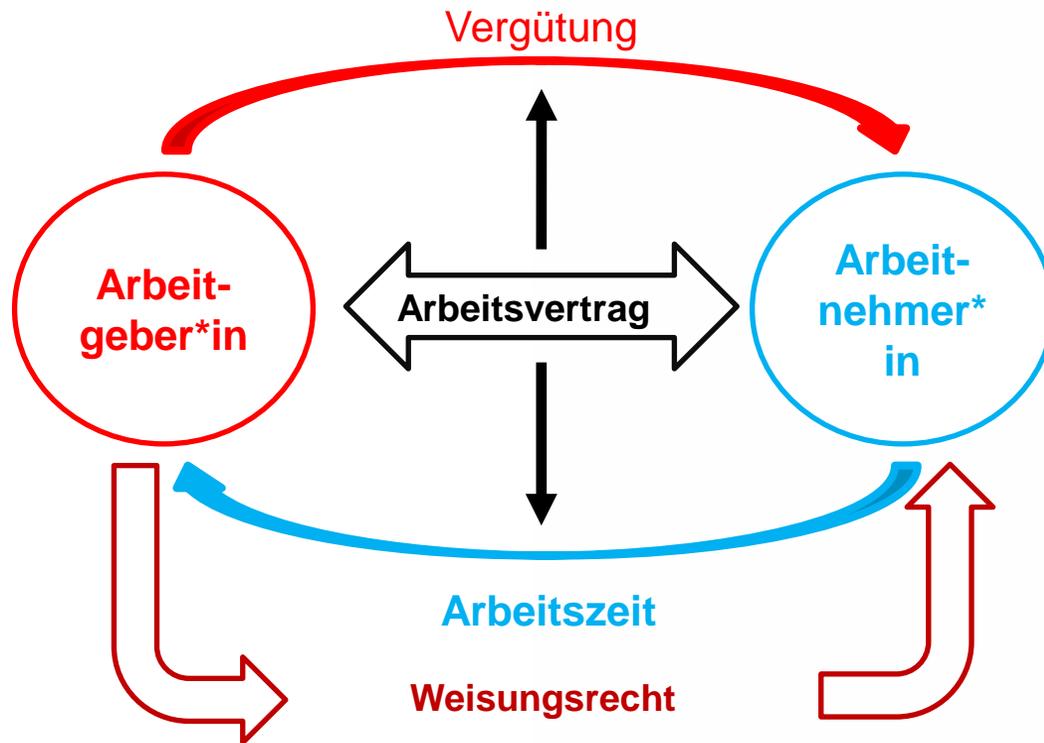
- kein Wegfall der Überstundenzuschläge
- der/die Arbeitnehmer\*in entscheidet, welche Kontingente gebucht werden; er hat sich für einen bestimmten Zeitraum im Voraus festzulegen; § 9 Abs. 3 Satz 2 Anlagen 31-33 AVR
- kein Verbrauch von Kontingenten im Fall von Arbeitsunfähigkeit während Freizeitausgleich; § 9 Abs. 4 Anlagen 31-33 AVR



# Lage der Arbeitszeit

# Weitere Vorgaben zur Lage der Arbeitszeit

Bei der **Verteilung der Arbeitszeit** auf die einzelnen Wochentage und an den Wochentagen sind weitere Vorgaben aus dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und dem Tarifrecht (AVR) zu berücksichtigen.



Weitere Vorgaben bei der Verteilung der Arbeitszeit ergeben sich aus den Regelungen zu

- ✓ Höchstarbeitszeit
- ✓ Ruhepausen
- ✓ Ruhezeiten
- ✓ Sonntags- und Feiertagsarbeit
- ✓ Schicht- und Wechselschichtarbeit

# Höchst Arbeitszeit

Der/die Arbeitgeber\*in hat bei der Verteilung der Arbeitszeit die **Höchst Arbeitszeit** des Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zu beachten.

Die Höchst Arbeitszeit ist in § 3 ArbZG wie folgt geregelt:

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu **zehn Stunden** nur verlängert werden, wenn ..... im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Das ArbZG geht von sechs Werktagen (Montag bis Samstag) aus.

Der **Arbeitstag** im Sinne des ArbZG ist nicht der Kalendertag, sondern beginnt mit dem individuellen Arbeitsbeginn des Arbeitnehmers und endet 24 Stunden später (bei Schichtarbeit abweichend vom Beginn der Schicht an einem Kalendertag bis zum Beginn der Schicht am nächsten Kalendertag)

# Höchst Arbeitszeit

Daraus folgt:

- ✓ die tägliche Höchst Arbeitszeit beträgt **10 Stunden** und im Durchschnitt über den Ausgleichszeitraum (6 Monate oder 24 Wochen) max. **8 Stunden** (wobei das ArbZG von einer 6-Tage-Woche ausgeht)
- ✓ die wöchentliche Höchst Arbeitszeit beträgt absolut **60 Stunden** (ausgehend von der 6-Tage-Woche des ArbZG) und im Durchschnitt über den Ausgleichszeitraum (6 Monate oder 24 Wochen) max. **48 Stunden** (ausgehend von der 6-Tage-Woche des ArbZG, was bedeutet, dass arbeitsvertraglich bzw. tarifrechtlich als regelmäßige Arbeitszeit maximal 48 Stunden pro Woche vereinbart werden dürfen)
- ✓ die Höchstgrenzen gelten auch bei Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen, da sich hierdurch der Arbeitszeitrahmen, der sich werktäglich bestimmt, nicht ändert, § 11 Abs. 2 2 HS ArbZG

# Höchst Arbeitszeit

Bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen erlaubt **§ 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG** über das Tarifrecht eine Anpassung der Höchst arbeitszeit an die Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl der betreuten Personen zu.

Die AVR machen von der gesetzlichen Öffnungsklausel gebraucht, in dem sie für Ärzte, Pflegekräfte, SuE-Mitarbeiter nach § 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG ivm. **§ 3 Abs. 5 Anlage 30 AVR bzw. § 2 Abs. 9 Anlagen 31 bis 33 AVR** eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit bis zu 12 Stunden (sogenannte **12-Stunden-Schicht**) erlauben.

Voraussetzungen sind:

- ✓ die regelmäßige Arbeitszeit muss weiterhin im Durchschnitt bei max. 8 Stunden liegen, § 2 Abs. 2 Satz 1 Anlagen 31, 32, 33 AVR)
- ✓ Abschluss einer Dienstvereinbarung
- ✓ muss der **Eigenart der Tätigkeit** und dem **Wohl der betreuten Personen** entsprechen

Die AVR § 2 Abs. 9 Anlagen 31-33 AVR sieht weiterhin folgende **Einschränkungen** vor

- ✓ es dürfen max. 4 (§3 Abs. 5 Satz 2 Anlage 30 AVR) bzw. 5 (§ 2 Abs. 9 Satz 2 Anlagen 31-33 AVR) 12-Stunden-Schichten in Folge und max. 8 (§ 3 Abs. 5 Satz 2 Anlage 30 AVR und § 2 Abs. 9 Satz 2 Anlagen 31-33 AVR) 12-Stunden-Schichten in zwei Wochen geleistet werden.
- ✓ die 12-Stunden-Schicht darf nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden

# Pausen

Der/die Arbeitgeber\*in hat bei der Verteilung der Arbeitszeit mindestens die gesetzlichen **Pausen** zu gewähren.

Die gesetzliche Pause ist in § 4 ArbZG wie folgt geregelt:

Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunde bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepausen beschäftigt werden.

Die gesetzliche Ruhepause beträgt somit bei einer Arbeitszeit von

6 bis 9 Stunden	30 Minuten
Mehr als 9 Stunden	45 Minuten

# Pausen

Des Weiteren gilt nach § 4 ArbZG

- ✓ Ruhepausen sind zeitlich im Voraus festzulegen
- ✓ während der Ruhepause ist der/die Arbeitnehmer\*in von jeglicher Dienstpflicht befreit
- ✓ der/die Arbeitnehmer\*in legt fest, wie und wo er die Pause verbringt (er/sie kann das Einrichtungsgelände auch verlassen)
- ✓ es besteht keine Verpflichtung, sich zur Aufnahme des Dienstes bereit zu halten

Mindestdauer einer Ruhepause: **je 15 Minuten**

Von den Vorgaben des Arbeitszeitgesetz darf bei den Pausen nach **§ 7 ArbZG** über das Tarifrecht wie folgt abgewichen werden

- in Schichtbetrieben kann die Gesamtdauer der Ruhepausen auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden, § 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG iVm. § 2 Abs. 4 Anlagen 31, 32, 33 AVR
- bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen kann die Lage und Dauer der Ruhepausen der Eigenart der Tätigkeit angepasst werden, § 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG iVm. § 2 Abs. 4 Anlagen 31, 32, 33 AVR

# Ruhezeiten

Der/die Arbeitgeber\*in hat bei der Verteilung der Arbeitszeit ferner die gesetzlichen **Ruhezeiten** einzuhalten.

Die gesetzliche Ruhezeit beträgt nach § 5 Abs. 1 ArbZG mindestens **11 Stunden**.

Von den Vorgaben des Arbeitszeitgesetz zur Ruhezeit darf nach **§ 7 Abs. 1 und 2 ArbZG** über das Tarifrecht wie folgt abgewichen werden

Im Bereich der **AVR** ist eine Kürzung der Ruhezeit wie folgt möglich:

- auf **10 Stunde** in Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, wenn jede Verkürzung innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird, § 7 Abs. 2 ArbZG
- auf **9 Stunden** aufgrund einer Dienstvereinbarung, wenn die Art der Arbeit dies erfordert. Und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird, § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG iVm. AVR
- auf **5,5 Stunden** in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen bei Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft, wenn die Kürzung zu anderen Zeiten ausgeglichen wird, § 5 Abs. 3 ArbZG

# Sonn- und Feiertagsarbeit

Der/die Arbeitgeber\*in hat bei der Verteilung der Arbeitszeit ferner die Regelungen zu

**Sonntagsarbeit** ist die Arbeit von 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr an Sonntagen.

**Feiertagsarbeit** ist die Arbeit von 0.00 bis 24.00 Uhr an gesetzlichen Feiertagen.

zu beachten

**§ 9 Abs.1 ArbZG** Allgemeine Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen

**§ 10 Abs. 1 ArbZG** Ausnahmsweise darf an Sonn- und Feiertagen gearbeitet werden u.a. in ,

- Not- und Rettungsdiensten
- Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen

# Sonn- und Feiertagsarbeit

Bei **Sonntagsarbeit** gilt nach **§ 11 ArbZG**

- ✓ mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei sein (§ 11 Abs. 1 ArbZG)
- ✓ für Sonntagsarbeit ist innerhalb von **zwei Wochen** (bei dem der Sonntag einzurechnen ist) ein **Ersatzruhetag** zu gewähren. Der Ersatzruhetag ist kein Freizeitausgleich; es geht nur darum, dass mindestens ein Tag in der Woche nicht gearbeitet wird (§ 11 Abs. 3 ArbZG)
- ✓ der Ersatzruhetag ist dem/der Arbeitnehmer\*in gemäß § 11 Abs. 4 ArbZG unmittelbar im Anschluss an eine Ruhezeit zu gewähren. Damit ergibt eine Gesamtruhezeit von 35 Stunden (11 Stunden + 24 Stunden)
- ✓ die **AVR** weicht nicht ab.

Bei **Feiertagsarbeit** gilt nach **§ 11 ArbZG**

- ✓ der/die Arbeitnehmer\*in erhält für jeden auf einen Werktag fallenden Feiertag, an dem er arbeitet, einen **Ersatzruhetag**. Der Ersatzruhetag ist innerhalb von **acht Wochen** (bei dem der Feiertag einzurechnen ist) zu gewähren, § 11 Abs. 3 ArbZG
- ✓ der Ersatzruhetag ist dem/der Arbeitnehmer unmittelbar im Anschluss an eine Ruhezeit zu gewähren, § 11 Abs. 4 ArbZG

# Sonn- und Feiertagsarbeit

Das Arbeitszeitgesetz lässt **Ausnahmen** bei der Arbeit an Feiertagen nach **§ 12 Nr. 2 ArbZG** durch Tarifrecht zu

**MA-Anlage 2** Der Ersatzruhetag ist innerhalb eines Zeitraums von 13 Wochen zu gewähren, § 2 Abs. 3 Satz 5 ff Anlage 5 AVR

**Ärzte, Pflegekräfte**

**Mitarbeiter in SuE**

**§ 4 Abs. 1 Anlage 30 AVR bzw. § 3 Abs. 1 Anlage 31/32/33 AVR**

- ✓ die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der Werktag ist, wird durch Freistellung an einem anderen Werktag ausgeglichen.
- ✓ der Freizeitausgleich ist bis zum Ende des dritten Kalendermonats zu gewähren
- ✓ kann aus betrieblichen Gründen kein Freizeitausgleich erfolgen, wird die Arbeitszeit abgegolten b
- ✓ Alternativ kann die Zeit auf einem Arbeitszeitkonto (§ 9 31, 32, 33 AVR) gebucht werden
- ✓ bei **Wechselschicht- oder Schichtdienst** an 7 Tagen wird abweichend die Soll-Arbeitszeit um 1/5 der vereinbarten Wochenarbeitszeit reduziert. Sofern am Feiertag dann gearbeitet wird, fällt der Feiertagszuschlag an

# Sonn- und Feiertagsarbeit

Für Sonntagsarbeit gibt es **Zuschläge** wie folgt

- ✓ **Ärzte, Pflegekräfte** sowie **Mitarbeiter\*innen im Sozial- und Erziehungsdienst** erhalten einen Zuschlag nach § 7 Abs. 1 Satz 2 c) Anlage 30 AVR bzw. § 6 Abs. 1 Satz 2 c) Anlagen 31 bis 33 AVR in Höhe von 25% des auf eine Stunde anfallenden Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe
- ✓ **MA-Anlage 2** erhalten einen Zuschlag gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2 b) Anlage 6a AVR in Höhe von 25% der Stundenvergütung. der Zuschlag kann durch einzelvertragliche Regelung mit dem/der Arbeitnehmer\*in oder Dienstvereinbarung pauschaliert werden.

# Sonn- und Feiertagsarbeit

Für die Arbeit an Feiertagen gibt es **Zuschläge** wie folgt

- ✓ **Ärzte, Pflegekräfte** sowie **Mitarbeiter\*innen im Sozial- und Erziehungsdienst** erhalten einen Zuschlag nach § 7 Abs. 1 Satz 2 d) Anlage 30 AVR bzw. § 6 Abs. 1 Satz 2 d) Anlagen 31 bis 33 AVR in Höhe von
  - 35% mit Freizeitausgleich
  - 135% ohne Freizeitausgleichdes auf eine Stunde anfallenden Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe
- ✓ **MA-Anlage 2** erhalten einen Zuschlag nach § 1 Abs. 1 Satz 2 c) Anlage 6a AVR in Höhe von
  - 35% mit Freizeitausgleich
  - 135% ohne Freizeitausgleich
  - 50% gesetzliche Feiertage, die auf einen Sonntag fallen
  - 35% am Ostersonntag und Pfingstsonntag

# Schicht- und Wechselschichtarbeit

**Schichtarbeit** bei (Zahn)Ärzten\*innen, Pflegekräften sowie Mitarbeiter\*innen im Sozial- und Erziehungsdienst ist nach § 5 Abs. 2 Anlage 30 AVR bzw. § 4 Abs. 2 Anlagen 31 bis 33 AVR die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen **Wechsel** der täglichen Arbeitszeit um mindestens **zwei Stunden** im Zeitabschnitt von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer **Zeitspanne** von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

**Beispiel** Der Arbeitnehmer leistet folgende Arbeitsschichten, die sich wöchentlich abwechseln:

Frühschicht	06:00 Uhr bis 14:00 Uhr
Mittelschicht	08:00 Uhr bis 16:00 Uhr
Spätschicht	14:00 Uhr bis 22:00 Uhr

Arbeitet der/die Arbeitnehmer\*in nur in der Früh- und Mittelschicht, liegt der Arbeitsbeginn zwar 2 Stunden auseinander. Es ist aber die Zeitspanne von 13 Stunden nicht erfüllt. Wird der Arbeitnehmer indes in die Früh- und Spätschicht eingesetzt, ist liegt der Arbeitsbeginn jeweils zwei Stunden auseinander und die Zeitspanne von 13 Stunden ist erfüllt.

# Schicht- und Wechselschichtarbeit

Die **Zeitspanne** ist der Zeitraum zwischen dem Beginn der ersten Schicht und dem Ende der letzten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Der/die Arbeitnehmer\*in muss die Zeitspanne nicht mehr im Durchschnitt erreichen. Es genügt, wenn er/sie nach einem Schichtplan arbeitet, bei dem die Zeitspanne an unterschiedlichen Wochentagen erreicht wird (BAG vom 21.10.2009 – 10 AZR 807/08)

Für die Schichtarbeit fällt die **Schichtzulage** an. Die Auszahlung der Schichtzulage richtet sich nach X (a) Unterabs. 2 Anlage 1 AVR, d.h. die Zulage bei ständiger Schichtarbeit ist im laufenden Monat und die Zulage bei nicht ständiger Schichtarbeit ist im Folgemonat auszuführen

# Schicht- und Wechselschichtarbeit

**Schichtarbeit** bei **MA-Anlage 2** ist nach § 2 Abs. 2 Unterabsatz 1 Anlage 5 AVR die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit im Zeitabschnitt von längstens einem Monat von einer Schichtart in die andere Schichtarbeit vorsieht.

**Beispiel** Der Arbeitnehmer leistet folgende Arbeitsschichten, die sich wöchentlich abwechseln:

Frühschicht      06:00 Uhr bis 14:30 Uhr

Spätschicht      14:00 Uhr bis 20:30 Uhr

Bei Schichtarbeit fällt nach **VII (c) Anlage 1 AVR** eine Schichtzulage an, wenn

- ✓ der Arbeitnehmer **ständig** Schichtarbeit leistet und
- ✓ die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mind. 13 Stunden bzw. 18 Stunden erbracht wird

# Schicht- und Wechselschichtarbeit

Der Begriff **ständig** wird im allgemeinen Sprachgebrauch gleichbedeutend mit sehr häufig, regelmäßig oder (fast) ununterbrochen, wiederkehrend, andauernd, dauernd, immer, ununterbrochen und unaufhörlich verwandt. Ständig Schichtarbeit leisten daher derjenige Arbeitnehmer, dem kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung oder kraft Direktionsrechts dauerhaft diese Art von Tätigkeit zugewiesen ist.

**nicht ständige Schichtarbeit** leistet demgegenüber derjenige Arbeitnehmer, dem Schichtarbeit lediglich vertretungsweise (z.B. als "Springer") oder gelegentlich zugewiesen wird (BAG 24.03.2010 – 10 AZR 570/09)

Die **Zeitspanne** muss im **Durchschnitt** aller geleisteten Schichten erreicht werden. Maßgeblich sind nur die Schichten, in denen der Mitarbeiter tatsächlich eingesetzt ist.

# Schicht- und Wechselschichtarbeit

**Wechselschicht** bedeutet, dass in mehreren Schichten „rund um die Uhr“ gearbeitet wird. Die Anzahl der Schichten ist dabei nicht relevant. Wegen der täglichen Höchstarbeitszeit von 8 Stunden nach § 3 ArbZG bedarf es aber mindestens drei Schichten.

Wechselschicht liegt bei **MA-Anlage 2** gemäß § 5 Abs. 1 Anlage 5 AVR vor, wenn

- ✓ die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) geregelt ist und
- ✓ im regelmäßigen Wechsel ununterbrochen - werktags, sonntags und feiertags - bei Tag und Nacht an allen Kalendertagen gearbeitet wird und
- ✓ der Arbeitnehmer längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird (Nachtschicht = Nachtarbeit nach § 1 Abs. 3 und 4 ArbZG sowie § 1 Abs. 11 Anmerkungen Anlage 5 AVR im Schichtbetrieb)

Keine Wechselschicht somit, wenn zwischen zwei Nachtsichten mehr als ein Monat liegt. Maßgeblich ist nur die regelmäßige Arbeitszeit (nicht dagegen die nicht regelmäßige Arbeitszeit, wie Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst)

Bei ständiger Wechselschichtarbeit fällt nach **VII (b) Anlage 1 AVR** eine Wechselschichtzulage an

# Schicht- und Wechselschichtarbeit

**Wechselschicht** bei **Ärzte, Pflegekräfte sowie Mitarbeiter\*innen im Sozial- und Erziehungsdienst** liegt nach § 5 Abs. 1 Anlage 30 AVR bzw. § 4 Abs. 1 Anlagen 31 bis 33 AVR vor, wenn

- ✓ die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) geregelt ist und
- ✓ im regelmäßigen Wechsel ununterbrochen an allen Kalendertagen in wechselnden Schichten bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird und
- ✓ der Arbeitnehmer längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird (Nachtschicht = mindestens zwei Stunden Nachtarbeit)

Wechselschicht liegt somit nur noch vor, wenn längstens nach Ablauf eines Monats zwei Nachtschichten folgen; maßgeblich ist – wie bei der Schichtarbeit – nur die regelmäßige Arbeitszeit (nicht dagegen die nicht regelmäßige Arbeitszeit, wie Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst)

Für die Wechselschicht fällt eine **Wechselschichtzulage** an. Die Auszahlung der Wechselschichtzulage richtet sich nach X (a) Unterabs. 2 Anlage 1 AVR, d.h. die Zulage bei ständiger Schichtarbeit ist im laufenden Monat und die Zulage bei nicht ständiger Schichtarbeit ist im Folgemonat auszuführen



**Arbeit über die regel-  
mäßige Arbeitszeit  
hinaus**

# Arbeit über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus

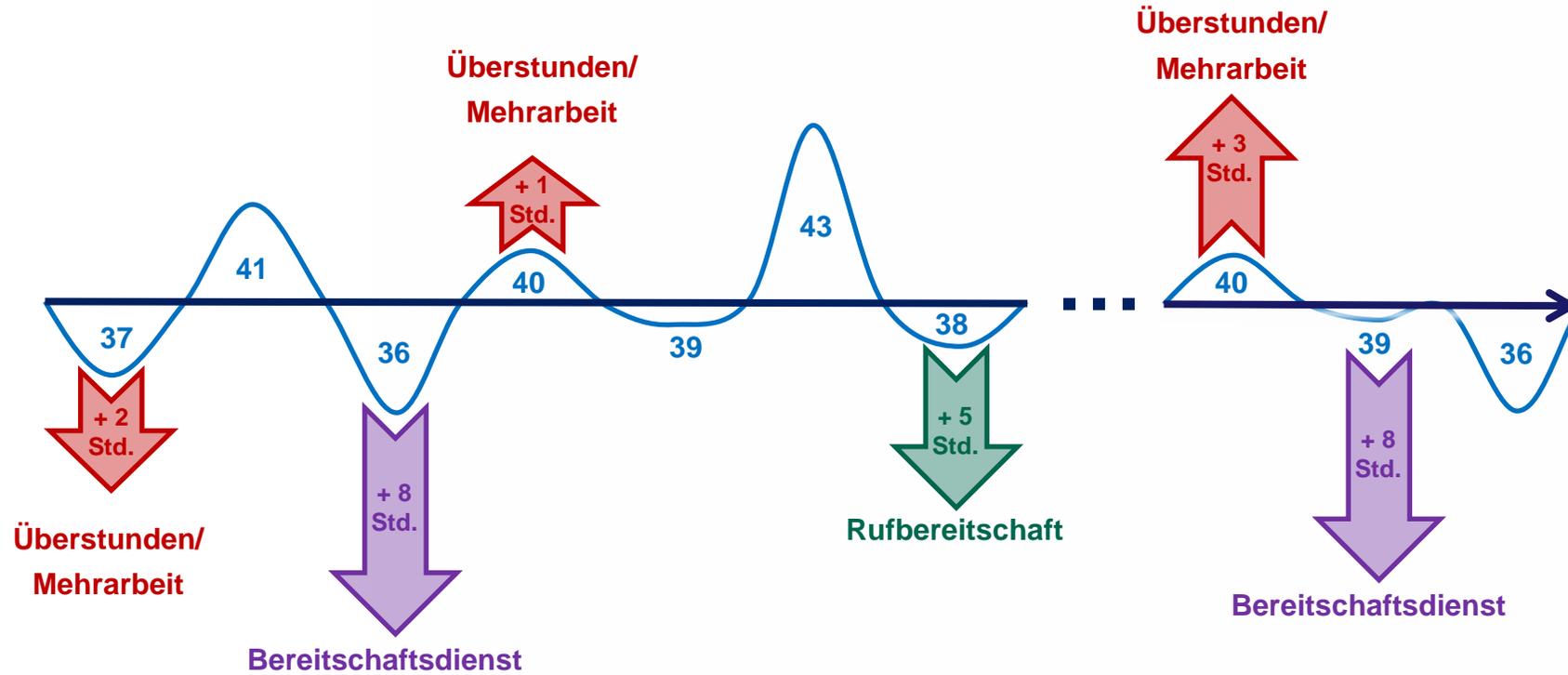
Die AVR sieht eine **Verpflichtung zur Erbringung** von Arbeit über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus vor. Hierzu heißt es in § 1 Abs. 1 Satz 1 Anlage 6/§ 7 Abs. 1 Anlage 5 AVR/§ 8 Abs. 2 und 7 Anlage 5 AVR sowie § 3 Abs. 6 Anlage 30 AVR bzw. § 2 Abs. 5 Anlagen 31 bis 33 AVR

Die Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter dienstlicher oder betrieblicher Notwendigkeiten zu ..... Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft , Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

Bei Teilzeitkräften bedarf es allerdings zusätzlich einer gesonderten vertraglichen Regelung mit der Teilzeitkraft oder der Zustimmung der Teilzeitkraft in jedem Einzelfall:

sowie – bei Teilzeitkräften aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - ...

# Arbeit über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus



# Überstunden / Mehrarbeit

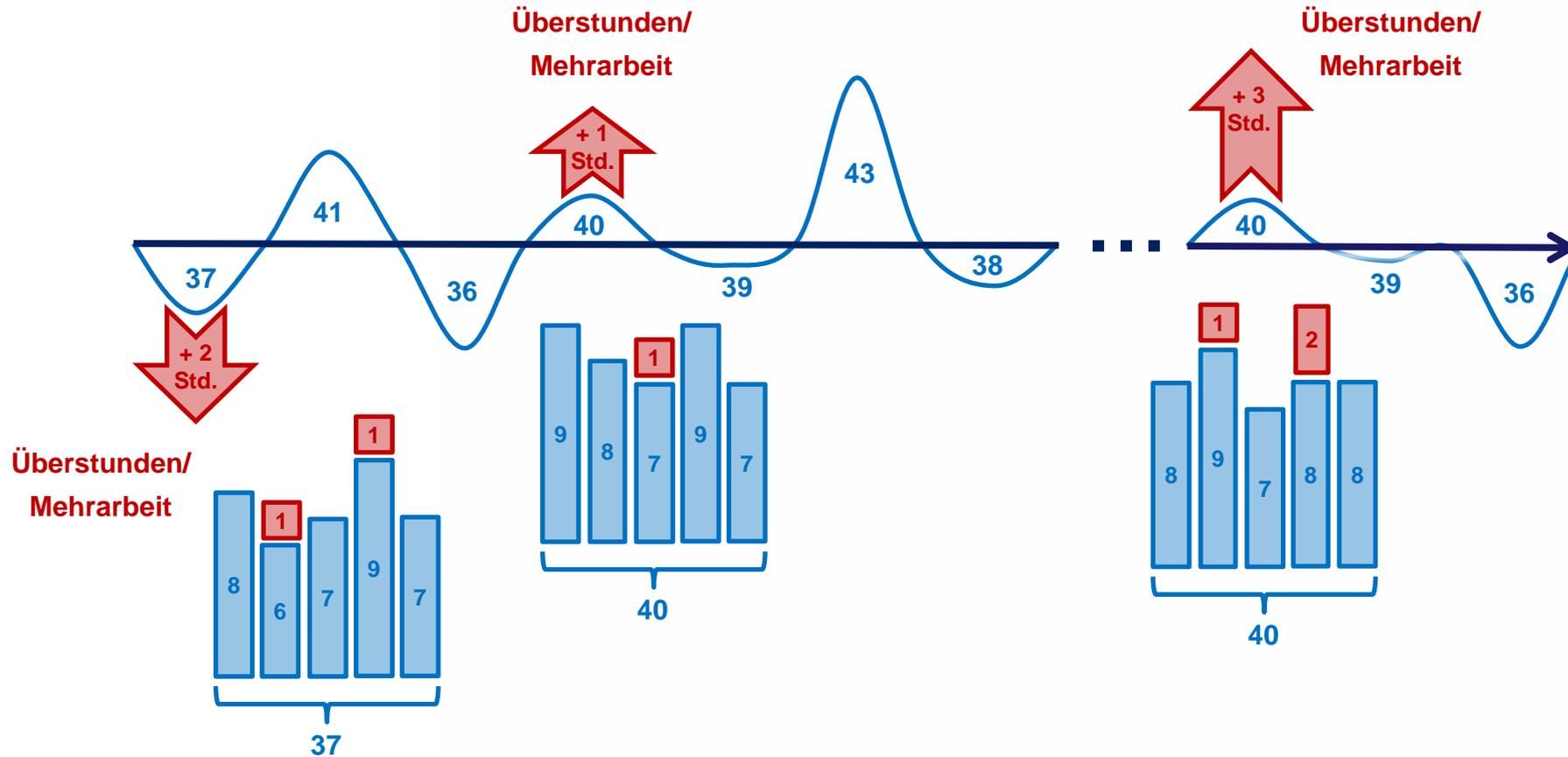
**Überstunden** im Sinne des Tarifrecht (AVR) liegen vor, wenn über die bereits festgelegte Arbeitszeit hinaus weitere Arbeitszeit aufgrund unerwarteten Mehrbedarfs oder Vertretungsbedarf, z.B. durch Krankheitsvertretung; hohes Patientenaufkommen etc. angeordnet wird (das BAG bezeichnet diese Stunden als **ungeplante Überstunden**)

In § 1 Abs. 1 Satz 1 Anlage 6 sowie § 5 Abs. 3 Anlage 30 AVR bzw. § 4 Abs. 7 Anlagen 31 bis 33 AVR heißt es

... auf Anordnung des Dienstgebers ... geleistete Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen .....

Die AVR (hier nur für Ärzten, Pflegekräften sowie SuE-Mitarbeitern, nicht aber für die MA-Anlage 2) definieren als **Mehrarbeit** diejenige Arbeitszeit, die ein Teilzeitbeschäftigter über die bereits festgelegte Arbeitszeit hinaus bis zur Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten leistet, z.B. wegen unerwarteten Mehrbedarfs durch Krankheitsvertretung; hohes Patientenaufkommen (§ 7 Abs. 6 ABD Teil A 1 oder § 5 Abs. 4 Anlage 30 AVR bzw. § 6 Abs. 6 Anlagen 31 bis 33 AVR).

# Überstunden / Mehrarbeit



# Überstunden / Mehrarbeit

Grundsätzlich gelten für Mehrarbeit die selben Regelungen im AVR wie für die (ungeplanten) Überstunden, allerdings mit dem Unterschied, dass es den Überstundenzuschlag nur für die Überstunden, nicht aber für Mehrarbeit gibt.

Nach Feststellung des BAG verstößt die Gewährung von Zeitzuschlägen nur für Überstunden, nicht aber für Mehrarbeit im Tarifrecht (AVR) jedoch gegen § 4 Abs. 1 TzBfG und damit gegen höherrangiges Recht. Die Beschränkung ist daher unwirksam, mit der Folge, dass auch Teilzeitbeschäftigten für **Mehrarbeit** einen **Anspruch auf den Überstundenzuschlag** haben!

- das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte über viele Jahre hinweg zunächst vertreten, dass die Differenzierung zwischen Überstunden und Mehrarbeit zulässig sei, da es für die Unterscheidung einen sachlichen Grund gäbe und damit eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt sei (BAG 20.06.1995 - 3 AZR 684/93; BAG - 5 AZR 448/03 – zuletzt noch **BAG 26.4.2017 – 10 AZR 589/15** mit dem Argument; dass für gleiche Anzahl von Stunden gleiche Vergütung gezahlt wird).
- das BAG hat seine Rechtsprechung allerdings geändert. Es hat seine bisherige Auffassung aufgegeben und sieht heute in der Differenzierung eine Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigten und damit einen Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG (**BAG 23.3.2017 – 6 AZR 161/16; BAG, Urteil 19.12.2018 - 10 AZR 231/18**)

# Überstunden / Mehrarbeit

Voraussetzung für das Entstehen von Überstunden ist immer die **Anordnung des/der Arbeitgeber\*in**

- ✓ nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht (BAG) genügt es für die Anordnung, dass der Vorgesetzte die Arbeitszeiten kennt und diese duldet bzw. hin nimmt (BAG 24.10.1990 – 6 AZR 37/89 vom 24.10.1990)
- ✓ die Anordnung von Überstunden durch den Arbeitgeber erfolgt im Rahmen des Weisungsrechts (§ 106 GewO). Sie muss somit dem Gebot der Billigkeit entsprechen, d.h. sowohl die Interessen des Arbeitgebers, als auch die des Arbeitnehmers berücksichtigen (BAG 17.01.1995 – 3 AZR 399/94).
- ✓ das Gebot der Billigkeit ist insbesondere auch bei der Frage zu beachten, mit welchen zeitlichen Vorlauf Überstunden angeordnet werden können.
  - eine Arbeitsfreistellung ist dem Arbeitnehmer so rechtzeitig mitzuteilen, dass er sich ausreichend darauf einstellen kann (BAG 17.01.1995 – 3 AZR 399/94: dieses Erfordernis ist nicht erfüllt, wenn der Arbeitnehmer erst zwischen 15.00 und 17.00 Uhr davon in Kenntnis gesetzt wird, ob er am folgenden Tag zur Arbeitsleistung verpflichtet ist oder Freizeitausgleich erhält)
  - teilweise wird von den Instanzengerichten vertreten, dass in Anlehnung an § 12 Abs. 2 TzBfG eine Ankündigungsfrist von mindestens vier Tage einzuhalten ist (LAG Frankfurt/Main 12.10.2005 - 22 Ca 3276/05; ArbG Berlin 05.10.2012 – 28 Ca 10243/12)

# Überstunden / Mehrarbeit

Die AVR sehen **Ärzte, Pflegekräfte sowie SuE-Mitarbeiter\*innen** folgenden Ausgleich vor

Nach § 5 Abs. 5 Anlage 30 sowie § 4 Abs. 7 Anlagen 31 bis 33 AVR kann ein Ausgleich durch Freizeit bis zum Ende der folgenden Woche erfolgen. Erfolgt kein Ausgleich in der folgenden Woche sind die (ungeplanten) Überstunden nach § 7 Abs. 1 Satz 1 und 2 a) Anlage 30 sowie § 6 Abs. 1 und 2 a) Anlagen 31 bis 33 AVR mit **Zuschlag** auszahlbar.

Die AVR sieht folgende Abweichungen vor

- ✓ bei **Wechselschicht- und Schichtarbeit** ist ein Ausgleich der (ungeplanten) Überstunden bis zum Ende der folgenden Woche gemäß § 4 Abs. 8 c) Alt. 1 Anlagen 31 bis 33 AVR nicht möglich (BAG 23.03.2017 – 6 AZR 161/16)
- ✓ ist nach § 10 Abs. 1 ABD Teil A 1 iVm. § 6 AZKR oder nach § 9 Anlagen 31 bis 33 AVR ein **Arbeitszeitkonto** (weitere Erläuterungen zum Arbeitszeitkonto siehe weiter hinten im Skript) eingerichtet worden, werden im Bereich des ABD die ungeplanten Überstunden dort als Guthaben gebucht bzw. können im Bereich des AVR die Mitarbeiter\*innen nach § 9 Abs. 3 Satz 1 Anlagen 31 bis 33 AVR wählen, ob sie die ungeplanten Überstunden ausbezahlt oder dem Arbeitszeitkonto gut geschrieben haben wollen.

# Überstunden / Mehrarbeit

Die AVR sehen für die **MA-Anlage 2** folgenden Ausgleich vor

Nach [§ 3 Abs. 1 und 2 Anlage 5 AVR](#) hat der Ausgleich durch Freizeit bis zum Ende des nächsten (spätestens zum übernächsten) Kalendermonat sowie die Auszahlung des Überstundenzuschlag zu erfolgen. Erst wenn innerhalb dieser Zeit kein Ausgleich erfolgt, sind die Überstunden auszuzahlen

Die AVR sieht folgende Abweichungen vor

- ✓ aufgrund individueller Vereinbarung ist nach § 4 Abs. 2 Anlage 6 AVR eine pauschale Überstundenvergütung möglich
- ✓ Ist ein Arbeitszeitkonto nach Anlage 5b AVR (= Mobilzeitkonto - weitere Erläuterungen dazu siehe weiter hinten im Skript) eingerichtet worden, werden die (ungeplanten) Überstunden als Plusstunden gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 Anlage 5b AVR auf dem Arbeitszeitkonto gebucht, sofern in der Dienstvereinbarung vorgesehen. In diesem Fall fallen für diese Stunden nach § 3 Abs. 2 Satz 2 Anlage 5b AVR keine Überstundenzuschläge an.

# Überstunden / Mehrarbeit

Bei der Anordnung von Überstunden/Mehrarbeit bedarf der **Beteiligung der MAV** zu beteiligen, allerdings in einem eingeschränkten Umfang. Die Regelung dazu findet sich in § 36 Abs. 3 MAVO, der wie folgt lautet

„muss ... die tägliche Arbeitszeit gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO nach Erfordernissen, die die Einrichtung nicht vorhersehen kann, ... kurzfristig festgesetzt werden, ist die Beteiligung der MAV auf die Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen ... beschränkt.“

Die Regelung bewirkt,

- ✓ das Mitbestimmungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO bei Anordnung von Überstunden/Mehrarbeit ist auf die Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen, insbesondere für die Anordnung von Überstunden/Mehrarbeit beschränkt (BVerwG 09.10.1991 – 6 P 12.90).
- ✓ die Grundsätze sind zwischen Dienstgeber und MAV nach § 36 MAVO zu vereinbaren. Die MAV kann nach **§ 37 MAVO** eine verbindliche Regelung vor der Einigungsstelle erzwingen.
- ✓ inhaltlich geht es um Rahmenvorgaben, wie beispielsweise Zeitfenster für Beginn und Ende der Arbeitszeit, Höchstdauer von Samstags- und Sonntagsarbeit u.Ä. (BVerwG 02.05.2019 – 5 PB 22.18)
- ✓ sind die Grundsätze nicht vereinbart worden, entfällt eine Mitbestimmung der MAV bei Anordnung von Überstunden/Mehrarbeit (BVerwG 09.10.1991 – 6 P 12.90).

# Rahmenzeit

Für Ärzte\*innen, Pflegekräfte und SuE-Mitarbeiter\*innen kann nach § 3 Abs. 8 Anlage 30 bzw. § 2 Abs. 7 Anlage 31 bis 33 zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr eine **Rahmenarbeitszeit** von bis zu 12 Stunden eingeführt werden. Mit Ausnahme bei den Ärzten\*innen (§ 3 Abs. 8 Anlage 30) gilt für die Rahmenarbeitszeit ergänzend

- ✓ Voraussetzung ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung
- ✓ die Vereinbarung einer Rahmenzeit ist im Bereich von Schicht- und Wechselschichtarbeit nicht möglich, § 2 Abs. 8 Anlage 31 bis 33

Die Vereinbarung einer Rahmenzeit bewirkt nach § 5 Abs. 6 b) Anlage 30 bzw. § 4 Abs. 8 b) Anlage 31 bis 33, dass die innerhalb dieses Zeitrahmens zusätzlich geleisteten (ungeplanten) Arbeitsstunden keine (ungeplante) Überstunden sind und es für diese Stunden somit keinen Überstundenzuschlag nach § 6 Anlage 31 bis 33 gibt.

Bei oberhalb des Zeitrahmens geleisteten (ungeplanten) Überstunden fällt der Überstundenzuschlag indes an.

Dies bedeutet keine Erweiterung der Arbeitspflicht des/der Arbeitnehmer\*in über die tariflich vereinbarte durchschnittliche Anzahl an Wochenarbeitsstunden. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit muss auch hier in einem einjährigen Ausgleichszeitraum erreicht werden. Daher sind auch bei Vereinbarung einer Rahmenarbeitszeit verpflichtend **Arbeitszeitkonten** zu führen, § 9 Abs. 1 Satz 2 Anlagen 31 bis 33.

# Arbeitszeitkorridor

Für Ärzte\*innen, Pflegekräfte und SuE-Mitarbeiter\*innen kann nach § 3 Abs. 7 Anlage 30 bzw. § 2 Abs. 6 Anlage 31 bis 33 ein wöchentlicher **Arbeitszeitkorridor** von bis zu 45 Stunden eingeführt werden. Mit Ausnahme bei den Ärzten\*innen (§ 3 Abs. 9 Anlage 30) gilt für den Arbeitszeitkorridor ergänzend

- ✓ Voraussetzung ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung
- ✓ die Vereinbarung eines Arbeitszeitkorridor ist im Bereich von Schicht- und Wechselschichtarbeit nicht möglich, § 2 Abs. 8 Anlage 31 bis 33

Die Vereinbarung eines Arbeitszeitkorridor bewirkt nach § 5 Abs. 6 b) Anlage 30 bzw. § 4 Abs. 8 b) Anlage 31 bis 33, dass die innerhalb des Zeitkorridors zusätzlich geleisteten (ungeplanten) Arbeitsstunden keine (ungeplante) Überstunden sind und es für diese Stunden somit keinen Überstundenzuschlag nach § 6 Anlage 31 bis 33 gibt.

Bei oberhalb des Zeitkorridors geleisteten (ungeplanten) Überstunden fällt der Überstundenzuschlag indes an.

Dies bedeutet keine Erweiterung der Arbeitspflicht des/der Arbeitnehmer\*in über die tariflich vereinbarte durchschnittliche Anzahl an Wochenarbeitsstunden. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit muss auch hier in einem einjährigen Ausgleichszeitraum erreicht werden. Daher sind auch bei Vereinbarung eines Arbeitszeitkorridors verpflichtend **Arbeitszeitkonten** zu führen, § 9 Abs. 1 Satz 2 Anlagen 31 bis 33.

# Rufbereitschaft

**Rufbereitschaft** erbringt der/die Arbeitnehmer\*in ebenfalls zusätzlich zur regelmäßigen Arbeitszeit. Bei ihr hält sich der Mitarbeiter an einem Ort seiner Wahl auf, um die Arbeit auf Abruf aufzunehmen. Hierzu heißt es in § 7 Abs. 1 Anlage 5 AVR / § 8 Abs. 7 Anlage 5 AVR sowie § 6 Abs. 8 Anlage 30 AVR bzw. § 4 Abs. 4 Anlagen 31 bis 33 AVR

„... **außerhalb** der regelmäßigen Arbeitszeit .....,“

Im Bereich der AVR darf der Dienstgeber die Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in **Ausnahmefällen** Arbeit anfällt (§ 8 Abs. 7 Anlage 5 AVR sowie § 6 Abs. 8 Satz 3 Anlage 30 AVR bzw. § 5 Abs. 7 Anlagen 31 bis 33 AVR > ggf. ist die weitere Begrenzung durch § 5 Abs. 9 Satz 1 Anlagen 31 bis 33 AVR zu berücksichtigen, d.h. maximaler Arbeitseinsatz der Stufe I bzw. A und B = 25% der Rufbereitschaft) bzw. wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten im Durchschnitt während der Rufbereitschaft weniger als zu 1/8 der Zeit tatsächlich Arbeit anfällt (§ 7 Abs. 1 Anlage 5 AVR nur MA-Anlage 2 außerhalb von Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen und Heimen)

# Rufbereitschaft

**Wesensmerkmal** der Rufbereitschaft ist, dass der/die Arbeitnehmer\*in den Aufenthaltsort selbst bestimmen kann (u.a. Abgrenzung zum Bereitschaftsdienst, bei dem der/die Arbeitgeber\*in den Aufenthaltsort bestimmt).

Der/die Angestellte hat jedoch sicherzustellen, dass er in einer **angemessenen Zeit seine Arbeit aufnehmen** kann. Angemessen ist das, was im Bedarfsfall notwendig ist. Der/die Arbeitnehmer\*in darf sich beispielsweise nicht in einer Entfernung zur Einrichtung aufhalten, die dem Zweck der Rufbereitschaft zuwider läuft.

- bei einem Krankenpfleger im Funktionsbereich der Anästhesie besteht keine Pflicht, sicherzustellen, dass man die Arbeit innerhalb von 20 Minuten aufnehmen kann. Rufbereitschaft ist nicht für Notfälle gedacht. Notfälle sind über andere Dienste abzudecken (BAG 31.01.2002 – 6 AZR 214/00)
- bei einem Mitarbeiter der Bahn im Bereich der Oberleitungen sind indes 45 Minuten Wegezeit angemessen und ausreichend (BAG 22.01.2004 – 6 AZR 543/02)
- bei einem Mitarbeiter der freiwilligen Feuerwehr für die Vorgabe des Arbeitgebers, dass der Mitarbeiter die Arbeit innerhalb 8 Minuten aufnehmen muss können, dazu, dass der gesamte Dienst als Arbeitszeit zu vergüten ist (EuGH 21.02.2018 – C-518/15)

# Rufbereitschaft

## Besonderheiten und Ausnahmen

- ✓ **Rufbereitschaft als solche** ist keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes und wird bei der Ermittlung der Arbeitszeit-Höchstgrenzen (§ 3 ArbZG: 10 Stunden) nicht mitgezählt. Arbeitszeitrechtlich ist Rufbereitschaft als Ruhezeit anzusehen.

**Zeiten der Inanspruchnahme** während der Rufbereitschaft sind hingegen Arbeitszeit; sie werden bei der Ermittlung der Arbeitszeit-Höchstgrenzen mitgezählt und unterbrechen die Ruhezeit (=Arbeitszeit).

Bei der Planung von Rufbereitschaft ist daher § 3 ArbZG (max. 10 Stunden pro Tag) zu berücksichtigen =>

**Beispiel:** Hat der Arbeitnehmer bereits acht Stunden gearbeitet, darf er nach § 3 ArbZG während der Rufbereitschaft nur noch zu maximal zwei Stunden Arbeitsleistung herangezogen werden.

**Sonderregelung** in § 8 Abs. 7 Satz 3 Anlage 5 AVR; § 6 Abs. 8 Satz 4 Anlage 30; § 5 Abs. 7 Satz 2 Anlage 31-33 => Abweichung nach § 7 ArbZG soll zulässig sein! Allerdings wohl nur im Rahmen des § 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG, d.h. bei entsprechenden Zeitausgleich und nur bei Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen)

# Rufbereitschaft

Die Rufbereitschaft wird als zusätzliche Leistung **gesondert vergütet**. Der/die Arbeitnehmer\*in erhält

- ✓ eine Pauschale dafür, dass er sich für die Dauer der Rufbereitschaft bereit hält, und
- ✓ eine weitere Vergütung für einen tatsächlichen Arbeitseinsatz

Bei den **Ärzten, Pflegekräften sowie SuE-Mitarbeiter\*innen** gilt § 7 Abs. 3 Anlage 30 AVR bzw. § 6 Abs. 3 Anlagen 31 bis 33 AVR

- Pauschale für Rufbereitschaft: der Arbeitnehmer erhält
  - Mo bis Fr: 2 x Stundenentgelt gem. Entgelttabelle
  - Sa, So, Feiertag: 4 x Stundenentgelt gem. Entgelttabelle

Bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft unter 12 Stunden: 12,5% des Stundenentgeltes gem. Entgelttabelle je Stunde Rufbereitschaft

# Rufbereitschaft

- Arbeitseinsatz:
  - außerhalb des Arbeitsortes: Jede einzelne Inanspruchnahme einschließlich der Wegezeiten wird auf die volle Stunde aufgerundet und mit dem Entgelt für Überstunde einschließlich etwaiger Zuschläge bezahlt
  - am Aufenthaltsortes (auch telefonische Erledigung): Summe der Arbeitsleistung wird auf volle Stunde aufgerundet und mit dem Entgelt für Überstunden einschließlich etwaiger Zuschläge bezahlt

Die AVR sieht folgende Abweichungen vor

- ✓ bei **ständiger Rufbereitschaft** ist nach §§ 7 Abs. 7, 9 Abs. 6 Anlage 5 (§ 1 Abs. 2 Satz 2 Anlagen 30 bis 33 AVR) ein pauschale Abgeltung möglich. Die pauschale Abgeltung kann sowohl in zusätzlicher Freizeit oder durch zusätzliche Vergütung gewährt werden.
- ✓ besteht ein Arbeitszeitkonto nach § 9 Anlagen 31 bis 33 AVR (weitere Erläuterungen zum Arbeitszeitkonto siehe weiter hinten im Skript), können die Entgelte als Zeitguthaben gebuchten werden, sofern die Dienstvereinbarung dies vorsieht, § 9 Abs. 3 Satz 2 Anlagen 31 bis 33 AVR

# Rufbereitschaft

Bei den **MA-Anlage 2** gilt nach § 7 Abs. 6 Anlage 5 AVR bzw. § 9 Abs. 5 Anlage AVR (Krankenhäuser und Heime)

- als Pauschale werden 12,5 % der Zeit der Rufbereitschaft mit der Überstundenvergütung nach § 1 Abs.3 Anlage 6a AVR bezahlt
- pro Arbeitseinsatz erhält der/die Arbeitnehmer\*in zusätzlich die Arbeitszeit einschließlich der Wegzeiten - mindestens aber drei Stunden, jedoch bei mehrmaliger Inanspruchnahme nur einmal - entweder mit der Überstundenvergütung nach § 1 Abs. 3 Anlage 6a AVR (d.h. einschließlich Überstundenzuschlag) vergütet oder in Freizeit ausgeglichen (dann ohne Überstundenausschlag).

Die AVR sieht folgende **Abweichungen** vor

- ✓ bei **ständiger Rufbereitschaft** ist nach §§ 7 Abs. 7, 9 Abs. 6 Anlage 5 AVR eine pauschale Abgeltung möglich. Die pauschale Abgeltung kann sowohl in zusätzlicher Freizeit oder durch zusätzliche Vergütung gewährt werden.
- ✓ besteht ein **Arbeitszeitkonto** nach Anlage 5b AVR (Mobilzeitkonto - weitere Erläuterungen zum Arbeitszeitkonto siehe weiter hinten im Skript), werden die Entgelte als Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto gebucht und ein Ausgleich im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit gewährt, § 3 Abs. 1 Satz 4 Anlage 5b AVR

# Bereitschaftsdienst

**Bereitschaftsdienst** leistet der/die Arbeitnehmer\*in zusätzlich zur regelmäßigen Arbeitszeit. Bei ihm hält der/die Arbeitnehmer\*in sich an einen von dem/der Arbeitgeber\*in bestimmten Ort auf, um die Arbeit im Bedarfsfall aufzunehmen. Hierzu heißt es in § 7 Abs. 1 Anlage 5 AVR / § 8 Abs. 7 Anlage 5 AVR sowie § 6 Abs. 8 Anlage 30 AVR bzw. § 4 Abs. 4 Anlagen 31 bis 33 AVR

„... **außerhalb** der regelmäßigen Arbeitszeit .....,“

Im Bereich der AVR darf der/die Arbeitgeber\*in den Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeit überwiegt (d.h. dass während des Bereitschaftsdienstes in max. 49% der Arbeitszeit Arbeit anfällt); §§ 7 Abs. 1 Satz 3, 8 Abs. 2 Satz 2 Anlage 5 AVR sowie § 6 Abs. 1 Satz 2 Anlage 30 AVR und § 5 Abs. 1 Anlagen 31 bis 33 AVR

# Bereitschaftsdienst

Das ArbZG lässt eine Verlängerung der täglichen **Höchstarbeitszeit** zu, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, § 7 Abs. 1 ArbZG (= gesetzliche Öffnungsklausel)

In den **AVR** ist davon Gebrauch gemacht worden; die vertragliche Grundlage findet sich in: § 7 Abs. 1 Anlage 5 AVR; § 8 Abs. 2 Anlage 5 AVR; § 6 Abs. 1 Anlage 30; § 5 Abs. 1 Anlage 31-33. Danach darf Bereitschaftsdienst nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die **Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt**.

Im Einzelnen gilt:

➤ **Ärzte, § 6 Abs. 2 Anlage 30 AVR**

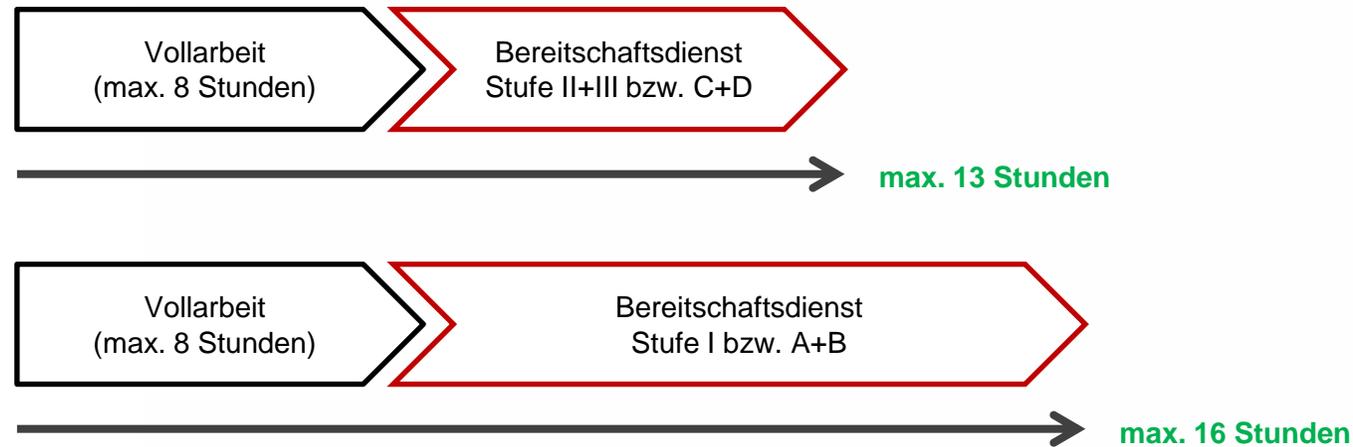
Die werktägliche Arbeitszeit kann bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn die achte Stunde übersteigende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.

Voraussetzung ist die Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle und Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes.

Nach § 6 Abs. 5 Anlage 30 AVR darf in diesem Fall die wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich bis zu 58 Stunden betragen (in einem Zeitraum von 6 Monaten)

# Bereitschaftsdienst

- **MA-Anlage 2 in Krankenhäusern und Heimen, Pflegekräfte und SuE-Mitarbeiter; § 8 Abs. 3 Anlage 5 AVR (nur mit DV), § 5 Abs. 2 Anlage 31-33 AVR**



**Stufe I bzw. A+B:** Arbeitsleistung bis 25%  
**Stufe II bzw. C+D:** Arbeitsleistung von 25% bis 49%

Festlegung erfolgt im Voraus auf Basis der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistung durch Einrichtungsleitung und MAV, § 7 Abs. 2 Anlage 31 bis 33

# Bereitschaftsdienst

- **24 Stunden-Dienst mit Ausgleich für Ärzte, Pflegekräfte und SuE-Mitarbeiter**, § 7 Abs. 1 Nr. 1 a) ArbZG ivm. § 6 Abs. 2 Anlage 30 AVR und § 5 Abs. 3 Anlagen 31 - 33 AVR : die werktägliche Arbeitszeit kann über 8 Stunden hinaus bis max. 24 Stunden verlängert werden. Mit Ausgleich meint, dass die max. Obergrenze von 48 Std./Woche über Zeitraum von 1 Jahr eingehalten wird.

Voraussetzungen sind:

- ✓ mindestens die 8 Stunden überschreitende Zeit ist Bereitschaftsdienst (§ 6 Abs. 2 Anlage 30 AVR) bzw. in die Arbeitszeit fällt regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst (§ 5 Abs. 3 Anlagen 31 – 33 AVR)
- ✓ Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle
- ✓ Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG
- ✓ Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes
- ✓ Abschluss einer Dienstvereinbarung

# Bereitschaftsdienst

- **Opt-Out-Regelung** (Dienst ohne Ausgleich): eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit ist auch ohne Ausgleich bis max. **durchschnittlich 54 bzw. 58 Stunden pro Woche** möglich, § 7 Abs. 2a ArbZG ivm. § 5 Abs. 4 Anlagen 31, 32, 33 AVR mit weiteren

Voraussetzungen sind

- ✓ Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle
- ✓ Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG
- ✓ Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes
- ✓ Abschluss einer Dienstvereinbarung
- ✓ schriftliche Einwilligung des Arbeitnehmers, § 7 Abs. 7 ArbZG

# Bereitschaftsdienst

Der/die Arbeitnehmer\*in erhält für den Bereitschaftsdienst eine **gesonderte Vergütung**. Der Ausgleich (d.h. die gesonderte Vergütung) ist unabhängig vom tatsächlichen Arbeitsanfall während des Bereitschaftsdienste zu gewähren. Obwohl die gesamte Zeit, die der/die Arbeitnehmer\*in für den Bereitschaftsdienst aufwendet, fremdnützig ist (weil er sich an einem vom Dienstgeber festgelegten Ort aufhält) und folglich Arbeitszeit darstellt, verlangt die Rechtsprechung nicht, dass sie wie Vollarbeit bezahlt wird (EuGH 21.02.2018 – C-518/15)

Die AVR sieht folgenden Ausgleich für Bereitschaftsdienst vor:

- **MA-Anlage 2 außerhalb von Krankenhäusern und Heimen**, § 7 Abs. 5 Anlage 5 AVRd
  - ✓ der/die Arbeitnehmer erhält 25,0 % der Zeit für den Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit mit der **Überstundenvergütung** nach § 1 Abs. 3 Anlage 6a AVR bezahlt.  
**Wahlweise** erfolgt Ausgleich durch **Freizeit** bis zum Ende des dritten Kalendermonats. Die angefangene halbe Stunde ist bei der Berechnung aufzurunden.
  - ✓ für Bereitschaftsdienst in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr erhält der Mitarbeiter einen **Zuschlag** in Höhe von 15% der Stundenvergütung nach § 2 der Anlage 6a AVR

# Bereitschaftsdienst

➤ **MA-Anlage 2 in Krankenhäusern und Heimen, § 9 Anlage 5 AVR**

✓ unter § 8 Abs. 1 (a) bis (c) fallenden Mitarbeiter erhalten eine Vergütung entsprechend dem zu erwartenden Arbeitsanfall sowie der Anzahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat.

➤ § 9 Abs. 1 a) Anlage 5 AVR: Stufen A (bis 10% Arbeitsanfall) bis D (Arbeitsanfall zwischen 40% und 49%) => 15% bis 55 % der Zeit des Bereitschaftsdienstes

Die Zuweisung der einzelnen Stufen erfolgt durch die Einrichtungsleitung und die Mitarbeitervertretung; § 1 Abs. 1 c) Anlage 5 AVR

➤ § 9 Abs. 1 b) Anlage 5 AVR: Anzahl der Bereitschaftsdienste gestaffelt von 1 bis 8 bis zu 13 und mehr pro Kalendermonat => zusätzlich 25% bis 45% der Zeit des Bereitschaftsdienstes

Die so errechnete vergütungspflichtige Zeit des Bereitschaftsdienstes wird mit der Überstundenvergütung (§ 1 Abs. 3 Anlage 6a AVR) bezahlt; § 9 Abs. 3 Anlage 5 AVR

**Wahlweise** erfolgt Ausgleich durch **Freizeit** bis zum Ende des dritten Kalendermonats. Die angefangene halbe Stunde ist bei der Berechnung aufzurunden; § 9 Abs. 4 Anlage 5 AVR.

# Bereitschaftsdienst

- ✓ unter § 8 Abs. 1 (d) fallenden Arbeitnehmer\*innen erhalten eine Vergütung, bei der die vergütungspflichtige Zeit mit 25% der Zeit des gesamten Bereitschaftsdienstes (einschließlich der geleisteten Arbeit) bewertet wird. Bei mehr als acht Bereitschaftsdienste in einem Monat erhöht sich die für den über die acht Bereitschaftsdienste hinausgehende anrechenbare Arbeitszeit um 15%; § 9 Abs. 2 Anlage 5 AVR

Die so errechnete vergütungspflichtige Zeit des Bereitschaftsdienstes wird mit der Überstundenvergütung (§ 1 Abs. 3 Anlage 6a AVR) bezahlt; § 9 Abs. 3 Anlage 5 AVR

**Wahlweise** erfolgt Ausgleich durch **Freizeit** bis zum Ende des dritten Kalendermonats. Die angefangene halbe Stunde ist bei der Berechnung aufzurunden; § 9 Abs. 4 Anlage 5 AVR.

Die AVR sieht für alle MA-Anlage 2 folgende Abweichungen vor

- ✓ bei ständigem Bereitschaftsdienst ist nach §§ 7 Abs. 7, 9 Abs. 6 Anlage 5 AVR ein pauschale Abgeltung in zusätzlicher Freizeit oder Vergütung möglich.
- ✓ besteht ein Arbeitszeitkonto nach Anlage 5b AVR (Mobilzeitkonto), werden die Entgelte als Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto gebucht, § 3 Abs. 1 Satz 4 Anlage 5b

# Bereitschaftsdienst

- **Ärzte\*innen** erhalten gemäß **§ 8 Anlage 30 AVR** eine Vergütung entsprechend dem zu erwartenden Arbeitsanfalls
  - ✓ § 8 Abs. 1 Satz 1 Anlage 30 AVR: Stufen I (bis 25% Arbeitsanfall) bis III (Arbeitsanfall zwischen 40% und 49%) => 60% bis 90 % der Zeit des Bereitschaftsdienstes

Die Zuweisung der einzelnen Stufen erfolgt durch (kündbare) Nebenabrede zum Dienstvertrag; § 1 Abs. 1 Satz 2 Anlage 30 AVR

Die so errechnete vergütungspflichtige Zeit des Bereitschaftsdienstes wird mit einem Entgelt je Stunde gemäß der Tabelle in § 8 Abs. 2 Anlage 30 AVR bezahlt.
- ✓ es gibt Zuschläge wie folgt:
  - ab der 97. Bereitschaftsstunde (5% des Stundenentgeltes) ; § 8 Abs. 3 Anlage 30
  - für Bereitschaftsdienst an Feiertagen (Abs. 4) und in Nachstunden (Abs. 5)

**Wahlweise** ist ein Abgeltung durch Freizeitausgleich bis zum Ende des dritten Kalendermonats möglich; § 8 Abs. 6 Anlage 30 AVR.

# Bereitschaftsdienst

- **Pflegekräfte im Krankenhaus** erhalten gemäß **§ 7 Anlage 31 AVR** eine Vergütung entsprechend dem zu erwartenden Arbeitsanfalls

- ✓ § 7 Abs. 1 Anlage 31 AVR: Stufen I (bis 25% Arbeitsanfall) bis III (Arbeitsanfall zwischen 40% und 49%) => 60% bis 90 % der Zeit des Bereitschaftsdienstes

Die Zuweisung der einzelnen Stufen erfolgt durch die Einrichtungsleitung und die Mitarbeitervertretung; § 1 Abs. 2 Anlage 31 AVR

Bei Arbeitnehmer\*innen gemäß § 5 Abs. 9 wird die zu vergütende Arbeitszeit abweichend mit 28,5 % der Zeit des Bereitschaftsdienstes berechnet

Die so errechnete vergütungspflichtige Arbeitszeit wird mit einem Entgelt je Stunde gemäß Anhang C Anlage 31 vergütet

- ✓ weiterhin gibt es Zuschläge für Bereitschaftsdienst an Feiertagen und in Nachstunden; § 7 Abs. 5 Anlage 31 AVR
- ✓ **wahlweise** ist ein Abgeltung durch Freizeitausgleich bis zum Ende des dritten Kalendermonats möglich; jedoch nur in folgenden Fällen
  - Freizeitausgleich ist zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich
  - es existiert eine entsprechende Regelung in einer **Dienstvereinbarung**
  - der Mitarbeiter stimmt dem Freizeitausgleich zu

# Bereitschaftsdienst

- **Pflegekräfte in stationären Einrichtungen** erhalten gemäß **§ 7 Anlage 32 AVR** eine Vergütung entsprechend dem zu erwartenden Arbeitsanfalls sowie der Anzahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat
  - ✓ § 7 Abs. 1 a) Anlage 32 AVR: Stufen A (bis 10% Arbeitsanfall) bis D (Arbeitsanfall zwischen 40% und 49%) => 15% bis 55 % der Zeit des Bereitschaftsdienstes

Die Zuweisung der einzelnen Stufen erfolgt durch die Einrichtungsleitung und die Mitarbeitervertretung; § 1 Abs. 2 Anlage 32 AVR
  - ✓ § 7 Abs. 1 b) Anlage 32 AVR: Anzahl der Bereitschaftsdienste gestaffelt von 1 bis 8 bis zu 13 und mehr pro Kalendermonat => zusätzlich 25% bis 45% der Zeit des Bereitschaftsdienstes

Bei **Pflegekräften gemäß § 5 Abs. 9 Anlage 32 AVR** wird die zu vergütende Arbeitszeit abweichend mit 25,0 % der Zeit des Bereitschaftsdienstes berechnet\* (ab 8 Bereitschaftsdienste im Kalendermonat werden zusätzlich 15% der Zeit des Bereitschaftsdienstes als vergütungspflichtige Arbeitszeit bewertet); § 7 Abs. 3 Anlage 32 AVR

Zusätzlich erhalten diese Mitarbeiter für Bereitschaftsdienst in den Nachstunden (§ 4 Abs. 5 Anlage 32 AVR) einen Zuschlag iHv. 15% 15% des Stundenentgeltes gemäß Anhang C; § 7 Abs. 3a Anlage 32 AVR

# Bereitschaftsdienst

Die so errechnete vergütungspflichtige Arbeitszeit wird mit einem Entgelt je Stunde gemäß **Anhang C** Anlage 32 vergütet

Die AVR sieht für Pflegekräfte (Anlage 31 und 32) folgende **Abweichungen** vor

- ✓ bei **ständigem Bereitschaftsdienst** ist nach §§ 7 Abs. 7, 9 Abs. 6 Anlage 5 (§ 1 Abs. 2 Satz 2 Anlagen 31 bis 32 AVR) ein pauschale Abgeltung möglich. Die pauschale Abgeltung kann sowohl in zusätzlicher Freizeit oder durch zusätzliche Vergütung gewährt werden.
- ✓ besteht ein **Arbeitszeitkonto** nach § 9 Anlage 31 bis 32 AVR, können die Entgelte als Zeitguthaben gebuchten werden, sofern die Dienstvereinbarung dies vorsieht, § 9 Abs. 3 Satz 2 Anlagen 31 bis 32 AVR

# Bereitschaftsdienst

- **SuE-Mitarbeiter** erhalten gemäß **§ 7 Anlage 33 AVR** eine Vergütung entsprechend dem zu erwartenden Arbeitsanfalls sowie der Anzahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat
  - ✓ § 7 Abs. 1 a) Anlage 33 AVR: Stufen A (bis 10% Arbeitsanfall) bis D (Arbeitsanfall zwischen 40% und 49%) => 15% bis 55 % der Zeit des Bereitschaftsdienstes
    - Die Zuweisung der einzelnen Stufen erfolgt durch die Einrichtungsleitung und die Mitarbeitervertretung; § 1 Abs. 2 Anlage 33 AVR
  - ✓ § 7 Abs. 1 b) Anlage 33 AVR: Anzahl der Bereitschaftsdienste gestaffelt von 1 bis 8 bis zu 13 und mehr pro Kalendermonat => zusätzlich 25% bis 45% der Zeit des Bereitschaftsdienstes

**SuE-Mitarbeitern gemäß § 5 Abs. 9 Anlage 33 AVR** wird die zu vergütende Arbeitszeit abweichend mit 25,0 % der Zeit des Bereitschaftsdienstes berechnet (ab 8 Bereitschaftsdienste im Kalendermonat werden zusätzlich 15% der Zeit des Bereitschaftsdienstes als vergütungspflichtige Arbeitszeit bewertet); § 7 Abs. 3 Anlage 33 AVR

Zusätzlich erhalten diese Arbeitnehmer\*innen für Bereitschaftsdienst in den Nachstunden (§ 4 Abs. 5 Anlage 33 AVR) einen Zuschlag iHv. 15% des auf eine Stunde umgerechneten Tabellenentgeltes; § 7 Abs. 3a Anlage 33 AVR

# Bereitschaftsdienst

Die so errechnete vergütungspflichtige Arbeitszeit wird mit dem auf eine **Stunde umgerechneten Tabellenentgelt** vergütet.

Die AVR sieht für SuE-Mitarbeiter (Anlage 33) folgende **Abweichungen** vor

- ✓ bei **ständigem Bereitschaftsdienst** ist nach §§ 7 Abs. 7, 9 Abs. 6 Anlage 5 (§ 1 Abs. 2 Satz 2 Anlagen 33 AVR) ein pauschale Abgeltung möglich. Die pauschale Abgeltung kann sowohl in zusätzlicher Freizeit oder durch zusätzliche Vergütung gewährt werden.
- ✓ besteht ein **Arbeitszeitkonto** nach § 9 Anlage 33 AVR, können die Entgelte als Zeitguthaben gebuchten werden, sofern die Dienstvereinbarung dies vorsieht, § 9 Abs. 3 Satz 2 Anlagen 33 AVR.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit