



AVR

**Arbeitszeit
innerhalb der
Anlagen 30 bis 33**

1. Allgemeines	12
2. Begriffe des Arbeitszeitrechts und ihre Anwendung in der Praxis	13
2.1 Arbeitsbereitschaft	13
2.2 Arbeitsunfähigkeit	14
2.3 Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit	17
2.3.1 Arbeitszeitkorridor	18
2.3.2 Rahmenzeit	19
2.3.3 Arbeitszeitkonten	19
2.4 Arbeitszeit, regelmäßige	25
2.4.1 Anlage 30	25
2.4.2 Anlagen 31 bis 33	25
2.5 Arbeitszeitverkürzung	26
2.6 Arbeits(zeit)versäumnis	27
2.7 Ausgleichszeitraum	30
2.8 Beginn und Ende der Arbeitszeit	35
2.9 Bereitschaftsdienst	37
2.9.1 Bereitschaftsdienst und Ruhepausen	39
2.9.2 Höhe des Bereitschaftsdienstentgelts	41
Anlage 30 – Ärztinnen und Ärzte	41
Anlage 31 – Pflegedienst in Krankenhäusern	43
Anlage 32 – Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen	48
Anlage 33 – Sozial- und Erziehungsdienst	50
2.9.3 Ruhezeiten nach § 8 Abs. 6 Satz 2 Anlage 30 ab 1.10.2013	50
2.10 Bereitschaftszeiten	52
2.11 Erholungsurlaub	55
2.12 Geteilter Dienst	59
2.13 Mehrarbeitsstunden	62
2.14 Minusstunden	65
2.15 Nachtarbeit	68
2.16 Opt-out	69
2.17 Plusstunden	71
2.18 Rufbereitschaft	74
2.19 Samstagsarbeit	78

2.20 Schichtarbeit und Schichtzulage	79
2.20.1 Schichtarbeit	79
2.20.2 Schichtzulage	84
2.21 Sonntagsarbeit	87
2.21.1 Besonderheit bei regelmäßiger Sonntagsarbeit	88
2.21.2 Sonntage, die gleichzeitig Feiertage sind – Auswirkungen auf die Dienstplangestaltung	89
2.21.3 Schaubild eines 4-Wochen-Dienstplans	91
2.22 Überstunden	92
2.22.1 Grundmodell der Überstunde nach § 5 Abs. 5 der Anlage 30 sowie § 4 Abs. 7 der Anlagen 31, 32 und 33	93
2.22.2 Überstunden bei Arbeitszeitkorridor, Rahmenzeit und Wechselschicht- oder Schichtarbeit	97
2.22.3 Entgelt für Überstunden	99
2.22.4 Schaubild zu Überstunden	101
2.23 Vorbereitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	102
2.24 Vorfesttagsarbeit	108
2.24.1 Freistellungs- und Entgeltregelung für Heiligabend und Silvester ..	108
2.24.2 Verminderung der Sollarbeitsstunden wegen Heiligabend und Silvester	110
2.25 Wechselschichtarbeit und Wechselschichtzulage	111
2.25.1 Wechselschichtarbeit	112
2.25.2 Wechselschichtzulage	115
2.26 Wochenfeiertagsarbeit	118
2.26.1 Zeitzuschlag und Tabellenentgelt	119
2.26.2 Schaubild	122
2.27 Zeitzuschläge	123
3. Direktionsrecht	124
4. Möglichkeiten der Mitarbeitervertretung	130
4.1 Überwachungsaufgaben	130
4.2 Mitbestimmung	130
4.3 Dienstvereinbarungen	134
5. Musterdienstvereinbarungen	137
6. Frage und Antwort	138

1. Allgemeines

- 1 Die AVR wurden zum 01.01.2011, allerdings zeitlich nach Regionen gestaffelt, um die vier neuen Anlagen 30, 31, 32 und 33 erweitert. Diese Anlagen spiegeln den TVöD mit seinen besonderen Spartenregelungen für bestimmte Personengruppen (Ärzte, Pfleger, Sozial- und Erziehungsdienst) wider.
- 2 Anlage 30 Regelungen für Ärzte = Übernahme des TV-Ärzte / VKA Marburger Bund (MB)
Anlage 31 Regelungen für Mitarbeiter in der Pflege in Krankenhäusern = TVöD-K
Anlage 32 Regelungen für Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen ambulant und stationär (TVöD-B), soweit keine eigenen Ärzte beschäftigt werden.
Anlage 33 Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst
- 3 Diese Anlagen haben indes den TVöD nicht 1:1 übernommen; vielmehr bringen sie gerade bei der Arbeitszeit spezifische, auch regionale Besonderheiten.

Die neuen Anlagen gelten sowohl für bereits am 31.12.2010 beschäftigte Mitarbeiter als auch für Mitarbeiter, die erstmals ab 01.01.2011 im Bereich der AVR Caritas neu eingestellt wurden. Entsprechend gelten die Anlagen 30 bis 33 ab dem 01.01.2011 in den Regionen NRW, BW, Bayern, ab dem 01.04.2011 in der Region Mitte, ab dem 01.07.2011 in der Region Nord und ab dem 01.01.2012 bzw. 01.07.2012 in der Region Ost.

- 4 In allen vier Anlagen wurden **eigene Arbeitszeitregelungen eingeführt**. Diese weichen zum Teil beträchtlich von den bis zum 31.12.2010 geltenden Regelungen ab. So beträgt beispielsweise die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr einheitlich 39 Stunden, sondern für den Bereich der Pflege in Krankenhäusern nur mehr 38,5 Stunden und für die Ärzte 40 Stunden. Überstunden werden neu definiert und auch anders gezahlt als bisher. Mehrarbeitsstunden finden endlich eine angemessene Definition mit einem eigenen Ausgleichszeitraum. Auch die Schicht- und Wechselschichtarbeit hat – einschließlich der Bezahlung – mit den außerhalb der Anlagen 30 bis 33 geltenden AVR-Bestimmungen (► Teil 2, Ziffer 3.17, 3.20) nur noch wenig Ähnlichkeit. Insbesondere die Rufbereitschaft wurde anders als bisher geregelt.
- 5 Neu ist auch die Sollstunden-Verminderung für Wochenfeiertage und Vorfesttage einschließlich deren Reduzierung, die für die Dienstplangestaltung ein neues Arbeitszeitkapitel im AVR-Bereich aufschlägt.

2. Begriffe des Arbeitszeitrechts und ihre Anwendung in der Praxis

2.1 Arbeitsbereitschaft

- Arbeitsbereitschaft ist kein ursprünglicher Begriff aus dem Tarifrecht. Auch in Gesetzen ist er nicht zu finden. Allerdings hat das BAG¹ Arbeitsbereitschaft definiert als „eine Zeitspanne wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung“. Mit dieser „Spagatdefinition“ wollte das Gericht wohl die Lage der Arbeitsbereitschaft verorten, nämlich zwischen der vollen Arbeitstätigkeit, die entsprechende Anspannung der körperlichen und geistigen Kräfte erfordert einerseits, und der Arbeitsruhe andererseits, in welcher – auch nicht erwartbar – keinerlei Arbeitsleistung abgerufen wird. 6
- Zeiten der Arbeitsbereitschaft sind Arbeitszeit im Sinne des ArbZG und in vollem Umfang vergütungspflichtig. Sie können insbesondere weder als Pausen- noch gar als Ruhezeiten angerechnet werden! 7
- Warum der Begriff in der AVR-Praxis dann überhaupt eine gewisse Relevanz erfahren hat, erschließt sich bei der Lektüre des § 1 Abs. 2 der Anlage 5 zu den AVR. Hiernach *„kann die regelmäßige Arbeitszeit auf durchschnittlich 48 Stunden in der Woche und über 10 Stunden werktäglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt“*. 8
- **Regelmäßig** fällt Arbeitsbereitschaft an, wenn sie zum Tätigkeitsbild des Beschäftigten im Rahmen seiner normalen Arbeitsleistung gehört. 9
 - **Erheblich** ist der Umfang der Arbeitsbereitschaft dann, wenn sie wenigstens ein Viertel der gesamten Tätigkeit beansprucht. 10
- Aber:** Die Anlagen 30 bis 33 kennen den Begriff „Arbeitsbereitschaft“ nicht mehr. § 5 Anlage 30 und § 4 Anlagen 31 bis 33, in denen Sonderformen der Arbeit aufgezählt werden, listen „Arbeitsbereitschaft“ nicht mehr, in striktem Gegensatz zu § 1 Abs. 2 Anlage 5. Diese Vorschrift der Anlage 5 findet jedoch nach § 1 Abs. 2 Anlagen 30 bis 33 dort keine Anwendung. 11
- Indes kennen die Anlagen 31 bis 33 mit § 8 den aus dem TVöD übernommenen Begriff der Bereitschaftszeiten. Diese treten im Prinzip an die Stelle der Arbeitsbereitschaft (im Einzelnen ► Ziffer 2.10). 12

¹ BAG, Urteil vom 28.01.1981, 4 AZR 892/78

- 13 **Ergebnis:** Arbeitsbereitschaft ist im Geltungsbereich der Anlagen 30 bis 33 kein Thema. Weder kann sie angeordnet werden noch führt sie zur Möglichkeit, die werktägliche Arbeitszeit über 10 Stunden hinaus zu verlängern.

2.2 Arbeitsunfähigkeit

- 14 Arbeitsunfähigkeit meint als Begriff des Arbeitszeitrechts das subjektive Unvermögen des Mitarbeiters, seine Pflicht zur Arbeitsleistung zu erfüllen. Die Gründe hierfür sind regelmäßig krankheitsbedingt. Sie können indes auch auf einer Schwangerschaft oder Stillzeit der Mitarbeiterin beruhen. Hieraus folgt, dass eine Erkrankung nicht mit der Arbeitsunfähigkeit gleichzusetzen ist: keineswegs jede Erkrankung führt zur Arbeitsunfähigkeit und umgekehrt muss nicht jede (körperlich bedingte) Arbeitsunfähigkeit auf einer Erkrankung beruhen!
- 15 Arbeitsunfähigkeit besteht übrigens auch während der stufenweise Wiederaufnahme der Arbeit nach einer langen oder schweren Erkrankung, also in der sogenannten Wiedereingliederungsphase. Auch wenn während dieser teilweise gearbeitet wird, besteht volle Arbeitsunfähigkeit bei voller Krankenbezugszahlung.
- 16 **Wie geht nun die AVR mit dem Umfang der durch Arbeitsunfähigkeit ausgefallenen Arbeitszeit, also mit der hiervon abhängigen Höhe der Krankenbezüge um?**

Nun, was im Arbeitsunfähigkeitsfall als Krankenbezug gezahlt wird, ist in der Anlage 1 Abschnitt XII geregelt. Allerdings ist dort keine Aussage darüber zu finden, ob etwa nur die während der Arbeitsunfähigkeit zu leistenden, mindestens jedoch die Durchschnittswerte oder nur die Durchschnittswerte zu zahlen sind. Diese Frage ist keineswegs akademischer Natur, sondern kann zu gravierenden Einkommensverlusten führen:

BEISPIEL 1

- 17a Altenpfleger K hat bei einer 39-Stundenwoche mit einem durch entsprechende Dienstvereinbarung beschlossenen Ausgleichszeitraum von 52 Wochen nach Dienstplan in der 1. Woche 30 Stunden, in der zweiten Woche 48, in der dritten ebenfalls 48 und in der vierten Dienstplanwoche wieder 30 Stunden zu arbeiten. K erkrankt arbeitsunfähig in der zweiten und dritten Woche.

Lösung:

- 18 Es ist unschwer zu erkennen, dass es einen großen Unterschied bedeutet, ob K Krankenbezüge auf der Basis des Durchschnittswertes von 2x 39 Stunden (= Durchschnittsberechnung) oder auf der Basis von 48 Stunden (= Entgeltausfallprinzip)

erhält, die er im Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit abgeleistet hätte mit dem entsprechenden Entgeltanspruch für 2 x 48 Stunden.

Was gilt nun?

Zunächst gibt es zur Entscheidung dieser Frage eine an sich eindeutige gesetzliche Aussage, nämlich § 4 Abs.1 EFZG. Diese geht zwar ersichtlich vom Entgeltausfallprinzip aus. Allerdings erlaubt es § 4 EFZG mit seinem Absatz 4 **den Tarifvertragsparteien**, auch zuungunsten der Arbeitnehmer vom Entgeltausfallprinzip abzuweichen und eine Durchschnittsberechnung anzuwenden. 19

Diese Bestimmung enthält somit eine Tariföffnungsklausel, die sich indes gerade nicht auf Religionskörperschaften und die von ihnen getragenen Einrichtungen erstreckt. **Sie bezieht sich vielmehr ausdrücklich allein auf Tarifvertragsparteien.** Die AVR hingegen kennen keine Tarifvertragsparteien und sind ein Kind der jeweils zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission. § 4 Abs. 4 EFZG eröffnet somit keine Möglichkeit, zuungunsten der Mitarbeiter vom Entgeltausfallprinzip nach § 4 Abs. 1 EFZG abzuweichen. 20

§ 4 Abs. 4 EFZG enthält aber auch keine Vertragsöffnungsklausel, auch nicht zuungunsten der Betriebsparteien in Gestalt einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung. 21

Dies vorzuschicken ist notwendig; denn die Anlage 5b § 3 Nr. 9 zu den AVR, wonach in Abweichung vom Entgeltausfallprinzip für die Krankenbezüge durch Dienstvereinbarung auch die durchschnittlich auf einen Arbeitstag entfallende Arbeitszeit berücksichtigt werden könne, würde also entweder eine sogenannte Kirchenklausel oder eine Vertragsöffnungsklausel voraussetzen. Nur damit wäre die AK – ebenso wie Tarifvertragsparteien – oder die Betriebsparteien mit einer Vertragsöffnungsklausel legitimiert, auch zuungunsten der Mitarbeiter vom Entgeltausfallprinzip des § 4 Abs.1 EFZG abzuweichen. Hieran fehlt es jedoch. 22

Hieraus folgt: Soweit die Anlage 5b § 3 Nr. 9 zu den AVR mittels einer Dienstvereinbarung die Anwendung der Durchschnittsberechnung erlaubt, fehlt ihr die gesetzliche Ermächtigung. Hieran ändert auch nichts das problematische Urteil des 6. Senates des BAG², das im Rahmen vorzunehmender Inhaltskontrolle von AVR-Bestimmungen generell und nicht nur bei Inhaltsübernahme die für Tarifverträge geltende Vermutung der sog. Richtigkeitsgewähr anwenden möchte. Keinesfalls kann mit diesem Urteil das Fehlen einer Kirchenklausel und schon gar nicht das Fehlen einer Vertragsöffnungsklausel überwunden werden! 23

² BAG, Urteil vom 22.07.2010, 6 AZR 847 / 07, ZMV 2010, 331