

# Arbeitshilfe

zu den neuen

**Arbeitszeitregelungen der AVR - EKD**

## Inhalt der Übersicht

<b>§ 9</b>	<b>Arbeitszeit</b>
<b>§ 9a</b>	<b>Pausen und Ruhezeit</b>
<b>§ 9b</b>	<b>Arbeitszeitkonten</b>
<b>§ 9c</b>	<b>Plus- Minus- Überstunden</b>
<b>§ 9d</b>	<b>Arbeitszeit bei Dienstreisen</b>
<b>§ 9e</b>	<b>Formen der Arbeit</b>

### Angebliche Ziele:

Eigenverantwortlichkeit der Gestaltung der Arbeitszeit durch die Beschäftigten, orientiert an den Bedürfnissen der zu Betreuenden unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange

(siehe Seite 17 Absatz 6 DW-EKD Rundschreiben vom 18.10.1999).

## Grundbegriffe (§ 9 AVR - EKD):

Regelmäßige Arbeitszeit:	Durchschnittlich 38,5 Stunden für vollbeschäftigte Mitarbeiter wöchentlich
Teilzeitbeschäftigte:	Arbeiten anteilmäßig (X% von 38,5 Stunden)
Durchschnittsberechnung:	Berechnungszeitraum ein Kalenderjahr
Woche:	Montag 0.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr
Tag:	0.00 Uhr bis 24.00 Uhr
Durchschnittliche tägliche Arbeitszeit:	7,7 Stunden
Max. tägliche Arbeitszeit:	10 Stunden
Max. durchschnittliche tägliche Arbeitszeit/Jahr	8 Stunden (52 Wochen mal 8 = 2080 Stunden)
Verlängerung der täglichen Arbeitszeit:	<b>Bis zu 10 Stunden täglich</b> und durchschnittlich 49 Stunden wöchentlich bei einer regelmäßigen Arbeitsbereitschaft von 2 Stunden täglich (§ 9 Abs. 3 UA 3)  Durch Dienstvereinbarung <b>über 10 Stunden</b> wenn regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt (§ 9 Abs. 3 UA 1)  <b>Über 10 Stunden täglich</b>  durch Dienstvereinbarung in: <ul style="list-style-type: none"><li>• heilpädagogischen Einrichtungen der Jugendhilfe</li><li>• therapeutischen Einrichtungen der Jugendhilfe</li><li>• Einrichtungen mit Kurzzeitübernachtungen und betreutes Wohnen für Personen entspr. § 72 BSHG*</li><li>• alle stationäre Einrichtungen</li></ul> Voraussetzung: Konzeption der Einrichtung  Über 10 Stunden pro Tag zulässig: 2 mal pro Woche, vier mal in 14 Tagen Ausgleichszeitraum für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit: 8 Wochen  <i>- § 72 BSHG Abs. 1 - Personen, bei denen besondere Lebensverhältnisse mit sozialen Schwierigkeiten verbunden sind, ist Hilfe zur Überwindung dieser Schwierigkeiten zu gewähren, wenn sie aus eigener</i>

*Kraft hierzu nicht fähig sind. Soweit der Hilfebedarf durch Leistungen nach anderen Bestimmungen dieses Gesetzes oder nach dem SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) gedeckt wird, gehen diese der Hilfe nach Satz 1 vor. Abs. 2 - die Hilfe umfasst alte Maßnahmen, die notwendig sind, um die Schwierigkeiten abzuwenden, zu beseitigen, zu mildern oder ihre Verschlimmerung zu verhüten, vor allem Beratung und persönliche Betreuung für den Hilfesuchenden und seine Angehörigen, Hilfen zur Ausbildung, Erlangung und Sicherung des Arbeitsplatzes sowie Maßnahmen bei der Erhaltung und Beschaffung einer Wohnung. ... Abs. 4 - die Träger der Sozialhilfe sollen mit den Vereinigungen, die sich die gleichen Aufgaben zum Ziel gesetzt haben, und mit den sonst beteiligten Stellen zusammenarbeiten und darauf hinwirken, dass sich die Sozialhilfe und die Träger dieser Vereinigungen und Stellen wirksam ergänzen.*

Samstagsarbeit:	Grundsätzlich nein, dienstliche oder betriebliche Verhältnisse maßgebend
Feiertagsarbeit:	Nur in Einrichtungen, deren Aufgabe Feiertagsarbeit erfordert
Feiertage:	Wochenfeiertage sind Werkzeuge, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.
Sonntagsarbeit:	Nur in Einrichtungen, deren Ausgabe Sonntagsarbeit erfordert
Freie Sonntage	Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen zwei Sonntage im Monat arbeitsfrei sein - soweit keine dringenden dienstliche oder betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.
Ausgleich für Sonntagsarbeit:	Innerhalb von 2 Wochen muss ein Werktag frei sein, wenn keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Bedürfnisse entgegenstehen (gilt nicht für MitarbeiterInnen an Heimschulen und Internatsschulen).
Wechselschichtarbeit Schichtarbeit - Nachtarbeit:	Nur in Einrichtungen, deren Ausgabe diese Arbeitsformen erfordert
	Wechselschichtarbeit: Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter durchschnittlich längsten nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, bei denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Wechselschichten liegen vor, wenn in dem Arbeitsbereich "rund um die Uhr" an allen Kalendertagen gearbeitet wird. Ist zu bestimmten Zeiten nur Ar

beitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst zu leisten, ist diese Voraussetzung nicht erfüllt. Wechselschichtarbeit setzt voraus, dass der Mitarbeiter, die Mitarbeiterin nach einem Dienstplan in allen Schichten (Frühschicht, Spätschicht, Nachschicht) zur Arbeit eingesetzt ist; Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst reichen nicht aus.

Schichtarbeit:

Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat von einer Schichtart in eine andere (z.B. Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) vorsieht. Schichtarbeit erfordert gegenüber Wechselschichtarbeit keinen ununterbrochenen Fortgang der Arbeit über 24 Stunden an allen Kalendertagen, setzt jedoch ebenfalls sich ablösende Schichten voraus. Die Mitarbeiterin, bzw. der Mitarbeiter muss spätestens nach einem Monat in eine andere Schichtart (z.B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) wechseln.

Arbeitszeitbeginn / Arbeitszeitende:

Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle.

Arbeitsstelle:

Die Arbeitsstelle ist das Gebäude, in dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum befindet. Abweichungen können durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

Außerplanmäßige Arbeit:

- Die Zeit der Zu- und Abfahrt zur Arbeitsstelle wird als Arbeitszeit gewertet - mindestens jedoch 1 Stunde.
- Bei mehreren Inanspruchnahmen wird die Stunden-garantie nur einmal gewährt (bei der kürzesten Inanspruchnahme).
- Arbeitsstunden die unmittelbar vor oder nach der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit oder während der Rufbereitschaft geleistet werden gelten nicht als außerplanmäßige Arbeitszeit.

## Pausen und Ruhezeit

## (§ 9 a AVR - EKD)

Ruhepause:

Es gelten die gesetzlichen Regelungen:

- Mehr als 6 Stunden Arbeitszeit = 30 Min. Pause.
- Mehr als 9 Stunden Arbeitszeit = 45 Min. Pause.

Die Pausen stehen im Voraus fest. Siehe § 4 ArbZG.

Ruhepause und Arbeitszeit:

Ruhepausen werden nicht auf die Arbeitszeit angerechnet.

Sonderregelung 1:

Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran Arbeitsstunden geleistet, sind die dadurch zusätzlich notwendigen, gesetzlich vorgeschriebenen Pausen zu bezahlen.

Beispiel:

- Arbeitszeit dienstplanmäßig: 6 - 12 Uhr,
- jedoch notwendig 1 Stunde mehr.
- Ergebnis: 6 - 12 Uhr Arbeitszeit
- 12 - 12.30 Uhr bezahlte Pause
- 12.30 - 13.30 Uhr Arbeitszeit

Kurzpausen/ArbZG:  
nen

§ 4 Satz 2 Arbeitszeitgesetz - Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

Praktische Folge:

- 30 Minuten Pause = 2 mal 15 Minuten
- 45 Minuten Pause = 3 mal 15 Minuten
- 45 Minuten Pause = 2 mal 22,5 Minuten

Kurzpausen:

Durch Dienstvereinbarung für bestimmte Mitarbeiter in folgenden Einrichtungen:

- Betrieben mit Wechselschicht/Schichtarbeit.
- Betrieben deren Aufgabe Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen zur Aufgabe hat und die Kurzpausenregelung dem Wohl der Personen dient.

## Sonderregelung 2:

Sofern der Mitarbeiter, die Mitarbeiterin während der Kurzpause den Arbeitsplatz nicht verlassen kann, ist die Kurzpause zu bezahlen.

## Ruhezeit:

Freistellung von der Arbeit, Freizeit.

**Ruhezeit - Dauer:** Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Beschäftigten eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben.

### Ausnahme 1:

In Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen kann die Ruhezeit um eine Stunde (10 Stunden) gekürzt werden.

**Voraussetzung:** Jede Verkürzung der Ruhezeit muss innerhalb von vier Wochen durch eine Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen werden.

### Ausnahme 2:

Durch Dienstvereinbarung kann die Ruhezeit um bis zu 2 Stunden (min. 9 Stunden Ruhezeit) gekürzt werden. **Bedingung:** Art der Arbeit erfordert dies. **Voraussetzung:** Die Verkürzung der Ruhezeit muss innerhalb von längstens 8 Wochen ausgeglichen werden.

**Sollvorschrift.** Die Verkürzung der Ruhezeit soll nur einmal pro Woche oder zweimal in vierzehn Tagen erfolgen.

## Arbeitszeitkonten

## (§ 9 b AVR - EKD)

Grundsatz:

Jeder Mitarbeiter, jede Mitarbeiterin erhält ein Jahresarbeitszeitkonto.

Zusätzlich: Auf Antrag des Mitarbeiters, der Mitarbeiterin kann ein Langzeitarbeitszeitkonto eingerichtet werden - jedoch hier kein Rechtsanspruch. Wird ein Langzeitarbeitszeitkonto eingerichtet, so ist in der Vereinbarung eine Regelung zur Ansammlung und zum Ausgleich von Zeitguthaben zu treffen. Langzeitarbeitszeitkonto und Arbeitszeitkonto sind getrennt zu führen!

Abrechnungszeitraum:

Kalenderjahr.

Gutschriften:  
beits-

Dem Jahresarbeitszeitkonto wird die geleistete Arbeitszeit gutgeschrieben.

Weiterhin:

Zeiten des entschuldigten bezahlten Fernbleiben (z.B. Urlaub, Arbeitsunfähigkeit, Dienstbefreiung nach § 11 AVR) mit der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit gutgeschrieben.

Gibt es keine dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit wird 1/5 der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit pro Fehltag gutgeschrieben.

Überstunden werden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. (siehe DW-EKD-Rundschreiben vom 18.10.1999 - Seite 23 Abs. 6).

Sonderregelung:

Auf Antrag des Mitarbeiters, der Mitarbeiterin kann der Urlaubsanspruch dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden, der über den Mindesturlaub (24 Werktag - 6-Tageweche - § 3 BUrIG.) des Bundesurlaubsgesetzes hinausgeht - kein Rechtsanspruch.

Beispiel:

Urlaubsanspruch:	27 Arbeitstage
BUrIG. (5-Tageweche)	20 Arbeitstage
7 Tage mal 7,7 Stunden =	53,9 Stunden

53,9 Stunden werden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben

Stand des Arbeitszeitkontos:

Zu Beginn des Kalendermonats ist dem Mitarbeiter, der Mitarbeiterin der aktuelle Kontostand des Jahresarbeitszeitkontos mitzuteilen.

<b>Jahr2000</b>					
Monat	Arbeits-tage	Soll-Arbeitszeit 7,7 h/Tag	1. zuschlags-pflichtige Überstunde	Bis zur Plusstun-dengrenze gear-beitete Stunden	Plus/Minus - Arbeits-zeitkonto
Januar	20	154	31	184	
Februar	21	167,1	31	191,7	
März	23	177,1	31	207,1	
April	18	138,6	31	168,6	
Mai	22	169,4	31	199,24	
Juni	19	146,3	31	176,3	
Juli	21	161,7	31	191,7	
August	23	177,1	31	207,1	
September	21	161,7	31	191,7	
Oktober	21	161,7	31	191,7	
November	20	154	31	184	
Dezember	19	146,3	31	176,3	
<b>Total</b>	<b>248</b>	<b>1909,6</b>		<b>2269,6</b>	
Wochen-feiertage	13			d.h. zusätzlich 360 Stunden im Jahr ohne Über-stundenzuschlag	
Durchschnitts-werte	20,66	159,13	31	189,13 Arbeits-stunden pro Monat ohne Zu-schlag	

Aus: DW-EKD Rundschreiben vom 18.10.1999 - Seite 24.

Plusstunden:  
um

Pro Kalendermonat kann von der monatlichen Soll Arbeitszeit jeweils bis zu 30 Plusstunden abgewichen werden.

Der Beschäftigte kann ohne Anordnung - sofern mit dem Arbeitsplatz verbundenen Verpflichtungen vereinbar - ohne Anordnung weniger Stunden arbeiten (siehe DW-EKD Rundschreiben vom 18.10.1999 - Seite 25 Abs. 2).

Sonderregelung:

Durch Vereinbarung mit dem Mitarbeiter, der Mitarbeiterin können auch mehr als 30 Plusstunden vereinbart werden.

Zu Beachten:

Wird die monatliche Soll - Arbeitszeit um mehr als 30 Stunden überschritten, so verfallen diese Stunden (Kappungsgrenze).  
Ausnahme: Anordnung von Oberstunden.

Beispiel:

- 20 Arbeitstage a 7,7 Stunden = 154,00 Stunden.
- 30Plusstunden:20 = 1,5Stunden täglich.
- 7,7 Stunden + 1,5 Stunden = 9,2 Stunden.
- Max. tägliche Höchstarbeitszeit: 10 Stunden.
- Mögliche Überstunden: 0,8 Stunden pro Tag.

Definition Plusstunden  
zeit

Plusstunden sind die über die jeweilige monatliche Soll Arbeits-  
hinaus geleisteten Arbeitsstunden.

Die monatliche Arbeitszeit ergibt sich aus der Multiplikation der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit einer Mitarbeiterin, eines Mitarbeiter (§ 9 Abs. 2 bzw. Abs. 3 Unterabsatz 2 AVR) mit der Anzahl der Wochentage von Montag bis Freitag in dem jeweiligen Kalendermonat. Die Anzahl der Wochentage von Montag bis Freitag reduziert sich:

- für jeden Feiertag
- um den 24. und 31. Dezember

wenn diese Tage auf einen Tag zwischen Montag und Freitag (einschließlich) fallen.

Faktorisierung von  
Zeitzuschlägen:

Durch Dienstvereinbarung kann vereinbart werden, dass prozentual festgelegte Zeitzuschläge entsprechend der angegebenen Prozentzahl in Stunden umgerechnet und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Voraussetzung: In der Dienstvereinbarung sind auch Regelungen über die Ansammlung und den Ausgleich des durch die Faktorisierung erworbenen Zeitguthabens zu treffen.

*Sonderregelung Bayern (Beschluss ARK 21.05.1992:  
§ 20a und § 9c Abs. 5 Satz 3 A VR finden ausschließlich Anwendung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach einem Dienstplan arbeiten, der regelmäßigen Dienst zu ungünstigen Zeiten (insbesondere Dienst an Samstagen, Sonntagen, Wochenfeiertagen und in der Nacht) vorsieht. Betroffen sind folgende Zeitzuschläge. Überstunden, Zeitzuschläge für Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit.*

Ableistung von  
Plusstunden:

Plusstunden sind von allen vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Anordnung zu leisten.

Plusstunden können ohne Anordnung von jedem Beschäftigten erbracht werden (siehe Seite 23 Abs. 3 und Seite 29 Abs. 4 DW-EKD Rundschreiben vom 18.10.1999). jedoch kann der Dienstgeber Plusstunden verweigern, wenn die Tätigkeit den eingesetzten Aufwand nicht rechtfertigt (Meinung im DW - EKD Rundschreiben vom 18.10.1999 Seite 29 Abs. 4) - jedoch keine Rechtsgrundlage in den AVR dafür vorhanden. -

Ausnahme:

Für Teilzeitbeschäftigte dürfen Plusstunden nicht angeordnet werden.

Ausnahme von der Ausnahme:

Mit Teilzeitbeschäftigten kann die Ableistung von Plusstunden vereinbart werden. Trotz einer Vereinbarungen können dann Plusstunden abgelehnt werden, wenn diese für den/die Teilzeitbeschäftigte/n unzumutbar sind.

Übertrag in das folgende  
Kalenderjahr:

Bis zu 150 Plusstunden können (werden) in das folgende Kalenderjahr übertragen werden.

Auszahlung von  
Plusstunden

Werden mehr als 150 Plusstunden in das folgende Kalenderjahr übertragen und werden diese Stunden nicht bis zum 30. April abgefeiert, werden diese Stunden (ohne Überstundenzuschlag) ausbezahlt.

Berechnung:

Zur Ermittlung des auf eine Stunden entfallenden Anteils der Vergütung ist die Summe aus der Vergütung (§ 14 Abs. 1 AVR) und den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters durch das 4,348fache ihrer/seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen. Ein Überstundenzuschlag wird nicht bezahlt.

Hinweis:

Guthaben auf Langzeitarbeitszeitkonten werden nicht ausbezahlt, sie bleiben bestehen (siehe Seite 21 DW-EKD Rundschreiben Seite 21 Abs. 1).

Minusstunden:

Pro Kalendermonat kann von der monatlichen Soll Arbeitszeit um jeweils bis zu 30 Minusstunden abgewichen werden.

Das fortlaufende Jahresarbeitszeitsaldo darf 50 Minusstunden nicht überschreiten.

Sonderregelung:

Durch eine Vereinbarung mit dem Mitarbeiter, der Mitarbeiterin können auch mehr als 30 Minusstunden vereinbart werden.

Minusstunden - Definition:

Minusstunden entstehen, wenn die Anzahl der tatsächlich in einem Kalendermonat geleisteten Arbeitsstunden die jeweilige monatliche Soll-Arbeitszeit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters unterschreitet. Minusstunden werden dem jeweiligen JAZK in Höhe der jeweiligen Differenz belastet.

Übertrag in das folgende Kalenderjahr:

Bis zu 50 Minusstunden können (werden) in das folgende Kalenderjahr übertragen werden.

Ausnahmeregelungen: Durch Dienstvereinbarung kann für Arbeitsbereiche mit erheblichen Auslastungsschwankungen bzw. Saisonarbeit von den Grenzen

- 30 Plus- oder Minusstunden im Monat
- max. Jahresarbeitszeitsaldo 50 Minusstunden
- Übertragung 150 Plus-, 50 Minusstunden in das Folgejahr abgewichen werden.

Zeitausgleich:

Dem rechtzeitig gestellten Antrag auf Zeitausgleich ist zu entsprechen.

Ausnahmen:

- dringende\* dienstliche bzw. betriebliche Interessen
- Interessen anderer MitarbeiterInnen, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen

Zeitausgleich kann nur für vorhandenen Plusstunden beantragt werden.

*\*dringend = eilig, drängend, keinen Aufschub duldend, sehr wichtig, nachdrücklich (Def. Wahrig - Deutsches Wörterbuch - Bertelsmann Lexikon Verlag - 1991).*

Zeitausgleich und  
Arbeitszeitkonto:

Während des Zeitausgleiches verringert sich das Arbeitszeitkonto um die Arbeitsstunden, die der Mitarbeiter, die Mitarbeiterin dienstplanmäßig oder betriebsüblich geleistet hätte.

Dienstplan:

Montag	10 Stunden
Dienstag	10 Stunden
Mittwoch	8 Stunden
Donnerstag	5,5 Stunden
Freitag	5,5 Stunden

Sonderregelung:

In Ermangelung einer betriebsüblichen oder dienstplanmäßigen Arbeitszeit verringert sich das Jahresarbeitszeitkonto um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit pro Arbeitstag.

Arbeitsunfähigkeit:

Eine Arbeitsunfähigkeit während des Zeitausgleiches vermindert das Jahresarbeitszeitkonto in der ersten Woche. Ab der zweiten Woche des Zeitausgleiches gelten die für den Krankheitsfall während des Urlaubs geltenden Bestimmungen (§ 28 Abs. 9 AVR). Bei der Vorlage eines ärztlichen Attestes verfallen die Stunden nicht.

krank - Montag	10 Stunden
krank - Dienstag	10 Stunden
krank- Mittwoch	8 Stunden
krank - Donnerstag	5,5 Stunden
krank - Freitag	5,5 Stunden

Stunden werden vom JAZK abgezogen

krank - Montag	10 Stunden
krank - Dienstag	10 Stunden
krank- Mittwoch	8 Stunden
krank - Donnerstag	5,5 Stunden
krank - Freitag	5,5 Stunden

Bei der Vorlage eines ärztlichen Attestes verbleiben die Stunden auf dem JAZK.

Definition Woche:

Das Arbeitszeitkonto vermindert sich nicht **ab der zweiten** Woche des Zeitausgleiches.

BGB-Bestimmungen:§ 187 BGB - Abs. 1

Fristbeginn. Ist für den Anfang einer Frist ein Ereignis oder ein in den Lauf eines Tages fallender Zeitpunkt maßgebend, so wird bei der Berechnung der Frist der Tag nicht mitgerechnet, in welchen das Ereignis oder der Zeitpunkt

fällt Abs. 2 - Ist der Beginn eines Tages für den Anfang einer Frist maßgebende Zeitpunkt, so wird dieser Tag bei der Berechnung der Frist mitgerechnet. Das gleiche gilt von dem Tage der Geburt bei der Berechnung des Lebensalters. § 188 BGB - Fristende. Eine Frist, die nach Wochen, nach Monaten oder ... bestimmt ist, endet im Falle des § 187 Abs. 1 mit dem Ablauf desjenigen Tages der letzten Woche oder des letzten Monats, welcher durch seine Benennung oder seine Zahl dem Tage entspricht, in den das Ereignis oder der Zeitpunkt fällt, im Falle des § 187 Abs. 2 mit dem Ablaufe desjenigen Tages der letzten Woche oder des letzten Monats, welcher dem Tage vorhergeht, der durch seine Benennung oder seine Zahl dem Anfangstage der Frist entspricht.

Beispiel:

- Beginn der Freistellung am Dienstag
- Erkrankung am Mittwoch für 14 Tage
- Minderung des Arbeitszeitkontos für die Stunden der Tage Mittwoch bis Dienstag.

Vergütung während  
des Zeitausgleiches:

Während des Zeitausgleiches wird die Vergütung (§ 14 Abs. 1 AVR) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen weiterbezahlt.

Bis zur Dauer von zwei Monaten wird die Zulage gem. § 20 AVR (Schicht- und Wechselschichtzulage) weitergezahlt.

Ausscheiden aus dem  
Dienst:

Jahres- und Langzeitjahresarbeitszeitkonten sind bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses auszugleichen. Ist ein Ausgleich nicht möglich, sind Zeitguthaben mit den letzten Monatsbezügen auszubezahlen.

Eine Zeitschuld wird von den letzten Monatsbezügen einbehalten.

Tod:

Beim Tod eines Mitarbeiters werden Zeitguthaben an die Anspruchsberechtigten (§ 26a Abs. 1 und 2 AVR - Ehemann, Ehefrau, Abkömmlinge) ausbezahlt.

Überstunden:

Überstunden entstehen, wenn die monatliche Plusstundengrenze von 30 Stunden (§ 9b Abs. 5 Unterabsatz 2 AVR) auf der Basis der monatlichen Soll-Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten überschritten wird. Überstunde ist somit die 31 Plusstunde.

Überstunden sind nur von vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Anordnung zu leisten.

Überstunden müssen angeordnet oder genehmigt sein. Ist die Notwendigkeit von Überstunden vorhersehbar, sind sie spätestens am Vortage anzusagen.

Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verteilen.

Für Überstunden wird zusätzlich zur anteiligen Monatsvergütung nach § 9b Abs. 8 AVR ein Zeitzuschlag nach § 20a AVR gezahlt.

Sonderregelung Bayern:

Keine Zeitzuschläge für Beschäftigte, die nicht regelmäßig Dienst zu ungünstigen Zeiten leisten.

## **Arbeitszeit bei Dienstreisen**

## **(§ 9 d AVR - EKD)**

Arbeitszeit

Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Dienstort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gutgeschrieben.

Sonderregelung:

Bei eintägigen Dienstreisen von Mitarbeitern, die in der Regel an mindestens 10 Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten und am auswärtigen Dienstort mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit leisten und für die Hin- und Rückreise (einschließlich Wartezeiten) mehr als zwei Stunden aufwenden, erhalten einen zusätzliche Arbeitsstunde gutgeschrieben.

## **Zusammenfassung :**

### **Wo sind Dienstvereinbarungen vorgesehen ?**

- Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf über 10 Stunden täglich (bei Arbeitsbereitschaft) - § 9 Abs. 3 Unterabsatz 1 AVR - EKD
- Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf über 10 Stunden in heilpäd. oder therapeutischen Einrichtungen der Jugendhilfe und Einrichtungen, die Kurzzeitübernachtungen und Betreutes Wohnen für Personen nach § 72 BSHG anbieten, sowie in stationären Einrichtungen - Art 9 Abs. 3 Unterabsatz 2 AVR - EKD
- Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle - § 9 Abs. 5 AVR - EKD
- Einführung von Kurzpausen in bestimmten Einrichtungen - § 9a Abs. 1 AVR - EKD
- Verkürzung der Ruhezeit in bestimmten Einrichtungen - § 9a Abs. 4 AVR - EKD
- Abweichung von Regelungen für Plus- und Minusstunden für Einrichtungen mit erheblichen Auslastungsschwankungen bzw. Saisonarbeit - § 9b Abs. 7 AVR - EKD
- Faktorisierung von Zeitzuschlägen zur Gutschrift auf das Jahresarbeitszeitkonto § 9b Abs. 14 AVR - EKD

### **Wo können abweichende Regelungen mit Beschäftigten getroffen**

#### **werden ?**

- Auf Antrag des Beschäftigten kann ein Langzeitarbeitszeitkonto eingerichtet werden - § 9b Abs. 1 AVR - EKD.
- Auf Antrag des Beschäftigten kann der über dem nach dem Bundesurlaubsgesetz zustehende Mindesturlaub hinausgehende Resturlaub dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden - § 9b Abs. 4 AVR - EKD.
- Durch eine Vereinbarung kann eine höhere Minusstundenzahl als 30 mit dem Beschäftigten vereinbart werden - § 9b Abs. 5 Unterabsatz 2 AVR - EKD.
- Teilzeitbeschäftigte können durch Vereinbarung Plusstunden leisten - § 9c Abs. 2 AVR - EKD.
- Teilzeitbeschäftigte können durch Vereinbarung Überstunden leisten - ohne besondere Erwähnung in den AVR - EKD.

## Was fehlt ?

### Geld:

Wegfall der Überstundenzuschläge.

Verg.Gr.	Zeitzuschlag für Überstunden	mal max. Verlust	Verlust DM/Jahr
1	7,06DM	360 Stunden	2.541,60DM
x	4,31 DM	360 Stunden	1.551,60DM
KR 1	4,77DM	360 Stunden	1.717,20DM
KR 13	5,86DM	360 Stunden	2.109,60DM

Berechnung - Anlage 9 - West - Stand August 1999

### **Kostenloser zinsloser Kredit für den Arbeitgeber**

Übertrag in das Folgejahr 150 Stunden

Verg. Gr.	Stundenvergütung	Übertrag	max. Kredit
1	47,07DM	150 Stunden	7.060,50DM
x	17,23DM	150 Stunden	2.584,50DM
KR 1	19,07DM	150 Stunden	2.860,50DM
KR 13	39,08DM	150 Stunden	5.862,00DM

Berechnung - Anlage 9 - West - Stand August 1999

Bei dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis wird das Arbeitszeitkonto ausgeglichen und ausbezahlt.