

An die
Diakonischen Werke der Gliedkirchen
der Evangelischen Kirche in Deutschland

Geschäftsführung der
Arbeitsrechtlichen Kommission

Telefon (Durchwahl):

(07 11) 21 59-225

Fax:

(07 11) 21 59-163

E-Mail:

adamek@diakonie.de

Stuttgart, 10.11.2005/Ad/st

Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)

Hier: I. Veröffentlichung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission gemäß der Ordnung vom 07. Juni 2001
II. Erläuterungen

I. Die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der EKD hat folgende Änderungen und Ergänzungen der AVR beschlossen:

1. § 9 AVR - Arbeitszeit

- a) In § 9 Abs. 3 Unterabs. 2 werden die Worte „§ 72 BSHG“ durch die Worte „§ 67 SGB XII“ ersetzt
- b) In § 9 Abs. 3 Unterabs. 3 Satz 1 wird die Zahl „49“ durch die Zahl „48“ ersetzt.
- c) In § 9 Abs. 3 wird ein neuer Unterabsatz 4 eingefügt:

„Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gilt Anlage 8.“

2. § 9f AVR - Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer

In § 9 Abs. 2 wird ein neuer Unterabsatz 4 eingefügt:

„Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gilt Anlage 8.“



3. Anlage 8 AVR - Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

Die Anlage 8 erhält folgende Fassung:

„Anlage 8

BEREITSCHAFTSDIENST UND RUFBEREITSCHAFT

A. Regelung für Ärztinnen, Ärzte, Zahnärztinnen, Zahnärzte, Hebammen, Entbindungspfleger, medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen und medizinisch-technische Assistenten und Gehilfen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rettungsdienst

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers außerhalb der vertraglichen Soll-Arbeitszeit an einer von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Durch Bereitschaftsdienst kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 16 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die 10 Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht. Dabei dürfen bei Bereitschaftsdiensten der Stufen B bis D im Durchschnitt nur 6, höchstens aber 8 Einsätze pro Monat und max. 72 Einsätze im Kalenderjahr angeordnet werden. Für Teilzeitkräfte mit bis zu 16 Stunden durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit dürfen für Bereitschaftsdienste der Stufen B bis D im Durchschnitt nur 3 Einsätze pro Monat, max. 36 Einsätze im Kalenderjahr angeordnet werden.

Unter den Voraussetzungen einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle, einer Belastungsanalyse gem. § 5 ArbSchG und den daraus ggf. resultierenden Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes kann durch Dienstvereinbarung die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden verlängert werden. Die tägliche Arbeitszeit kann bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die 8 Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird unter Beibehaltung der Regelungen des Unterabs. 1 im Übrigen. Die Dienstvereinbarung muss vorsehen, dass entweder im Anschluss an eine über 16-stündige Arbeitszeit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden muss oder der Ausgleichszeitraum auf 6 Monate beschränkt wird.

Durch Dienstvereinbarung kann weiterhin die tägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über 8 Stunden verlängert werden. In der Dienstvereinbarung ist der Personenkreis festzulegen, der von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann. Die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich kann nur mit der schriftlichen Einwilligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfol-

gen. Die Einwilligung kann mit einer Frist von 6 Monaten schriftlich widerrufen werden. Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr darf dabei 58 Stunden nicht überschreiten. Erreicht die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden, muss dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin in der darauf folgenden Woche mindestens 2 x 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

In Notfällen kann von den Regelungen der Unterabsätze 1 bis 3 abgewichen werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten und Patientinnen nicht sichergestellt wäre.

In den Fällen, in denen der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin Teilzeitarbeit gem. § 29a AVR vereinbart hat, verringern sich die Höchstgrenzen der Arbeitszeit in den Unterabsätzen 1 bis 3 in dem selben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verringert worden ist. Dabei werden sowohl die Höchstarbeitsstunden als auch die Bereitschaftsdienste ab einem Wert von 0,5 auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst auf-, bei Werten, die unter 0,5 liegen, wird auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst abgerundet. Mit Zustimmung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(3) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v. H.	15 v. H.
B	mehr als 10 bis 25 v. H.	25 v. H.
C	mehr als 25 bis 40 v. H.	40 v. H.
D	mehr als 40 bis 49 v. H.	55 v. H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

b) Entsprechend der Zahl der von der Mitarbeiterin bzw. vom Mitarbeiter je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25 v. H.
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v. H.
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v. H.

(4) Für die nach Abs. 3 errechnete Arbeitszeit wird die Überstundenvergütung gezahlt. Überstundenvergütung i. S. d. Anlage 8 A. ist die Überstundenvergütung nach den Anlagen 9, 9a und 9b.

(5) Die nach Abs. 3 errechnete Arbeitszeit kann bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Arbeitsbefreiung abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung nach Abs. 3 ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden.

(6) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede zum Dienstvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

(7) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Abs. 3 Buchst. b) und des Abs. 2 Unterabs. 1 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleich langen Zeitraumes (24-Stunden-Wechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst. Werden die innerhalb des 24-Stunden-Wechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von derselben Mitarbeiterin bzw. demselben Mitarbeiter geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

(8) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber anzudeutenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Leistet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als zwölf Rufbereitschaften angeordnet werden. Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre. Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichmäßig verteilt werden.

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet.

Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. Die Überstundenvergütung entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung gewährt wird (Freizeitausgleich).

(9) Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, müssen innerhalb von längstens acht Wochen ausgeglichen werden.

(10) Für die Zeiten eines Freizeitausgleichs nach Abs. 5 und Abs. 8 Unterabs. 4 werden die Vergütung (§ 14 Abs. 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

(11) Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ständig zu Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft herangezogen werden, kann durch Nebenabrede zum Dienstvertrag eine pauschale Abgeltung vereinbart werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Wochen zum Monatsende kündbar.

B. Regelung für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst darf für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der in Heimen untergebrachten Personen obliegt, angeordnet werden, für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur aus dringenden betrieblichen Erfordernissen.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers außerhalb der vertraglichen Soll-Arbeitszeit an einer von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(3) Durch Bereitschaftsdienst kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 16 Stunden verlängert werden.

Durch Dienstvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden verlängert werden. Die Dienstvereinbarung muss vorsehen, dass entweder im Anschluss an eine über 16-stündige Arbeitszeit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden muss oder der Ausgleichszeitraum auf 6 Monate beschränkt wird.

Durch Dienstvereinbarung kann weiterhin die tägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über 8 Stunden verlängert werden. In der Dienstvereinbarung ist der Personenkreis festzulegen, der von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann. Die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich kann nur mit der schriftlichen Einwilligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgen. Die Einwilligung kann mit einer Frist von 6 Monaten schriftlich widerrufen werden. Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr darf dabei 58 Stunden nicht überschreiten. Erreicht die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden, muss dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin in der darauf folgenden Woche mindestens 2 x 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

In den Fällen, in denen der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin Teilzeitarbeit gem. § 29a AVR vereinbart hat, verringern sich die Höchstgrenzen der Arbeitszeit in den Unterabsätzen 1 bis 3 in dem selben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verringert worden ist. Dabei werden sowohl die Höchstarbeitsstunden als auch die Bereitschaftsdienste ab einem Wert von 0,5 auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst auf-, bei Werten, die unter 0,5 liegen, wird auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst abgerundet. Mit Zustimmung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(4) Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 25 v. H. als Arbeitszeit gewertet und durch Gewährung von Freizeit abgegolten; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

Leistet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht hinausgehenden Bereitschaftsdienstes mit zusätzlich 15 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

(5) Ist die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes durch Freizeit im Laufe eines Monats nicht möglich, so wird für die nach Abs. 4 ermittelte Arbeitszeit die Überstundenvergütung gezahlt. Überstundenvergütung i. S. d. Anlage 8 B. ist die Überstundenvergütung nach den Anlagen 9, 9a und 9b.

(6) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber anzuhaltenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und durch Gewährung von Freizeit abgegolten; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

Die innerhalb der Rufbereitschaft anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben voll als Arbeitszeit gewertet und durch zusätzliche Freizeit abgegolten. Für die Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

Ist aus dienstlichen Gründen ein Freizeitausgleich nach Unterabs. 2 und/oder Unterabs. 3 im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit bis zum Ende des nächsten Kalendervierteljahres nicht möglich, erfolgt die Abgeltung der Rufbereitschaft durch zusätzliche Vergütung. Für die nach Unterabs. 2 und/oder Unterabs. 3 errechnete Arbeitszeit wird je Stunde die Überstundenvergütung gezahlt.

(7) Kürzungen der Ruhezeiten in Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, müssen innerhalb von längstens acht Wochen ausgeglichen werden.

(8) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen - auch zusammen -, von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als zwölfmal im Monat angeordnet werden.“

Anmerkungen

1. zu Anlage 8 A. Abs. 1 und Anlage 8 B. Abs. 1

Der im Anschluss an die dienstplanmäßige Arbeitszeit angeordnete Bereitschaftsdienst beginnt nach Beendigung der Vollarbeit. Kann eine Tätigkeit zum dienstplanmäßigen Ende der Vollarbeit nicht unterbrochen werden, ist die anschließende Zeit als Vollarbeit bis zur Beendigung der begonnenen Tätigkeit zu werten.

2. zu Anlage 8 A. Abs. 2 und Anlage 8 B. Abs. 3

Der Ausgleich einer Arbeitszeitverlängerung über 8 Stunden hinaus muss so erfolgen, dass im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich innerhalb des maßgeblichen Ausgleichszeitraums nicht überschritten werden. Das bedeutet grundsätzlich, dass die Summe der vom einzelnen Dienstnehmer im Ausgleichszeitraum tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden die Summe der für diesen Zeitraum zulässigen Gesamtarbeitszeit nicht überschreitet. Die zulässige Gesamtarbeitszeit ergibt sich aus der Summe der in den Ausgleichszeitraum fallenden Werktage multipliziert mit 8 Stunden.

Werktag ist jeder Kalendertag, der **kein Sonntag** oder **gesetzlicher Feiertag** ist. Dabei ist die Lage des Werktages nicht mit der Lage des Kalendertages identisch. Ein Werktag beginnt nicht notwendig um 0 Uhr, sondern dauert vom Beginn der üblichen Arbeitszeit des einzelnen Dienst-

nehmers 24 Stunden lang. Ob der Werktag für den Betrieb oder den betreffenden Mitarbeiter bzw. die betreffende Mitarbeiterin ein Arbeitstag ist, ist bei der Ermittlung der in den Ausgleichszeitraum fallenden Werkta-ge unerheblich. Es zählt jeder Werktag, auch wenn er – regelmäßig oder gelegentlich – arbeitsfreier Tag ist.

Gesetzliche Urlaubstage einschließlich der zusätzlichen Urlaubstage für Schwerbehinderte sind bei der Berechnung der durchschnittlich 8-stündigen werktäglichen Arbeitszeit pro Kalenderjahr als Tage mit einer Regelarbeitszeit von 8 Stunden zu berücksichtigen oder aber sie sind bei der Ermittlung der Zahl der ausgleichsfähigen Arbeitstage in Abzug zu bringen.

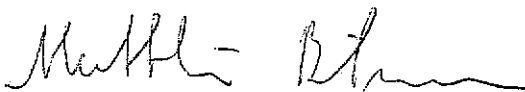
Krankheitstage sind ebenso wie gesetzliche Urlaubstage bei der Be-rechnung des Durchschnitts als Tage mit einer Regelarbeitszeit von 8 Stunden zu berücksichtigen oder aber bei der Ermittlung der Zahl der ausgleichsfähigen Arbeitstagen in Abzug zu bringen; als Ausgleichstage kommen sie nicht in Betracht.

Tage sonstiger Arbeitsbefreiung wie unbezahlter Sonderurlaub, oder **Tage des unberechtigten Fernbleibens von der Arbeit** können dage-gen als Ausgleichstage herangezogen werden. Das bedeutet, dass sie bei der Berechnung des Jahresdurchschnitts als ein Ausgleichstag be-rücksichtigt werden.

3. zu Anlage 8 Abs. 2 Unterabsatz 3 und Anlage 8 B. Abs. 3 Unterabsatz 3

Der Personenkreis ist in der Dienstvereinbarung abstrakt zu beschreiben, z. B. durch Festlegung von Berufsgruppen in Abteilungen oder auf Stati-onen, wie z. B. „Ärzte in der Chirurgie“ oder „Pädagogen in der Wohn-gruppe“.

Datum des In-Kraft-Tretens: 1. Januar 2006



Matthias Bitzmann

II. Erläuterungen:

Mit der Reform des Arbeitszeitgesetzes vom 24.12.2003 ist auf die europäische Rechtsprechung reagiert worden und der Bereitschaftsdienst, der bisher der Ruhezeit zugerechnet worden ist, der Arbeitszeit i.S. d. Arbeitszeitgesetzes zugeordnet worden. § 25 ArbZG enthält eine Übergangsregelung, nach der die bisherigen Vorschriften der Anlage 8 für Bereitschaftsdienst weiter gelten konnten. Die Übergangsfrist endet am 31.12.2005. Die Arbeitszeitvorschriften der AVR, insbesondere zum Bereitschaftsdienst, müssen ab dem 1.1.2006 dem Arbeitszeitgesetz entsprechen.

1. **§ 9 AVR - Arbeitszeit**

a) Abs. 3 Unterabs. 2:

Das Bundessozialhilfegesetz ist mit neuer Paragraphenfolge als XII. Buch in das Sozialgesetzbuch integriert worden.

b) Abs. 3 Unterabs. 3:

Die höchstzulässige Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz beträgt 48 Stunden. Die Zahl 49 ist daher durch die Zahl 48 zu ersetzen.

c) Abs. 3 Unterabs. 4:

Da die Anlage 8 AVR dieselbe rechtliche Qualität wie die Arbeitszeitvorschriften des Mantelteils hat, gilt sie auch in derselben Qualität wie die „normale“ Arbeitszeit. Die Regelungen zum Bereitschaftsdienst sind rechtlich also eine Abweichung von den Vorschriften der §§ 9 ff. AVR.

2. **§ 9 f Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer**

Da die Anlage 8 AVR dieselbe rechtliche Qualität wie die Arbeitszeitvorschriften des Mantelteils hat, gilt sie auch in derselben Qualität wie die „normale“ Arbeitszeit. Die Regelungen zum Bereitschaftsdienst sind rechtlich also eine Abweichung von den Vorschriften der §§ 9 ff. AVR.

3. **Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft - Anlage 8 AVR**

Die bisherige Gliederung der Vorschriften in eine Anlage 8 A. und eine Anlage 8 B. wird beibehalten. Innerhalb der Anlage 8 A. und B. sind nunmehr die Vorschriften zum Bereitschaftsdienst zusammengefasst worden. Angeschlossen werden die Vorschriften zur Rufbereitschaft. Die Anlagen 8 A. und 8 B. enden jeweils mit den gemeinsamen Vorschriften für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft.

Die Bereitschaftsdienstvorschriften sind hinsichtlich der Vergütungsregelung unverändert gelassen worden. Hinsichtlich der Vergütung und des Freizeitausgleichs gelten die bisherigen Bestimmungen weiter.

Die inhaltlichen Neuregelungen beruhen darauf, dass Bereitschaftsdienstzeiten nunmehr Arbeitszeit sind. Die tägliche Anwesenheitszeit gilt als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Die Ausgleichsregelungen beziehen sich daher auch auf die Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Neu geregelt wurde die tägliche Höchstarbeitszeit.

Die Rufbereitschaftsvorschriften sind unverändert. Rufbereitschaften gelten weiterhin als Ruhezeit. Im Gegensatz zu den Vorschriften des Bereitschaftsdienstes kollidieren diese Vorschriften nicht mit dem Arbeitszeitgesetz

Zu Anlage 8 A.:

Der Geltungsbereich der Anlage 8 A. ist unverändert.

Zu Abs. 1:

In Abs. 1 ist die Definition des Bereitschaftsdienstes inhaltlich (wie im öffentlichen Dienst) unverändert. An Stelle der Worte „regelmäßige Arbeitszeit“ sind die Worte „vertragliche Soll-Arbeitszeit“ getreten. Durch diese Änderung wird das Verhältnis der regelmäßigen Arbeitszeit zum Bereitschaftsdienst exakter als bisher formuliert. Der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes sieht im Gegensatz zu den AVR keine zwingende Einführung von Arbeitszeitkonten vor. Um hier deutlich zu machen, dass Bereitschaftsdienst nur zusätzlich zur vertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit eingeführt und angeordnet werden kann, wird der bisherige Begriff der regelmäßigen Arbeitszeit durch die vertragliche Soll-Arbeitszeit ersetzt. Dadurch wird deutlicher als bisher herausgestellt, dass Bereitschaftsdienstzeiten nur oberhalb der regelmäßigen Arbeitszeit vertraglich geschuldet werden und nicht die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ersetzen können.

Zu Abs. 2:

Die inhaltlichen Vorschriften zum Bereitschaftsdienst waren bisher in Abs. 7 geregelt. Inhaltliche Vorschriften werden nunmehr in Abs. 2 zusammengefasst.

Im Arbeitszeitgesetz ist in § 3 geregelt, dass die tägliche Arbeitszeit 8 Stunden betragen darf. Eine Verlängerung auf bis zu 10 Stunden ist dann möglich, wenn im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten wiederum die 8 Stunden werktägliche Arbeitszeit erreicht wird. Durch die Vorschriften des Abs. 2 wird von § 7 Abs. 4, der den Kirchen und den öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften Abweichungsmöglichkeiten in ihren Regelungen eröffnet, Gebrauch gemacht. Abs. 2 sieht vor, dass durch Bereitschaftsdienst generell bis zu 16 Stunden, einschließlich der Pausen, täglich gearbeitet werden kann.

Durch Dienstvereinbarung kann zudem die tägliche Arbeitszeit bis auf 24 Stunden erhöht werden. In beiden Fällen ist die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden innerhalb eines Kalenderjahres einzuhalten. Die Art der arbeitszeitrechtlichen Berechnung des Durchschnitts von 8 Stunden werktäglich ist in der Anmerkung 2 festgelegt.

Weiterhin ist die Opt-Out-Regelung eingeführt worden. Durch diese Regelung kann die wöchentliche Arbeitszeit, die ansonsten in einer normalen Woche (also ohne Feiertag) $6 \times 8 = 48$ Stunden beträgt, auf durchschnittlich 58 Stunden erhöht werden. Der Durchschnitt von 58 Stunden muss dabei auch innerhalb eines Kalenderjahres erreicht werden.

Abweichend von den Regelungen des TVöD ist die tägliche Höchstarbeitszeit für alle Bereitschaftsdienststufen einheitlich geregelt, aber für die Stufen mit der höheren Belastung, also die Stufen B., C. und D. sind besondere Gesundheitsschutzmaßnahmen getroffen worden.

Zu Unterabs. 1:

Durch Bereitschaftsdienst kann die tägliche Arbeitszeit generell bis zu 16 Stunden ausgedehnt werden. In diesen 16 Stunden sind die gesetzlichen Pausen enthalten. Innerhalb der 16 Stunden sind also 45 Minuten Pause eingerechnet. Dieser Bereitschaftsdienst kann dabei ohne Dienstvereinbarung eingeführt werden. Die höchstmögliche Vollarbeit innerhalb dieses 16 Stunden Zeitraums beträgt dabei 10 Stunden.

Der öffentliche Dienst hatte für unterschiedliche Bereitschaftsstufen unterschiedliche Zeitgrenzen eingeführt. Die AVR haben dagegen die Anzahl der Bereitschaftsdienste in den Stufen B., C. und D. zeitlich begrenzt. Es dürfen max. 72 Einsätze im Kalenderjahr angeordnet werden. Die höchstmögliche Anzahl von Einsätzen beträgt 8 pro Monat, aber im Durchschnitt nur 6 Einsätze im Monat. Durch diese Zeitgrenzen soll einerseits den betrieblichen Bedürfnissen in Krankenhäusern, die eine hohe Flexibilität notwendig machen, Rechnung getragen werden und andererseits die Mitarbeitenden vor Überforderungen in ihren zeitlichen Einsatzmöglichkeiten schützen. Die Begrenzungen der Einsätze greift insbesondere bei kurzen Bereitschaftsdiensten und bei Teilzeitmitarbeitenden.

Teilzeitkräfte mit geringem Stundenumfang dürfen nicht im selben Umfang wie Vollzeitkräfte zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden. Diese Teilzeitkräfte sind nur verpflichtet, die Hälfte der Bereitschaftsdienste, also 36 wie Vollzeitkräfte zu leisten. Dies entspricht einer durchschnittlichen Einsatzzahl von 3 pro Monat. Um hier eine flexible Einsatzmöglichkeit, insbesondere in Krankheits- und Urlaubszeiten, zu gewährleisten, wurde auf eine Höchstgrenze pro Monat verzichtet.

Zu Unterabs. 2:

Durch Dienstvereinbarung ist es möglich, die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden zu verlängern. Nach 24 Stunden muss nach der europäischen Arbeitszeitrichtlinie der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin die Arbeitsstelle verlassen und ihm bzw. ihr ist eine Ruhezeit zu gewähren. Der TVöD enthält eine ähnliche Regelung. Aus dem Tarifvertrag sind die Voraussetzun-

gen für eine solche Dienstvereinbarung übernommen worden. Vor Abschluss einer solchen Dienstvereinbarung ist daher zu überprüfen, ob durch alternative Arbeitszeitmodelle eine Ausdehnung der Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden vermieden werden kann. Es ist weiterhin eine Belastungsanalyse gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz durchzuführen und die sich aus dieser Analyse evtl. ergebenden Maßnahmen zum Gesundheitsschutz durchzuführen. Wird durch Dienstvereinbarung die Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden verlängert, gelten die höchstmöglichen Einsatzzeiten pro Kalenderjahr weiter. Bei einer Verlängerung von über 16 Stunden der täglichen Arbeitszeit hinaus, darf innerhalb einer täglichen Arbeitszeit höchstens 8 Stunden Vollarbeit geleistet werden. Den Dienstvertragsparteien vor Ort wird zudem aufgegeben, besondere Gesundheitsschutzmaßnahmen zu treffen. Sie können in der Dienstvereinbarung entweder den Ausgleichszeitraum auf 6 Monate beschränken oder festlegen, dass einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin bei einer Einsatzzeit von über 16 Stunden mindestens 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden muss.

Zu Unterabs. 3:

Der Unterabs. 3 enthält die Opt-Out-Regelung. Im Arbeitszeitgesetz ist es möglich, von den Zeitgrenzen der durchschnittlichen werktäglichen Arbeitszeit von 8 Stunden nach oben hin abzuweichen, wenn der betroffene Mitarbeiter oder die betroffene Mitarbeiterin einer solchen Ausdehnung ihrer Arbeitszeit zustimmt und eine solche Einwilligung mit einer Frist von 6 Monaten gekündigt werden kann. Zur Klarstellung sind diese Voraussetzungen des Arbeitszeitgesetzes in die Regelung aufgenommen worden.

Durch diese Opt-Out-Regelung ist nicht die tägliche Arbeitszeit betroffen, sondern die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf höchstens 58 Stunden festgelegt.

In der Dienstvereinbarung ist festzulegen, welcher Personenkreis, also welche Berufsgruppen in welchen Abteilungen/Bereichen/Stationen von dieser Verlängerung der täglichen Arbeitszeit Gebrauch machen können. Den Dienstvertragsparteien obliegt es also, festzulegen, welcher Kreis von Mitarbeitenden benötigt wird, um durch Verlängerung der Arbeitszeit die Versorgung der Patienten sicherzustellen.

Als Gesundheitsschutzmaßnahme werden verlängerte Ruhezeiten gefordert. Erreicht die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden, muss der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin in der nächstfolgenden Woche mindestens 2 x 24 Stunden Ruhezeit haben. Diese beiden Ruhezeiten können zu einer Ruhezeit von 48 Stunden, z.B. einem freien Wochenende, zusammengefasst werden.

Zu Unterabs. 4:

In Unterabsatz 4 ist die Notfallregelung analog zum bisherigen Recht aufgenommen. Der Begriff "Notfall" macht deutlich, dass Abweichungen nur in einzelnen, außerordentlichen Fällen möglich sind.

Zu Unterabs. 5:

Der Unterabs. 5 übernimmt eine Regelung des TVöD. Gem. § 29a AVR kann anstelle der Beurlaubung bei der Erziehung von Kindern bzw. bei der Pflege von Angehörigen auch Teilzeitarbeit vereinbart werden. In diesem Fall kann der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin nur anteilig gemäß der individuellen Arbeitszeit zu Bereitschaftsdiensten herangezogen werden. Da sich durch die individuellen Arbeitszeiten Bruchteile sowohl der Stunden- als auch der Einsätze ergeben können, ist die übliche Rundungsregelung aufgenommen worden. Wortgleich mit der Regelung des TVöD ist auch die Möglichkeit übernommen worden, dass die Mitarbeiterin selbst auf diese Begrenzung verzichten kann. Ebenfalls wortgleich zur TVöD-Regelung kann von diesen Grenzen wegen dringender dienstlicher oder betrieblicher Belange abgewichen werden.

Zu Abs. 3:

Der Abs. 3 ist wortgleich mit dem bisherigen Abs. 2 und enthält die Vergütungsberechnung für Bereitschaftsdienste.

Zu Abs. 4:

Der Abs. 4 ist wortgleich mit dem bisherigen Abs. 3 und regelt, dass die errechnete Arbeitszeit mit der Überstundenvergütung nach den Anlagen 9, 9a und 9b AVR ausgeglichen wird.

Zu Abs. 5:

Der jetzige Abs. 5 ist wortgleich mit dem bisherigen Abs. 4 und regelt, dass anstelle der Geldleistung Freizeitausgleich erfolgen kann.

Zu Abs. 6:

Der jetzige Abs. 6 ist der bisherige Abs. 5.

Zu Abs. 7:

Der jetzige Abs. 7 ist der bisherige Abs. 8 Unterabs. 1.

Zu Abs. 8:

Der jetzige Abs. 8 ist wortgleich mit dem bisherigen Abs. 6 und enthält die bisherigen Regelungen zur Rufbereitschaft.

Zu Abs. 9:

Der Abs. 9 enthält die bisherige Regelung des Abs. 7 Unterabs. 5. Gestrichen sind in diesem Absatz die Worte „des Bereitschaftsdienstes oder“. Da der Bereitschaftsdienst nicht mehr zur Ruhezeit zählt, muss diese Streichung erfolgen.

Zu Abs. 10:

Der jetzige Abs. 10 enthält die Regelungen des Abs. 8 letzter Unterabsatz.

Zu Abs. 11:

Der jetzige Abs. 11 entspricht dem bisherigen Abs. 9.

Durch die Neuregelung sind die Regelungen der Wochenendbereitschaft (der bisherige Abs. 7 Unterabs. 2) entfallen. Wochenendbereitschaften sind ab 1.1.2006 nicht mehr zulässig. Weiterhin ist der Abs. 7 Unterabs. 3

entfallen. Diese Regelung ist arbeitszeitrechtlich nicht zulässig. Gem. § 7 Abs. 9 ArbZG muss bei einer täglichen Arbeitszeit über 12 Stunden hinaus mindestens 11 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

Abs. 7 Unterabs. 4 ist ebenfalls entfallen, da er inhaltlich auf den vorherigen Unterabsatz Bezug nahm.

Abs. 7 Unterabs. 6 ist ebenfalls entfallen, da er inhaltlich eine Regelung enthielt, die das „Umkippen“ in Arbeitszeit regelte.

Ebenfalls entfallen ist Abs. 8 Unterabs. 2, der eine Regelung über Wochenendbereitschaftsdienst enthielt.

Entfallen ist auch Abs. 8 Unterabs. 3. Inhaltlich gilt diese Regelung weiter, da zu unterscheiden ist, ob Ruhezeit zu gewähren ist und wie der Arbeitszeitausgleich bzw. der Ausgleich für die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 bzw. 40 Stunden zu errechnen sind. Die besondere Anordnung von Ruhezeiten ist unabhängig davon zu sehen, wie dieser Ruhetag arbeitszeitrechtlich oder für die vertragliche Soll-Arbeitszeit zu rechnen ist.

Zu Anlage 8 B.:

Abs. 1 ist unverändert.

Abs. 2 enthält die gleiche Definition des Bereitschaftsdienstes, wie sie in der Anlage 8 A. AVR aufgenommen ist

Zu Abs. 3:

In Abs. 3 werden inhaltlich die Vorschriften zum Bereitschaftsdienst, wie sie in der Anlage 8 A. gelten, übernommen. Da für diesen Kreis der Mitarbeitenden nicht nach Bereitschaftsstufen unterschieden wird, sind die besonderen Regelungen für die Bereitschaftsdienststufen B bis D nicht übernommen worden.

Unter die Anlage 8 B. fällt insbesondere die stationäre Jugendhilfe, aber auch die stationäre Behindertenhilfe sowie die jeweiligen Außenwohngruppen. Bereitschaftsdienste in Einrichtungen der Altenhilfe sind eher selten.

Die Jugendhilfe wird mit der Generalregelung der Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit bis zu 16 Stunden eher nicht auskommen. In den Einrichtungen der stationären Jugendhilfe wird daher eine Dienstvereinbarung zu schließen sein, um die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden zu verlängern, da in der stationären Jugendhilfe jede Nacht Bereitschaftsdienst anfällt.

Da bei der stationären Jugendhilfe keine anderen Arbeitszeitmodelle zur Verfügung stehen und auch eine Gefährdungsanalyse keine zusätzlichen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes erwarten lassen, wurde von diesen

Voraussetzungen zum Abschluss einer Dienstvereinbarung abgesehen. Ansonsten entspricht die Regelung der Anlage 8 A.

Der Unterabs. 3 enthält wortgleich die Opt-Out-Regelung wie in der Anlage 8 A.

Auch der Unterabs. 4 des Abs. 3 ist wortgleich mit dem entsprechenden Absatz der Anlage 8 A.

Der jetzige Abs. 4 ist der bisherige Abs. 3.


Der jetzige Abs. 5 ist der bisherige Abs. 4.

Der jetzige Abs. 6 ist der bisherige Abs. 5 und enthält die Vorschriften für die Rufbereitschaft.

Der jetzige Abs. 7 ist der bisherige Abs. 7 Unterabs. 2. In diesem Absatz sind die Worte „des Bereitschaftsdienstes oder“ entfallen, da Bereitschaftsdienst nicht mehr als Ruhezeit zählt.

Der jetzige Abs. 8 ist der bisherige Abs. 6.

In der Anlage 8 B. sind ebenfalls die Vorschriften über die Wochenendbereitschaftsdienste gestrichen worden.



Birgit Adamek