



AVR

**Arbeitszeit
außerhalb der
Anlagen 30 bis 33**

1. Allgemeines	154
2. Die nicht von den Anlagen 30 bis 33 erfassten Mitarbeiter	155
3. Begriffe des Arbeitszeitrechts und ihre Anwendung in der Praxis	156
3.1 Arbeitszeit, regelmäßige durchschnittliche wöchentliche	156
3.2 Arbeitsbereitschaft	159
3.3 Arbeitsunfähigkeit	161
3.4 Arbeitszeitversäumnis	164
3.5 Arbeitszeitverkürzung	167
3.6 Ausgleichszeitraum	169
3.7 Bereitschaftsdienst	172
3.8 Erholungsurlaub	189
3.9 Geteilter Dienst	192
3.10 Mehrarbeitsstunden	194
3.11 Minusstunden	202
3.12 Nachtarbeit	206
3.13 Plusstunden	210
3.14 Rufbereitschaft	213
3.15 Samstagsarbeit	224
3.16 Sonntagsarbeit	225
3.17 Schichtarbeit / Schichtzulage	231
3.17.1 Ständige Schichtarbeit	232
3.17.2 Zeitspanne des Schichtdienstes	233
3.17.3 Höhe und Fälligkeit der Schichtzulage	234
3.18 Überstunden	235
3.19 Vorfesttagsarbeit	244

3.20 Wechselschichtarbeit / Wechselschichtzulage	247
3.20.1 Wechselschichtarbeit	247
3.20.2 Höhe und Fälligkeit der Wechselschichtzulage	256
3.21 Woche / Wochenarbeitszeit	257
3.22 Wochenfeiertagsarbeit	259
3.23 Zeitzuschläge / Erschwerniszuschläge	265
4. Direktionsrecht	267
5. Möglichkeiten der Mitarbeitervertretung	273
5.1 Überwachungsaufgaben	273
5.2 Mitbestimmung	274
5.3 Dienstvereinbarungen	278
6. Musterdienstvereinbarungen	280
6.1 Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit	280
6.2 Dienstvereinbarung zur Verlängerung des Ausgleichszeitraums gemäß Anlage 5 § 1 Abs. 1 Satz 3	280
7. Frage und Antwort	281

3. Begriffe des Arbeitszeitrechts und ihre Anwendung in der Praxis

3.1 Arbeitszeit, regelmäßige durchschnittliche wöchentliche

Die Arbeitszeit als solche zerfällt in die

- 8 • regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit
in sie fallen auch die Arbeitsbereitschaft (▶ Ziffer 3.2) und die Minus- und Plusstunden (▶ Ziffern 3.11, 3.14)
und in
- 9 • Arbeitszeit außerhalb dieser regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit – nämlich Mehrarbeit (▶ Ziffer 3.10), Überstunden (▶ Ziffer 3.19), Bereitschaftsdienst (▶ Ziffer 3.7) und Rufbereitschaft (▶ Ziffer 3.15). Letztere zählen zu den sogenannten Sonderformen der Arbeitszeit.
- 10 **Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit, die aufgrund arbeitsvertraglicher oder kollektivrechtlicher Vereinbarungen in den Grenzen vorrangiger gesetzlicher Regelungen zu leisten ist.** Pausen, Ruhezeiten sowie Umkleide- und Waschzeiten fallen grundsätzlich nicht unter die Arbeitszeit.
- 11 Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit kann über 10 Stunden werktätlich und bis zu 48 Stunden wöchentlich verlängert werden, sofern in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, AVR Anlage 5 § 1 Absatz 2 (▶ Ziffer 3.2).
- 12 **Vorrangige gesetzliche Regelung:** Solange sich arbeitsvertragliche und kollektivrechtliche Vereinbarungen an die Höchstgrenzen des ArbZG halten, kann die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit frei vereinbart werden.
- 13 **AVR-Regelung:** Die Anlage 5 legt in § 1 Absatz 1 die Dauer der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit wie folgt fest:
- 14 **RK NRW / RK Mitte (ab 01.09.2009):**
 - regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit: 39 Stunden
 - Ausgleichszeitraum: 13 Wochen
 - Ausgleichszeitraum kann durch ▶ Dienstvereinbarung auf bis zu 52 Wochen verlängert werden

RK Bayern (ab 01.09.2009):

15

- Regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit: 39 Stunden
- Ausgleichszeitraum: 13 Wochen
- Ausgleichszeitraum kann durch Dienstvereinbarung auf bis zu 52 Wochen verlängert werden

RK Nord/RK BW (ab 01.01.2010):

16

- Regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit: 39 Stunden
- Ausgleichszeitraum: 13 Wochen
- Ausgleichszeitraum kann durch Dienstvereinbarung auf bis zu 52 Wochen verlängert werden

RK Ost (ab 01.07.2009): Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, soweit zu den Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg gehörend:

17

- Regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit: 40 Stunden
- Ausgleichszeitraum: 13 Wochen
- Ausgleichszeitraum kann durch Dienstvereinbarung auf bis zu 52 Wochen verlängert werden

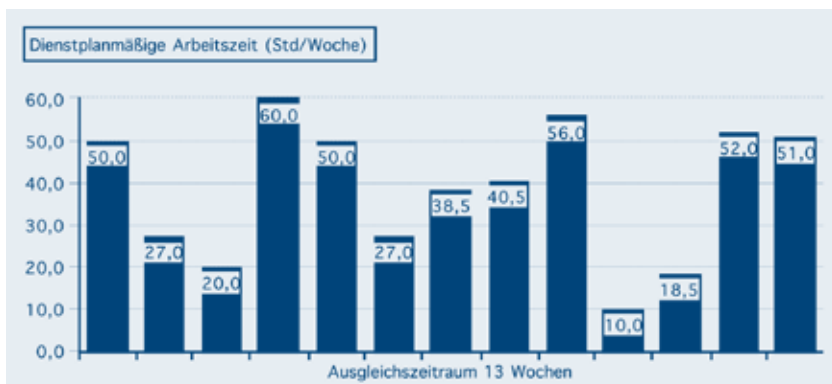
RK Ost (ab 01.07.2009): Berlin, Hamburg, Schleswig-Holstein:

18

- Regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit: 38,5 Stunden
- Ausgleichszeitraum: 13 Wochen
- Ausgleichszeitraum kann durch Dienstvereinbarung auf bis zu 52 Wochen verlängert werden

BEISPIEL 1

19a



20

- 21 Welche Bedeutung die Durchschnittsberechnung der wöchentlichen Arbeitszeit hat, wird daran deutlich, dass sie auch außerhalb von Dienstplänen, also bei an sich starren Arbeitszeiten, zur Anwendung gelangen kann:

BEISPIEL 2

- 22a Die medizinisch-technische Assistentin A (Zuständigkeitsbereich RK NRW / Mitte) arbeitet alternierend eine Woche mit 40 Stunden bzw. mit 38 Stunden.

Lösung:

- 23 Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit entspricht hier bei einem Ausgleichszeitraum von lediglich 2 Wochen der im Zuständigkeitsbereich der RK NRW / Mitte geltenden 39 Stunden pro Woche.
-

24 Auswirkung der AVR-Regelung auf die Dienstplangestaltung

Ohne Dienstvereinbarung muss der überwiegend geltende Durchschnitt von 39 Wochenstunden erst nach 13 Wochen und mit einer entsprechenden Dienstvereinbarung sogar erst nach 52 Wochen erreicht werden. Diese 52 Wochen bilden den längst möglichen Ausgleichszeitraum: denn darüber hinausgehende Dienstvereinbarungen sind nach § 38 Abs. 3 Satz 1 R-MAVO zwangsläufig unwirksam. Damit eröffnen sich für die Gestaltung von Dienstplänen weitreichende Spielräume. So können zum Beispiel Plus- und Minusstunden vorgegeben werden, ohne dass Überstunden entstehen beziehungsweise das Recht des Mitarbeiters auf Ableistung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verletzt wird.

Bedeutung der AVR-Regelung für den Mitarbeiter:

Klar – jetzt will der Leser wissen:

- 25 • **Was passiert**, wenn der AVR-Durchschnittswert innerhalb des Ausgleichszeitraums von 13 bis zu 52 Wochen (= 364 Tage, also kein ganzes Jahr!) unterschritten wird? Ganz einfach – der auf die AVR verweisende Arbeitsvertrag verpflichtet den Dienstgeber, dem Mitarbeiter die Ableistung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu ermöglichen. Verstößt er hiergegen (ob mit oder ohne Verschulden!), so gerät er gemäß §§ 293 ff BGB in Annahmeverzug: Dies bedeutet beispielsweise, dass der Dienstgeber – eine Dienstvereinbarung mit einem Ausgleichszeitraum von 52 Wochen bei durchschnittlich 39 Wochenstunden unterstellt – die Differenz zu 2.028 Stunden (= 52 x 39), mithin 32 Stunden, aus Annahmeverzug zu bezahlen hat, wenn der Mitarbeiter weisungsgemäß oder nach Dienstplan lediglich 1.996 Stunden ableisten konnte.

- **Und was passiert**, wenn der AVR-Durchschnittswert innerhalb des Ausgleichszeitraums überschritten wird? Auch hier ganz einfach: Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern entstehen bis zur Grenze der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten Mehrstunden (darüber zusätzlich Überstunden); bei Vollzeitbeschäftigten entstehen Überstunden, die entweder auszugleichen oder zu vergüten sind. 26

3.2 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. 27

Regelmäßig wird der Mitarbeiter im Rahmen der Arbeitsbereitschaft bei seiner Arbeitsstelle sein und die Tätigkeit bei entsprechendem Bedarf aus eigener Initiative aufnehmen. 28

Beispiele für Arbeitsbereitschaft in der Praxis:

- Der Hausmeister, der auf die für die Aufzugswartung zuständige Firma wartet oder die Reparatur- oder Wartungsarbeiten von Handwerkern beaufsichtigt 29
- Wartezeiten von Rettungssanitätern zwischen den Einsätzen von wenigstens 10-minütiger Dauer²
- Der Pförtner, der zwar ständig die Pforte und Einfahrtstore zu bewachen hat, jedoch ein Tor nur gelegentlich öffnet oder schließt.

1. Die Zeiten der verlängerten Arbeitszeit (Arbeitsbereitschaft) gemäß Anlage 5 § 1 Abs. 2 sind Arbeitszeit im Sinne des ArbZG und können insbesondere weder als Pausen- noch gar als Ruhezeiten angerechnet werden. 30
2. Zeiten der Arbeitsbereitschaft lösen als Teil der regelmäßigen Arbeitszeit keine zusätzliche Vergütung aus; jedoch sind die Zeitzuschläge nach Anlage 6a § 1 – Zuschläge für Überstunden ausgenommen – zu bezahlen.

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

² BAG, Urteil vom 24.02.1992, 6 AZR 101/90