

## Gliederung

<b>1.</b>	<b>Einführung</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>Ausgleichs- und Berechnungszeitraum</b>	<b>4</b>
<b>4.</b>	<b>Recht auf freie Wochenenden</b>	<b>5</b>
<b>5.</b>	<b>Schichtarbeit</b>	<b>6</b>
<b>6.</b>	<b>Wechselschichtarbeit</b>	<b>8</b>
<b>7.</b>	<b>Ruhezeiten</b>	<b>8</b>
7.1	Rufbereitschaft	10
7.2	Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft	10
<b>8.</b>	<b>Bereitschaftsdienst</b>	<b>11</b>
8.1	Kombination von Arbeitszeit und Bereitschaftsdiensten	12
8.2	Opt-Out	13
8.3	Sandwich-Dienste	14
8.4	Bereitschaftsdienst und Teilzeitarbeit	15
8.5	Kleine Fachabteilungen	15
8.6	Kombination von Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdiensten	17
8.7	Vergütung von Bereitschaftsdiensten	18
<b>9.</b>	<b>Rufbereitschaft</b>	<b>20</b>
9.1	Begrenzung der Rufbereitschaft	22
9.2	Teilzeitarbeit	23
9.3	Inanspruchnahme in der Rufbereitschaft zwischen 0.00 Uhr und 6.00 Uhr	24
9.4	Rufbereitschaft im Anschluss an „normale“ Arbeitszeit	25
9.5	Vergütung der Rufbereitschaft	26
9.5.1	Rufbereitschaften über 12 Stunden	26
9.5.2	Rufbereitschaften unter 12 Stunden	27
<b>10.</b>	<b>Mehrarbeit und Überstunden</b>	<b>27</b>
10.1	Mehrarbeit	27
10.2	Überstunden	29
10.2.1	Überstunden bei „normaler“ Arbeit	29

## A 7.3 Arbeitszeit für Ärztinnen und Ärzte (Anlage 30)

---

10.2.2	Überstunden bei Schicht- und Wechselschichtarbeit	31
10.2.3	Vergütung der Überstunden	31
10.2.4	Überstunden im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung	32
<b>11.</b>	<b>Arbeitszeitkonten</b>	<b>34</b>
<b>12.</b>	<b>Langzeitarbeitszeitkonten</b>	<b>35</b>
<b>13.</b>	<b>Freistellungen an Heiligabend und Silvester</b>	<b>36</b>
<b>14.</b>	<b>Samstagsarbeit</b>	<b>37</b>
<b>15.</b>	<b>Sonntagsarbeit</b>	<b>37</b>
<b>16.</b>	<b>Sonntagsarbeit an gesetzlichen Feiertagen</b>	<b>40</b>
<b>17.</b>	<b>Arbeit an Ostersonntag und Pfingstsonntag</b>	<b>40</b>
<b>18.</b>	<b>Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen</b>	<b>41</b>
<b>19.</b>	<b>Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitdokumentation</b>	<b>42</b>
<b>20.</b>	<b>Dienstpläne</b>	<b>44</b>
<b>21.</b>	<b>Beteiligung der MAV</b>	<b>46</b>

### 1. Einführung

Regelungen zur Arbeitszeit sind in den AVR an den verschiedensten Stellen zu finden. Es kommt mithin immer darauf an, in welcher **Anlage der AVR** ein Dienstnehmer eingruppiert ist, um im Nachgang feststellen zu können, welche arbeitszeitrechtlichen Regelungen auf ihn anzuwenden sind. 5

Nachfolgend werden ausschließlich die **Regelungen zur Arbeitszeit für Ärztinnen und Ärzte (Anlage 30)** erläutert. Dabei ist der Abschluss der Tarifrunde Ärzte durch Beschlussfassung der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 30.6.2022 mit den Inhalten, die zum **1.1.2023 in Kraft treten**, schon berücksichtigt. Hierdurch sind auch die Neuerungen durch den Tarifabschluss in der Tarifrunde des kommunalen öffentlichen Dienstes (TV-Ärzte VKA/Marburger Bund) enthalten.<sup>1</sup> 10

### 2. Regelmäßige Arbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit der Ärztinnen und Ärzte beträgt gemäß § 3 Abs. 1 Anlage 30 **40 Stunden wöchentlich**, ausschließlich der Pausen. Dabei kann die wöchentliche Arbeitszeit regelhaft **auf 5 Tage verteilt** werden. Wenn es eine betriebliche Notwendigkeit gibt, die durch die Dienstgeberseite zu begründen ist, kann die wöchentliche Arbeitszeit auf 6 Tage verteilt werden. 15



#### WICHTIG

Aufgrund der eindeutigen Regelung der Verteilung der Arbeitszeit auf 5 bzw. 6 Tage sind entweder eine 5-Tage-Woche oder eine 6-Tage-Woche als vereinbart anzusehen. 20

Raum für die Festlegung von 5,1- bis 5,9-Tage-Wochen sind ausweislich der eindeutigen Regelung nicht vorgesehen. Diese ermöglichen daher auch nicht die regelhafte Anordnung einer 5,5-Tage-Woche. Eine solche ist nur zu rechtfertigen, wenn es einen **stetigen Wechsel** von 5-Tage-Wochen und 6-Tage-Wochen gibt. Da die Regelung des § 3 Abs. 1 Anlage 30 auf die wöchentliche Stundenverteilung abstellt, dürfte dieser Wechsel durchaus möglich sein, soweit er durch dienstliche oder betriebliche Gründe gerechtfertigt erscheint. Um eine Dienstplanbarkeit herzustellen, ist hierbei jedoch die Dienstgeberseite verpflichtet, rechtzeitig festzulegen, welche Wochen des Jahres 5-Tage-Wochen und welche Wochen des Jahres 25

1 Rechtsstand der folgenden Erläuterungen ist der 15.9.2022.

## A 7.3 Arbeitszeit für Ärztinnen und Ärzte (Anlage 30)

### Ausgleichs- und Berechnungszeitraum

---

6-Tage-Wochen darstellen sollen. Dies ist für eine sinnvolle Dienstplan-  
kontrolle sowie für die Urlaubsplanung als notwendig anzusehen. Eine  
willkürliche Festlegung und ein beliebiger Wechsel widerspricht diesen  
Grundsätzen.

### 3. Ausgleichs- und Berechnungszeitraum

- 30 Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen  
Arbeitszeit legt § 3 Abs. 2 Anlage 30 verbindlich fest, dieser Berech-  
nung einen **Zeitraum von einem Jahr** zugrunde zu legen. Hierbei ist  
nicht zwingend auf das Kalenderjahr abzustellen. Es kann auch auf das  
jeweilige Eintrittsdatum des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin abge-  
stellt werden. Im Rahmen der Vereinheitlichung sollte innerhalb einer  
Einrichtung jedoch überlegt werden, die Ausgleichszeiträume für alle  
Dienstnehmer gleichlaufen zu lassen und auf das Geschäftsjahr der Ein-  
richtung abzustellen.
- 35 Durch die Einräumung eines **Ausgleichszeitraums** von einem Jahr wird  
der Dienstgeberseite eine gewisse Flexibilisierung im Rahmen der Über-  
und Unterplanung von Dienstnehmern ermöglicht. Dies bedeutet, dass  
im Rahmen eines solchen Ausgleichszeitraums lediglich **durchschnittlich**  
die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit erreicht werden muss. Abwei-  
chungen, die dienstplanerisch vorgenommen werden, sind durch diese  
Regelung gedeckt.
- 40 Das bedeutet auch, dass durch Überplanung von Dienstnehmern, auch  
wenn sie über die durchschnittliche wöchentliche Arbeit eines Vollzeit-  
mitarbeiters hinausgehen, **keine automatisierten Überstunden** entstehen,  
sondern diese überplante Arbeitszeit innerhalb des Ausgleichszeitraums  
durch Unterplanung des Dienstnehmers durch den Dienstgeber wieder  
ausgeglichen werden kann. Durch die feststehende Einräumung eines  
Ausgleichszeitraums von einem Jahr wird vornehmlich die Dienstgeber-  
seite erheblich bevorzugt. Positive Aspekte für die Dienstnehmerseite sind  
aufgrund des langen Ausgleichszeitraums nicht erkennbar. Es ist ins-  
fern überlegenswert, hier eine Regelung einzuführen, wie sie die Anlagen  
31, 32 und 33 in der jeweiligen Regelung des § 2 Abs. 2 bereits vor-  
sehen. Durch die Regelung der Vereinbarung eines Ausgleichszeitraums  
von bis zu einem Jahr würde hier ein Ausgleich zwischen den Interessen  
des Dienstgebers und der Dienstnehmer stattfinden, ohne die Flexibilisie-  
rungsmöglichkeiten zu sehr einzuschränken.
- 45 Der in § 3 Abs. 2 Satz 1 Anlage 30 vorgesehene Ausgleichszeitraum von  
einem Jahr kann für Dienstnehmer, die ständig **Wechselschicht oder**  
**Schichtarbeit** leisten, verlängert werden. Diese Verlängerung darf jedoch  
nicht einseitig durch die Dienstgeberseite vorgenommen werden.

### 4. Recht auf freie Wochenenden

§ 4 Abs. 4 Anlage 30 sieht nunmehr vor, dass Dienstnehmer nur noch an **2 Wochenenden im Kalendermonat** zu Diensten herangezogen werden dürfen. Unbeachtlich ist dabei, ob es sich bei diesen Diensten um reguläre Arbeitszeiten, um Bereitschaftsdienste, Rufbereitschaftsdienste oder auch regelmäßige Arbeit handelt. Insofern sind die Arbeitszeiten, die hier zu berücksichtigen sind, um die **allgemeine regelmäßige Arbeitszeit im Schichtdienst** ergänzt worden. 50

Ebenso ist die Möglichkeit entfallen, eine Durchschnittsberechnung innerhalb eines halben Jahres vorzunehmen, ebenso die Möglichkeit, dass nicht gewährte freie Wochenenden auf Antrag in das nächste Kalenderjahr übertragen werden inklusive der Möglichkeit des Verfalls bei Nichtgewährung. Vielmehr ist durch die Regelung in § 4 Abs. 4 Anlage 30 nunmehr eine **abschließende verbindliche Dienstzuordnung** vorzunehmen 55



#### WICHTIG

Dabei wird die Arbeitsleistung bei Wochenenden, die einen Monatswechsel beinhalten, dem Kalendermonat zugeordnet, an dem sie begonnen hat. 60

In § 4 Abs. 4 Satz 2 Anlage 30 darf pro Quartal durch den Dienstgeber insofern abgewichen werden, als dass er für ein **zusätzliches Wochenende** Dienste im Rahmen seines Direktionsrechts für den Dienstnehmer festlegen kann. Weitere Inanspruchnahmen des Dienstnehmers durch das Direktionsrecht des Dienstgebers sind nur bei gesondert zu begründender Gefährdung der Patientensicherheit möglich. Hierbei obliegt es der Dienstgeberseite, diese Gefährdung zu begründen. Insofern ist zu fordern, dass dargestellt wird, dass nicht auf andere Art und Weise, insbesondere durch Inanspruchnahme anderer Dienstnehmer, die Gewährung eines freien Wochenendes für den Dienstnehmer erfolgen kann. Grundsätzliche personelle Unterbesetzung kann aber nicht dazu führen, dass das normierte Recht auf zwei freie Wochenenden pro Monat durch den Dienstgeber „ausgehöhlt“ wird. 65



#### WICHTIG

In diesen Fällen ist im Rahmen der **Dienstplankontrolle durch die MAV** ein besonderes Augenmerk auf die Begründung der Dienstgeberseite zu legen. 70

Für diese überobligatorisch mit Arbeit besetzten Wochenenden hat der Dienstgeber **zusätzliche freie Wochenenden** ohne Arbeitsleistung inner- 75

## A 7.3 Arbeitszeit für Ärztinnen und Ärzte (Anlage 30)

### Schichtarbeit

---

halb der nächsten 3 Kalendermonate zu gewähren. Diese dürfen nicht mit schon gewährten freien Wochenenden gegengerechnet und verrechnet werden. Davon nicht erfasst ist das Arbeitswochenende, welches im Rahmen der quartalsmäßigen Überschreitung ermöglicht wird. Dieser Ausgleich hat direkt durch den Dienstgeber zu erfolgen. Eine Beantragung durch den Dienstnehmer ist insofern nicht nötig. Um eine Nachvollziehbarkeit der freien Wochenenden zu gewährleisten, ist allerdings zu fordern, dass diese zusätzlichen freien Wochenenden im **Dienstplan gesondert gekennzeichnet** werden, damit sowohl für den Mitarbeiter als auch für die MAV im Rahmen der Dienstplankontrolle nachvollziehbar ist, welche zuvor mit überobligatorischer Arbeit belegten Wochenenden ausgeglichen werden sollen.

- 80 Gelingt es dem Dienstgeber nicht, diesen Ausgleich innerhalb der nächsten 3 Kalendermonate vorzunehmen, entsteht rückwirkend für die erbrachte Arbeitsleistung an den zuviel angeordneten Wochenenden ein **Zuschlag**. Im Rahmen von Arbeitseinsätzen in Form von „normalen Diensten“ entsteht ein zusätzlicher Lohnanspruch in Höhe von 10 % bezogen auf das Entgelt je Stunde der geleisteten Arbeit. Ist Wochenendbereitschaftsdienst geleistet worden, erhöht sich die Bewertung des Bereitschaftsdienstes gemäß § 8 Abs. 3 Anlage 30 um 10 Prozentpunkte, bei Ableistung von Rufbereitschaft an diesem Wochenende wird zusätzlich zum Rufbereitschaftsentgelt ein Zuschlag von 10 % des Entgelts gemäß § 7 Abs. 3 Anlage 30 fällig und ist durch den Dienstgeber zu gewähren.
- 85 Um eine komplette Aushöhlung des Rechts auf freie Wochenenden zu verhindern, wird in § 4 Abs. 4 Satz 8 Anlage 30 schlussendlich normiert, dass **zumindest ein freies Wochenende** pro Monat durch den Dienstgeber gewährleistet werden muss.

### 5. Schichtarbeit

- 90 Gemäß § 5 Abs. 2 Anlage 30 ist Schichtarbeit die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit von mindestens 2 Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, wobei die Arbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet werden muss. Vereinfacht bedeutet dies, dass sich der Beginn der täglichen Arbeitszeit innerhalb eines Monats, einem Plan folgend, **um mindestens 2 Stunden verschieben** muss, wobei die Arbeit jeweils in einer Spanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird. Ist dies der Fall, spricht man von Schichtarbeit.
- 95 Hinsichtlich der **Zeitspanne 13 Stunden** ist dies so zu verstehen, dass diese Zeitspanne zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht erfolgen muss. Hierbei ist auf diejenigen Schichten ab-