

Gliederung

1.	Einführung	3
2.	Regelmäßige Arbeitszeit	3
3.	Ausgleichs- und Berechnungszeitraum	4
4.	Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit	5
5.	Ruhezeiten	7
6.	Ruhezeit und Rufbereitschaft, Inanspruchnahme während Rufbereitschaft	9
7.	Bereitschaftsdienst	10
7.1	Kombination von Arbeitszeit und Bereitschaftsdiensten	11
7.2	Opt-Out	12
7.3	Sandwichdienste	13
7.4	Bereitschaftsdienste und Teilzeit	14
7.5	Vergütung von Bereitschaftsdiensten	14
7.6	Mitarbeitende in Einrichtungen und Heimen	15
7.7	Mitarbeitende ohne Schicht- oder Wechselschichtarbeit	16
8.	Rufbereitschaft	16
8.1	Rufbereitschaft im Anschluss an „normale“ Arbeitszeit	19
8.2	Vergütung der Rufbereitschaft	20
8.2.1	Rufbereitschaften über 12 Stunden	20
8.2.2	Rufbereitschaften unter 12 Stunden	21
9.	Mehrarbeit und Überstunden	21
9.1	Mehrarbeit	21
9.2	Überstunden	23
9.2.1	Überstunden bei „normaler“ Arbeit	23
9.2.2	Überstunden bei Schicht- und Wechselschichtarbeit	25
9.2.3	Vergütung der Überstunden	26
9.2.4	Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigten, Überstunden zu erreichen	26
10.	Ferienfreizeiten und Übernachtungssituationen	29
11.	Arbeitszeitkonten	30
11.1	Arbeitszeitkonten nach Anlage 5 und 5b	30

A 7.5 Arbeitszeit im Sozial- und Erziehungsdienst (Anlage 33)

11.2	Arbeitszeitkonten nach § 9 Anlage 33	30
11.2.1	Allgemeines	30
11.2.2	Buchbare Stunden	31
11.2.3	Bestimmungsrecht des Mitarbeiters	33
11.2.4	Sonstige zwingende Inhalte	34
12.	Langzeitarbeitszeitkonten	35
13.	Freistellungen an Heiligabend und Silvester	36
14.	Samstagsarbeit und Sonntagsarbeit	38
15.	Sonntagsarbeit an gesetzlichen Feiertagen	40
16.	Arbeit am Ostersonntag und Pfingstsonntag	41
17.	Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen	41
18.	Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitdokumentation	42
19.	Dienstpläne	44
20.	Beteiligung der MAV	44

1. Einführung

In diesem Modul werden die Regelungen zur Arbeitszeit für **Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst** (SuE) der Anlage 30 AVR erläutert. Der Tarifabschluss SuE, den die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission durch Beschluss vom 20.10.2022 angenommen hat, ist mitberücksichtigt, Rechtsstand der folgenden Ausführungen ist der 1.1.2023.

5

2. Regelmäßige Arbeitszeit

Ausweislich der Regelung in § 2 Abs. 1 Anlage 33 AVR beträgt die **durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit** der Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst 39 Stunden ausschließlich der Pausen. Im Gebiet der neuen Bundesländer (Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen) beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bis 30.6.2023 noch 40 Stunden. Ab 1.7.2023 beläuft sich auch in diesen Bundesländern die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen auf **durchschnittlich 39 Stunden** in der Woche.

10

Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 Anlage 33 kann dabei die **regelmäßige Arbeitszeit auf 5 Tage**, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch **auf 6 Tage verteilt** werden. Die Bezugnahme auf die wöchentliche Arbeitszeit ist eindeutig. Demnach gibt es entweder eine 5-Tage-Woche oder eine 6-Tage-Woche. Raum für eine anderweitige Festlegung besteht nicht. Insbesondere die Möglichkeit der Vereinbarung einer 5,1-bis-5,9-Tage-Woche ist nicht vorgesehen. Dementsprechend ist die regelhafte Anordnung einer 5,5-Tage-Woche ebenso nicht möglich. Diese kann sich jedoch ergeben, wenn es einen stetigen Wechsel von 5-Tage-Weeken und 6-Tage-Weeken gibt.

15

Da die Regelung in § 2 Abs. 1 Anlage 33 auf die **wöchentliche Stundenverteilung** abstellt, dürfte dieser Wechsel durchaus möglich sein, so er durch dienstliche oder betriebliche Gründe gerechtfertigt ist. Hierbei ist jedoch, um eine Dienstplanbarkeit herzustellen, die Dienstgeberseite verpflichtet, rechtzeitig festzulegen, welche Wochen des Jahres 5-Tage-Weeken und welche Wochen 6-Tage-Weeken darstellen sollen. Dies ist für eine sinnvolle Dienstplankontrolle sowie für eine Urlaubsplanung als notwendig anzusehen. Eine willkürliche Festlegung und ein beliebiger Wechsel widersprechen einer zu fordernden Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden. Ebenso bedarf es dieser Klarstellung, um eine entsprechende Dienstplangestaltung und Dienstplankontrolle durch die MAV überhaupt gewährleisten zu können.

20

A 7.5 Arbeitszeit im Sozial- und Erziehungsdienst (Anlage 33) Ausgleichs- und Berechnungszeitraum

3. Ausgleichs- und Berechnungszeitraum

- 25 Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sieht § 2 Abs. 2 Anlage 33 vor, dass ein **Berechnungszeitraum von bis zu einem Jahr** zugrunde zu legen ist. Anders als für Ärztinnen und Ärzte in Anlage 30 (Ausgleichszeitraum 1 Jahr → Modul A 7.3 Ziffer 3) und für Mitarbeitende der Anlage 2 (grundsätzlicher Ausgleichszeitraum 13 Wochen → Modul A 7.1 Ziffer 3.6) ist für die Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst kein starrer Ausgleichszeitraum vorgesehen.
- 30 Durch die Formulierung „bis zu“ stellen die AVR klar, dass gerade **keine starre Zeitraumvorgaben** gemacht werden sollen, sondern der Zeitraum zur Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit in einem **Zeitfenster von einer Woche bis zu einem Jahr** liegen soll. Diese Regelung stimmt mit der Regelung für die Mitarbeitenden im Pflegedienst (§ 2 Abs. 2 Anlage 32) und im Pflegedienst in Krankenhäusern (§ 2 Abs. 2 Satz 2 Anlage 31) sowie mit § 6 Abs. 2 TVöD AT bzw. § 6 Abs. 2 TV-L inhaltlich überein. Damit soll es gerade ermöglicht werden, die Arbeitszeitgestaltung durch Festlegung eines Ausgleichszeitraums, der **einrichtungsbezogen** gestaltet werden kann, zu flexibilisieren.
- 35 Ist kein starrer Ausgleichszeitraum vorgegeben, so ist die Frage zu beantworten, wer diesen Ausgleichszeitraum nunmehr bestimmen darf. Einerseits kann man sich auf den Standpunkt stellen, dass die Entscheidung über den Ausgleichszeitraum allein dem **Weisungsrecht des Dienstgebers** gemäß § 106 GewO unterliegt. Damit läge es allein in dessen Händen, die Ausgleichszeiträume so zu gestalten, wie es ihm aus seiner Sicht sinnvoll erscheint. Es wäre mithin möglich, dass der Dienstgeber unter Berücksichtigung saisonaler, jahreszeitlicher oder konjunktureller Schwankungen Ausgleichszeiträume jeweils unterschiedlicher Länge aneinanderreihen könnte und somit eine Verdichtung oder Streckung des Arbeitszeitaufkommens herbeiführen kann.¹
- 40 Dieser Ansicht ist jedoch ausweislich des **Urteils des kirchlichen Arbeitsgerichts Paderborn vom 5.4.2019**² nicht zu folgen, da ein solch einseitiges Bestimmungsrecht zumindest auch den Bereich und die Lage und Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelne Woche betrifft und somit mitbestimmungspflichtig im Sinn des § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO ist. Da der MAV gerade im Bereich der **Lage der Arbeitszeit** an einzelnen Arbeitstagen und deren Verteilung auf die einzelnen Wochentage ein weitreichendes Beteiligungsrecht durch Zustimmungsvorbehalt eingeräumt wird, kann dieses nicht durch die Dienstgeberseite ausgehöhlt werden, indem

1 KAG Paderborn, Urteil vom 5.4.2019, I/2019, Rn. 32.

2 KAG Paderborn, Urteil vom 5.4.2019, I/2019, ZMV 5/2019, 267 mit Anmerkung Oxenknecht-Witzsch.

Arbeitszeit im Sozial- und Erziehungsdienst (Anlage 33) A 7.5

Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit

man hier ein einseitiges Bestimmungsrecht zubilligt.¹ Diese in sich konsistente Begründung ist schlüssig und zu berücksichtigen.

Das KAG Paderborn führt weiter aus, dass nicht davon ausgegangen werden kann, dass der Ausgleichszeitraum stets ein Jahr betrage, soweit nichts anderes vereinbart sei. Dagegen spreche, dass in anderen Bereichen, insbesondere in der Regelung von § 3 Abs. 2 Satz 1 Anlage 30 AVR, durch klaren Normbefehl („ist zu Grunde zu legen“) der AVR-Geber sehr wohl die unterschiedliche Ausgestaltung der Ausgleichszeiträume erfasst hat und durch die unterschiedliche Formulierung auch unterschiedliche Bedingungen schaffen wollte. Darüber hinaus entspreche die Annahme eines Jahreszeitraums auch keinem einheitlichen Regelungsprinzip. Dies ergebe sich schon aus der Normierung von § 1 Abs. 1 Satz 2 Anlage 5. Dort seien 13 Wochen als regelhafter Ausgleichszeitraum vorgesehen. Eine Abweichung von starren Vorgaben sei jedoch durch Dienstvereinbarungen und mithin unter Beteiligung der MAV möglich.² Ist aber auch hier die Beteiligung der MAV notwendig, so kann bei der Festlegung des Ausgleichszeitraums nichts anderes gelten.

45

WICHTIG

Vor diesem Hintergrund ist aufgrund der eindeutigen Auslegung durch das Urteil des KAG Paderborn davon auszugehen, dass in Anlage 33 zwingend ein Ausgleichszeitraum festzulegen ist.

50

Hierbei haben sich Dienstgeberseite und MAV über die Dauer eines solchen zu verständigen. Insbesondere ist durch die Dienstgeberseite das Mitbestimmungsrecht gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO zu berücksichtigen. So kein Ausgleichszeitraum rechtswirksam vereinbart ist, dürfte hilfsweise der **Abrechnungszeitraum**, mithin ein Monat, als Ausgleichszeitraum zugrunde zu legen sein.

55

4. Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit

Gemäß § 4 Abs. 2 Anlage 33 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

60

1 KAG Paderborn, Urteil vom 5.4.2019, I/2019, Rn. 29.

2 KAG Paderborn, Urteil vom 5.4.2019, I/2019, Rn. 30, 31.

A 7.5 Arbeitszeit im Sozial- und Erziehungsdienst (Anlage 33) Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit

die Arbeit jeweils in einer Spanne von mindestens 13 Stunden geleistet werden muss. Ist dies der Fall, spricht man von Schichtarbeit.

- 65 Hinsichtlich der **Zeitspanne von 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 abzustellen, in denen der Dienstnehmer tatsächlich durch den Dienstgeber beschäftigt und eingesetzt wird. Schichten, für die der Mitarbeiter nicht eingeteilt ist, bleiben bei dieser Betrachtung unberührt.
- 70 Liegt demnach Schichtarbeit vor, erhalten Dienstnehmer ausweislich der Regelung in § 6 Abs. 5, die **ständig Schichtarbeit leisten**, eine Schichtzulage in Höhe von 40 € monatlich. Dienstnehmer, die **nicht ständig Schichtarbeit leisten**, erhalten eine Schichtzulage in Höhe von 0,24 € pro Stunde.
- 75 Hierbei wird von nicht ständiger Schichtarbeit ausgegangen, wenn diese lediglich **vertretungsweise** oder als sogenannter Springerdienst durch einen Dienstnehmer vorgenommen wird. Unter ständiger Schichtarbeit ist zu verstehen, wenn Schichtarbeit **mindestens zwei Monate zusammenhängend** tatsächlich geleistet wurde. Unterbrechungen durch Urlaub bzw. Rehabilitationsmaßnahmen sind hierbei unschädlich.
- 80 Für **Teilzeitbeschäftigte** ist die Schichtzulage prozentual zu ihrer Arbeitsleistung als Teilzeitmitarbeitende zu gewähren. Dies verdeutlicht u.a. ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14.9.2008.¹ Das BAG führt darin aus, dass Teilzeitbeschäftigte, die ständig Schicht- oder Wechselschichtarbeit im Sinn der Regelung des § 7 TVöD leisten, keinen Anspruch auf die tarifliche Schicht- oder Wechselschichtzulage in voller Höhe haben. Diese Zulagen stehen Teilzeitbeschäftigten gemäß § 24 Abs. 2 TVöD nur anteilig in Höhe der Quote zwischen vereinbarter und regelmäßig tariflicher Arbeitszeit zu. Eine Ungleichbehandlung ist ebenfalls nicht zu sehen, da bereits teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gegenüber den Vollzeitmitarbeitern jeweils eine eigene Betrachtungsgruppe darstellen.²
- 85 Gemäß § 16 Abs. 1b Anlage 33 wird für die Ableistung von ständiger Schichtarbeit im Sinn von § 4 Abs. 2 je abgeleisteter Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate ein zusätzlicher Arbeitstag **Zusatzurlaub** gewährt.
- 90 Unter **Wechselschicht** ist gemäß § 4 Abs. 1 Anlage 33 die Arbeit gemeint, die nach einem Schichtplan/Dienstplan geplant ist und einen **regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten** vorsieht, bei denen die Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens 2 Nachtschichten herangezogen werden.

1 BAG, Urteil vom 14.9.2008, 10 AZR 634/07.

2 BAG, Urteil vom 14.9.2008, 10 AZR 634/07.