
Gliederung

1.	Einführung	3
2.	Regelmäßige Arbeitszeit	3
2.1	Mitarbeitende im Pflegedienst in Krankenhäusern	3
2.2	Mitarbeitende im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen	3
2.3	Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage	3
3.	Ausgleichs- und Berechnungszeitraum	4
4.	Schichtarbeit	6
5.	Wechselschichtarbeit	7
6.	Ruhezeiten	7
7.	Ruhezeit und Rufbereitschaft, Inanspruchnahme während Rufbereitschaft	9
8.	Bereitschaftsdienst	10
8.1	Kombination von Arbeitszeit und Bereitschaftsdiensten	10
8.1.1	§ 5 Abs. 2 Anlagen 31 und 32	10
8.1.2	§ 5 Abs. 3 Anlagen 31 und 32	11
8.1.3	§ 5 Abs. 4 Anlagen 31 und 32 (Opt-Out)	13
8.2	Sandwichdienste	14
8.3	Bereitschaftsdienste und Teilzeit	14
8.4	Vergütung von Bereitschaftsdiensten	14
8.4.1	Pflegedienst in Krankenhäusern	14
8.4.2	Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen	16
8.5	Mitarbeitende in stationären Heimen	17
8.6	Mitarbeitende ohne Schicht- oder Wechselschichtarbeit	17
9.	Rufbereitschaft	18
9.1	Rufbereitschaft im Anschluss an „normale Arbeitszeit“	20
9.2	Vergütung der Rufbereitschaft	21
9.2.1	Rufbereitschaften über 12 Stunden	21
9.2.2	Rufbereitschaften unter 12 Stunden	22
10.	Mehrarbeit und Überstunden	22
10.1	Mehrarbeit	22
10.2	Überstunden	24
10.2.1	Überstunden bei „normaler“ Arbeit	24

A 7.4 Arbeitszeit im Pflegedienst (Anlagen 31, 32)

10.2.2	Überstunden bei Schicht- und Wechselschichtarbeit	26
10.2.3	Vergütung der Überstunden	27
10.2.4	Überstunden bei Teilzeitbeschäftigung	27
11.	Arbeitszeitkonten	30
11.1	Arbeitszeitkonten nach Anlagen 5, 5b	30
11.2	Arbeitszeitkonten nach § 9 Anlagen 31, 32	30
11.2.1	Allgemeines	30
11.2.2	Buchbare Stunden	31
11.2.3	Bestimmungsrecht des Mitarbeiters	32
11.2.4	Sonstige zwingende Inhalte	33
12.	Langzeitarbeitszeitkonten	35
13.	Freistellungen an Heiligabend und Silvester	35
14.	Samstagsarbeit und Sonntagsarbeit	37
15.	Sonntagsarbeit an gesetzlichen Feiertagen	40
16.	Arbeit an Oster- und Pfingstsonntag	41
17.	Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen	41
18.	Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitdokumentation	43
19.	Dienstpläne	44
20.	Beteiligung der MAV	45

1. Einführung

In diesem Modul sollen ausschließlich die Regelungen zur Arbeitszeit für Mitarbeitende der **Anlagen 31 und 32 AVR** betrachtet werden. Die folgenden Erläuterungen betreffen daher die Mitarbeitenden **im Pflegedienst** in Krankenhäusern (Anlage 31) sowie in anderen Einrichtungen (Anlage 32) auf dem Rechtsstand 1.1.2023.

5

2. Regelmäßige Arbeitszeit

2.1 Mitarbeitende im Pflegedienst in Krankenhäusern

Ausweislich der Regelung in § 2 Abs. 1 Anlage 31 AVR beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Mitarbeitenden im Bereich der RK Nord/NRW/Bayern sowie der RK Ost **38,5 Stunden** ausschließlich der Pausen. Im Gebiet der RK Mitte/BW beträgt sie **39 Stunden**, in den neuen Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen **40 Stunden**. Zum 1.1.2025 wird auch in diesen Regionen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen auf durchschnittlich 39 Stunden in der Woche verringert, soweit sie im Bereich der RK Ost angesiedelt sind. In den Gebieten der neuen Bundesländer, die der RK BW angehören, beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden.

10

2.2 Mitarbeitende im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen

§ 2 Anlage 32 AVR sieht für die Mitarbeitenden im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen der Bereiche RK Nord/NRW/BW/Bayern eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von **39 Stunden** vor. In den Gebieten der neuen Bundesländer, die diesen Bereichen zuzuordnen sind, beträgt sie 40 Stunden.

15

Auch im Bereich der RK Mitte beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit grundsätzlich **39 Stunden**. Für Gebiete der neuen Bundesländer, die diesem Bereich unterliegen, gilt ebenfalls seit 1.1.2023 eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden. Auch im Bereich der RK Ost beträgt sie 39 Stunden. In den Gebieten der neuen Bundesländer findet zum 1.7.2023 eine Angleichung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf 39 Stunden wöchentlich statt.

20

2.3 Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage

Gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 Anlagen 31, 32 AVR kann 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 Festle-

25

A 7.4 Arbeitszeit im Pflegedienst (Anlagen 31, 32)

Ausgleichs- und Berechnungszeitraum

gung besteht nicht. Insbesondere ist die Möglichkeit der Vereinbarung einer 5,1- bis 5,9-Tage-Woche nicht vorgesehen.

- 30 Dementsprechend ist die **regelmäßige Anordnung einer 5,5-Tage-Woche** ebenso nicht möglich. Diese kann sich jedoch dadurch ergeben, dass es einen stetigen Wechsel von 5-Tage-Wochen und 6-Tage-Wochen gibt. Da die Regelung in § 2 Abs. 1 auf die wöchentliche Stundenverteilung abstellt, dürfte dieser Wechsel durchaus möglich sein, so er durch dienstliche oder betriebliche Gründe gerechtfertigt ist. Um eine Dienstplanbarkeit herzustellen, ist jedoch die Dienstgeberseite verpflichtet, rechtzeitig festzulegen, welche Wochen des Jahres 5-Tage-Wochen und welche 6-Tage-Wochen darstellen sollen. Dies ist für die sinnvolle Dienstplankontrolle als auch die Urlaubsplanung als notwendig anzusehen.

! WICHTIG

- 35 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.

3. Ausgleichs- und Berechnungszeitraum

- 40 Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sieht § 2 Abs. 2 Anlagen 31, 32 AVR vor, dass ein Berechnungszeitraum von **bis zu einem Jahr** zugrunde zu legen ist. Anders als in den Regelungen für Ärztinnen und Ärzte nach Anlage 30 AVR (Ausgleichszeitraum ein Jahr → Modul A 7.3 Ziffer 3) und für Mitarbeitende der Anlage 2 AVR (grundsätzlicher Ausgleichszeitraum 13 Wochen) ist im Bereich des Pflegedienstes **in Krankenhäusern** kein starrer Ausgleichszeitraum mehr vorgesehen. Durch die Formulierung „bis zu“ stellt der AVR-Geber klar, dass gerade keine starren Vorgaben gemacht werden sollen, sondern der Zeitraum zur Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit in einem **Zeitfenster von einer Woche bis zu einem Jahr** liegen soll. Durch diese Regelung, die im Übrigen mit § 6 Abs. 2 TVöD/TV-L inhaltlich übereinstimmt, soll es gerade ermöglicht werden, die Arbeitszeitgestaltung zu flexibilisieren, indem die Festlegung des Ausgleichszeitraums **einrichtungsbezogen gestaltet** werden kann.
- 45 Ist aber kein starrer Ausgleichszeitraum vorgegeben, so ist die Frage zu beantworten, wer diesen Ausgleichszeitraum bestimmen darf. Einerseits kann man sich auf den Standpunkt stellen, dass die Entscheidung über den Ausgleichszeitraum allein dem Weisungsrecht des Dienstgebers gemäß § 106 GewO obliegt. Damit läge es allein in dessen Händen, die Ausgleichs-

zeiträume so festzulegen, wie es aus seiner Sicht sinnvoll erscheint. Es wäre mithin möglich, dass der Dienstgeber unter Berücksichtigung saisonaler, jahreszeitlicher oder konjunktureller Schwankungen Ausgleichszeiträume jeweils unterschiedlicher Länge aneinanderreicht und er somit eine Verdichtung oder Streckung des Arbeitszeitaufkommens herbeiführen kann.

Dieser Ansicht ist jedoch, ausweislich eines Urteils des kirchlichen Arbeitsgerichts Paderborn nicht zu folgen, da ein solches einseitiges Bestimmungsrecht zumindest auch den Bereich der Lage und Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelne Woche betrifft und somit mitbestimmungspflichtig im Sinn des § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO ist. Da den 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 man hier ein einseitiges Bestimmungsrecht zubilligt.¹ Diese in sich konsistente Begründung ist schlüssig und zu berücksichtigen.

50

Das kirchliche Arbeitsgericht führt weiter aus, dass nicht davon ausgegangen werden könne, dass der Ausgleichszeitraum stets ein Jahr beträgt, soweit nichts anderes vereinbart sei. Dagegen spreche, dass in anderen Bereichen, insbesondere in der Regelung des § 3 Abs. 2 Satz 1 Anlage 30 AVR, durch klaren Normbefehl („ist zugrundezulegen“) der AVR-Geber sehr wohl die unterschiedliche Ausgestaltung der Ausgleichszeiträume erfasst hat und durch unterschiedliche Formulierungen 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 AVR. Dort sind 13 Wochen als regelhafter Ausgleichszeitraum vorgesehen. Eine Abweichung von starren Vorgaben ist jedoch durch Dienstvereinbarung 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.

55

Vor diesem Hintergrund ist aufgrund der eindeutigen Auslegung durch das Urteil des kirchlichen Arbeitsgerichts Paderborn davon auszugehen, dass in Anlage 33 AVR zwingend ein Ausgleichszeitraum festzulegen ist. 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. Soweit kein Ausgleichszeitraum rechtswirksam vereinbart ist, dürfte hilfsweise der Abrechnungszeitraum, mithin ein Monat, als Ausgleichszeitraum zugrunde zu legen sein.

60

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

2 KAG Paderborn, a.a.O., Rn. 30 und 31.

A 7.4 Arbeitszeit im Pflegedienst (Anlagen 31, 32)

Schichtarbeit

4. Schichtarbeit

- 65 Gemäß § 4 Abs. 2 Anlagen 31, 32 AVR 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 verschoben muss, wobei die Arbeit jeweils in einer Spanne von mindestens 13 Stunden zu leisten ist. Ist dies der Fall, spricht man von Schichtarbeit.
- 70 Hinsichtlich der **Zeitspanne von 13 Stunden** ist dies so zu verstehen, dass diese zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht liegen muss. Hierbei ist auf diejenigen Schichten abzustellen, in denen der Dienstnehmer tatsächlich durch den Dienstgeber beschäftigt und eingesetzt wird. Schichten, für die er nicht eingeteilt ist, bleiben bei dieser Betrachtung unberührt.
- 75 Liegt demnach Schichtarbeit vor, erhalten Dienstnehmer, die **ständig** Schichtarbeit leisten, ausweislich der Regelung in § 6 Abs. 5 eine Schichtzulage in Höhe von 40 Euro monatlich. Dienstnehmer, die **nicht ständig** Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage in Höhe von 0,24 Euro pro Stunde. Hierbei wird von nicht ständiger Schichtarbeit ausgegangen, wenn diese lediglich vertretungsweise oder als sogenannter „Springerdienst“ durch einen Dienstnehmer vorgenommen wird.
- 80 Unter **ständiger Schichtarbeit** ist zu verstehen, dass Schichtarbeit mindestens 2 Monate zusammenhängend tatsächlich geleistet wurde. Unterbrechungen durch Urlaub bzw. Rehabilitationsmaßnahmen sind hierbei unschädlich.
- 85 Für **Teilzeitbeschäftigte** ist die Schichtzulage prozentual zu Ihrer Arbeitsleistung in Teilzeit zu gewähren. Dies verdeutlicht hier u.a. ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts.¹ Das BAG führt hierin 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 nach dem BAG nicht zu sehen, da bereits teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gegenüber den Vollzeitmitarbeitern jeweils eine eigene Betrachtungsgruppe darstellen.

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