

M|A|V

Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen

SONDERAUSGABE:

ARBEITSZEIT

Erfahren Sie, wie Sie das komplexe juristische Geflecht der Arbeitszeitregelungen durchschauen können.

VERSCHIEDENE ASPEKTE – UND IHRE MITBESTIMMUNG

Bei diesem Thema geht es vor allem um Gesundheitsschutz, aber auch z. B. um Vergütung. Es geht um die Dauer, aber auch um die Lage der Arbeitszeit. Und es geht natürlich darum, wie Sie bei all diesen Aspekten als MAV mitbestimmen.

SONDERAUSGABE APRIL 2026

ADUVA



Dr. Michael Tillmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht & Autor

Seit mittlerweile mehr als 20 Jahren beschäftige ich mich mit dem Arbeitsrecht von A wie Abmahnung über K wie Kündigung bis Z wie Zeugnis. Da ist es nicht ganz einfach, immer auf dem Laufenden zu bleiben und durchzublicken. Ich bereite in den Sonderausgaben immer jeweils ein Thema aktuell und leicht zugänglich für Sie auf, damit Sie den Durchblick behalten.

[Editorial

Liebe Mitarbeitervertretung,

„Zeit ist Geld“ lautet ein bekannter Spruch. Seine Verwendung findet er sicherlich hauptsächlich im „Big Business“ und nicht in einfachen Arbeitsverhältnissen. Meiner Einschätzung nach würden sich von Ihren Kolleg*innen wohl die wenigsten mit diesem Spruch identifizieren, denn gerade im kirchlichen und im sozialen Bereich scheint der Fokus ja doch woanders zu liegen.

Dennoch ist nicht zu verkennen, dass die Faktoren Zeit und Geld sowie ihr Zusammenspiel arbeitsrechtlich gerade auch außerhalb der „höheren Etagen“ eine große Bedeutung haben. Man könnte sogar sagen, dass die beiden Faktoren das Grundgerüst eines Arbeitsverhältnisses bilden.

Diese aktuelle Sonderausgabe bietet Ihnen einen Überblick über die verschiedenen Aspekte und komplexen Verschachtelungen der Arbeitszeit. Dabei geht es natürlich auch um Ihre Rechte als MAV.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre,

Ihr

Michael Tillmann, Chefredakteur

Impressum: Mitarbeitende Aktiv Vertreten

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2199-3378 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Autor: Dr. Michael Tillmann, RA, Köln | Lektorat/Schlussredaktion: Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1+7: Quality Stock Arts; S. 3: Felix [Konvertiert]; S. 5: blende11.photo; S. 8: n hkama – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr; Alle Angaben in „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. | Dieses monothematische Supplement „Arbeitszeit“ liegt der Ausgabe 06 | April 2026 von „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ bei. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): mav@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

GRUNDWISSEN

Arbeitszeit – ein Thema mit vielen Aspekten:

Was hier alles zu beachten ist 3

Definition: Das ist die Arbeitszeit nach

der Rechtsprechung 4

AUFBAUWISSEN

Flexible Arbeitszeit: Diese Flexibilisierungsmöglichkeiten gibt es

..... 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Rahmenstruktur des ArbZG:

Darum muss zeitlich alles

„im Rahmen“ bleiben 6 + 7

KOLLEKTIVES RECHT

Breit gefächert: So wirken Sie als MAV

erfolgreich bei der Arbeitszeit mit 8 + 9

WICHTIGE URTEILE

Dienstvereinbarung, Arbeitsvertrag und

AVR: Keine Verlängerung der Arbeitszeit

ohne Rechtsgrundlage 10

Ersatzruhetage: Freischicht und ein

freier Tag sind nicht dasselbe 11

Bereitschaftsdienst oder Überstunden:

Dienstgeber*in entscheidet 11

RICHTERLICHE „GESETZGEBUNG“

Kreative Auslegungen: Das gilt bei

der Arbeitszeiterfassung 12

Aspekte der Arbeitszeit | Lesezeit 3 Minuten

Arbeitszeit – ein Thema mit vielen Aspekten

Einen Arbeitsplatz zu haben ist wichtig. Aber der schönste Arbeitsplatz nützt am Ende nichts, wenn er die Gesundheit ruiniert, weil man sich überarbeitet. Beim Schutz vor Überarbeitung wiederum spielt die Arbeitszeit zwar nicht die einzige, aber doch eine wichtige Rolle. Gesundheit und Regelung der Arbeitszeit sollten daher ganz oben in der Prioritätenliste stehen.

Die Gesundheit ist aber nicht der einzige Aspekt, wenn es um Regelungen der Arbeitszeit geht. Unter anderem geht es auch noch um eine gerechte Bezahlung. Insgesamt ist die Struktur des Arbeitszeitrechts ziemlich komplex und daher nicht leicht zu durchschauen. Ich versuche daher im Folgenden, Licht für Sie ins „Dunkel der Arbeitszeit“ zu bringen.

So überblicken Sie die Grundstruktur der Arbeitszeit

Der Arbeitszeit kann unter folgenden Aspekten eine Rolle spielen:

- **Dauer** der Arbeitszeit – wie lange müssen Ihre Kolleg*innen arbeiten?
- **Lage** der Arbeitszeit – zu welchen Zeiten müssen Ihre Kolleg*innen arbeiten?
- **Vergütung** der Arbeitszeit – wie viel Geld bekommen Ihre Kolleg*innen für ihre Arbeit?
- **Mitbestimmung** – wo und wie können Sie als MAV bei der Arbeitszeit mitbestimmen?

Dabei stehen verschiedene gesetzgeberische Ziele hinter den einzelnen Aspekten. Der Gesundheitsschutz ist dabei eines dieser Ziele des Gesetzgebers – aber nicht das einzige. Und nicht jedem Aspekt ist immer nur ein Ziel zuzuordnen.

Das gilt im Übrigen auch umgekehrt: Manchmal stützt sich ein Ziel auch auf mehrere Aspekte. So dienen etwa sowohl der Aspekt der Dauer als auch der Aspekt der Lage der Arbeitszeit dem Gesundheitsschutz als Ziel.

Der Gesundheitsschutz ist sehr wichtig

Große Bedeutung hat im Arbeitszeitrecht der Gesundheitsschutz. Für diesen ist vor allem die Dauer, aber teilweise auch die Lage der Arbeitszeit wichtig. Den Gesundheitsschutz als Ziel und die Dauer sowie teilweise auch die Lage der Arbeitszeit nimmt hauptsächlich das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ins Visier.

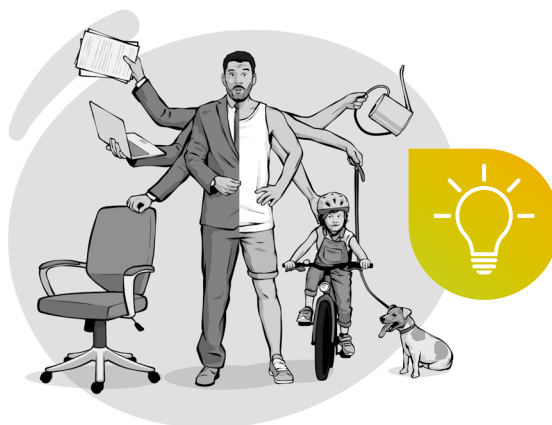
Dauer und Lage der Arbeitszeit sind aber nicht nur Gegenstand des ArbZG, sondern auch des Arbeitsvertrags bzw. Dienstvertrags. Das gilt vorwiegend für die Dauer der Arbeitszeit, die in aller Regel im Arbeitsvertrag definiert ist.

Die Lage der Arbeitszeit hingegen ist im Arbeitsvertrag meistens nicht festgelegt, sondern unterliegt dem Direktionsrecht des*der Arbeitgebenden bzw. Dienstgebenden. Diese*r kann sie daher in vielen Fällen einseitig ändern.

Wie Sie sehen, sind die verschiedenen Aspekte und Instrumente der Arbeitszeit also einerseits auseinanderzuhalten, aber andererseits auch miteinander verwoben. Dies führt eben zu der erwähnten komplexen Struktur.

Das ArbZG ist zentral im Gesundheitsschutz

Nun geht die Komplexität aber sozusagen noch „eine Drehung weiter“:



ArbZG und Gesundheitsschutz haben beide große Bedeutung im Arbeitszeitrecht. Aber diese Begriffe sind nicht deckungsgleich.

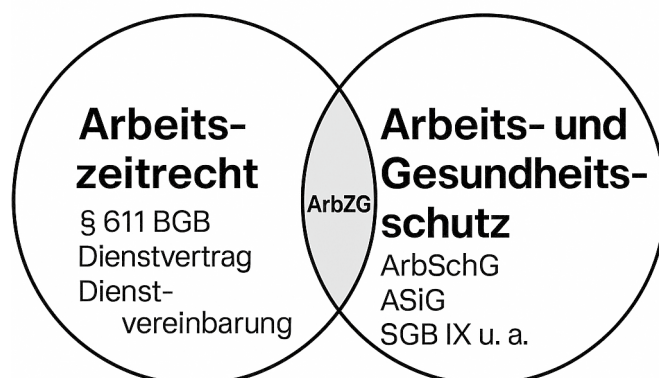
Der Gesundheitsschutz ist nämlich nur ein Teilaspekt des Arbeitszeitrechts – wie umgekehrt auch das Arbeitszeitrecht nur ein Teilaspekt des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist. Letzterer umfasst beispielsweise auch Regelungen zu Betriebsärzt*innen und zur Verhütung von Arbeitsunfällen. Diese Bereiche haben mit dem Thema Arbeitszeit nichts oder allenfalls sehr indirekt zu tun.

Auf der anderen Seite umfasst das Arbeitszeitrecht wie erläutert nicht nur Regelungen zur Dauer und Lage der Arbeitszeit, sondern eben auch beispielsweise zur Vergütung. Diese wiederum hat ihrerseits mit dem Gesundheitsschutz nichts zu tun. Vielmehr geht es dabei um ein gerechtes Verhältnis von Leistung und Gegenleistung als gesetzgeberisches Ziel.

Arbeitszeit und Gesundheitsschutz überschneiden sich im ArbZG

Aus dieser komplexen Struktur kann man am Ende als Ergebnis herausfiltern, dass das ArbZG eine Schnittmenge darstellt, nämlich zwischen dem Arbeitszeitrecht einerseits und dem Gesundheitsschutz andererseits.

Man kann sich das anhand der folgenden Skizze sozusagen bildlich klarmachen:



Definition Arbeitszeit | Lesezeit 3 Minuten

Das ist die Arbeitszeit nach der Rechtsprechung

Arbeitszeit definieren – klingt eigentlich ganz einfach, oder? Das ist halt die Zeit, in der man arbeitet – würden Sie wahrscheinlich sagen. Juristisch ist die Sache aber gar nicht so klar. Das hängt vor allem damit zusammen, dass nicht immer ganz klar ist, was denn eigentlich „Arbeit“ ist.

Schauen wir am besten zunächst einmal ins Gesetz. Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) liefert die folgende Definition der Arbeitszeit:

§ 2 Abs. 1 ArbZG

„Arbeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen ...“

Wirklich anfangen kann man mit dieser Definition aber nicht wirklich etwas. Nicht ganz so nutzlos erscheint demgegenüber die Definition des europäischen Rechts, das dem ArbZG zugrunde liegt:

§ Richtlinie 2003/88/EG

„Arbeit ist jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt.“

Es reicht also auch, dass man als Mitarbeiter*in dem*der Arbeitgebenden bzw. Dienstgebenden „zur Verfügung steht“. Aktive Tätigkeit ist demnach nicht zwingend erforderlich.

So legt die Rechtsprechung den gesetzlichen Begriff der Arbeitszeit aus

Ausgehend von dem „Zur-Verfügung-Stehen“ fällt nach der Rechtsprechung neben der aktiven Arbeit zunächst vor allem die sogenannte **Arbeitsbereitschaft** unter den Begriff der Arbeit. Die Rechtsprechung definiert diese als „wache Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung“. Wer also beispielsweise als Mitarbeiter*in an der Pforte eines Krankenhauses sitzt, „arbeitet“ im rechtlichen Sinne auch dann, wenn er*sie gerade nichts zu tun hat. Es kann ja jeden Moment das Telefon klingeln oder ein Besucher erscheinen.

Von der Arbeitsbereitschaft wird der weniger intensive **Bereitschaftsdienst** unterschieden. Bereitschaftsdienst ist weniger intensiv als Arbeitsbereitschaft, denn er erfordert keine „wache Aufmerksamkeit“. Klassische Fälle sind die Bereitschaftsdienste etwa beim Rettungsdienst oder im Krankenhaus. In diesen Diensten darf man als Mitarbeiter*in – je nach Ausgestaltung und Arbeitsanfall – durchaus auch schlafen. Nichtsdestotrotz gilt auch der Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes.

Rufbereitschaft ist anders als Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst

Die am wenigsten intensive Form der Bereitschaft wird als Rufbereitschaft bezeichnet. Bei der Rufbereitschaft muss man allerdings auf den Inhalt im jeweiligen Dienstverhältnis schauen und darf

sich nicht von der Bezeichnung ablenken lassen. Es kommt nämlich darauf an, wie viel Bewegungsfreiheit man als Mitarbeiter*in in einer Rufbereitschaft genießt.

Nur wenn man rund 30 bis 60 Minuten (oder noch mehr) Zeit hat, nach der Alarmierung seinen Dienst anzutreten, soll „echte“ Rufbereitschaft vorliegen und damit keine Arbeitszeit. Ist die Zeitspanne dagegen kürzer, also etwa nur 20 Minuten oder weniger, handelt es sich tatsächlich um einen Bereitschaftsdienst und somit um Arbeitszeit. Sobald nach der Alarmierung dann tatsächlich die Arbeit aufgenommen wird, handelt es sich natürlich in jedem Fall um Arbeitszeit – egal, wie die Zeit vorher zu bewerten war.



Übersicht: Formen der Arbeitszeit

Art der Arbeit	Arbeitszeit im rechtlichen Sinne
Aktive Arbeit	ja
Arbeitsbereitschaft	ja
Bereitschaftsdienst	ja
Rufbereitschaft	nein, wenn ausreichend Bewegungsfreiheit

Arbeitszeitbegriff: nicht in allen Bereichen einheitlich

Der geschilderte Arbeitszeitbegriff gilt hauptsächlich für das ArbeitsZG und damit insbesondere für die gesetzlichen Höchst-arbeitszeiten. Bei anderen rechtlichen Aspekten weicht der Arbeitszeitbegriff teilweise davon ab. Zu nennen ist vor allem die Vergütung und der kollektivrechtliche Begriff. Entscheidend ist nämlich immer der Zweck der jeweiligen Regelungen.

Kollektivrechtlich spielt der Arbeitszeitbegriff bei der Mitbestimmung des Betriebsrats eine Rolle. Die dortigen Erwägungen lassen sich auch auf das kirchliche Arbeitsrecht und auf die Mitarbeitervertretungen übertragen. Zweck der Mitbestimmung bei der Arbeitszeit ist die Abgrenzung von Arbeit und Freizeit. Daher wird von der Mitbestimmung auch die Regelungskompetenz für die Rufbereitschaft erfasst – obwohl diese ja nach der oben genannten „Basis-Definition“ gar nicht zur Arbeitszeit gehört. Ihre Möglichkeiten als MAV zur Mitbestimmung bei der Arbeitszeit finden Sie auf [Seite 8 und 9](#).

Einen wiederum ganz anderen Ansatz verfolgt die Rechtsprechung bei der **Vergütung**. Hier soll es letztlich gar nicht auf die Arbeitszeit ankommen, sondern ob eine Tätigkeit zu den „versprochenen Diensten“ gehört. So können beispielsweise unter Umständen auch Umkleidezeiten zu bezahlen sein.

Sie als MAV und Ihre Kolleg*innen sollten also immer ganz genau hinschauen, um welchen Bereich des Themas Arbeitszeit es im konkreten Fall geht.

Flexible Arbeitszeit | Lesezeit 4 Minuten

Diese Flexibilisierungsmöglichkeiten gibt es

Das gesetzliche Grundmodell geht davon aus, dass ein*e Mitarbeiter*in für eine bestimmte Menge Geld eine bestimmte Menge an Arbeit leistet. Ein starres Modell ohne Abweichungsmöglichkeiten würde den Anforderungen und Wünschen der modernen Arbeitswelt oft nicht gerecht. Es haben sich daher in der Praxis die unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle herausgebildet.

Die Bandbreite dieser Modelle ist so groß wie die Bandbreite der Arbeitsanforderungen in den unterschiedlichen Betrieben – also nahezu unendlich. Es gibt aber ein paar unumstößliche Grundregeln, an denen keine flexible Arbeitszeitgestaltung vorbeikommt. Dazu finden Sie nachfolgend einen kurzen Überblick zu den wichtigsten Themen Überstunden und Arbeitszeitkonten.

Das ist bei Überstunden zu beachten

Wenn es um die Anordnung von Überstunden geht, sind regelmäßig 2 Fragen von Bedeutung:

1. Gibt es eine Rechtsgrundlage dafür?
2. Was gilt hinsichtlich der Vergütung der Überstunden?

1. Schritt: Die Anordnung von Überstunden bedarf immer einer Rechtsgrundlage. Im Gesetz ist diese nicht zu finden. Sie muss daher im Arbeits-, im Tarifvertrag oder in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

Tarifverträge im eigentlichen Sinne existieren im kirchlichen Arbeitsrecht nicht. Der BAT-KF ist nur dem Namen nach ein Tarifvertrag. Tatsächlich handelt es sich um eine Regelung, auf die im Arbeitsvertrag Bezug genommen werden muss, wie es etwa auch bei den AVR Caritas oder bei der KAVO der Fall ist. Letztlich geht es also um standardisierte arbeitsvertragliche Regelungen. Gemäß § 6 Abs. 6 BAT-KF sind Mitarbeitende „im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten“ zur Leistung von Überstunden verpflichtet.

2. Schritt: Hier stellt sich die Frage, ob und ggf. in welchem Umfang Überstunden zu vergüten sind. Die Bandbreite der möglichen Antworten reicht von „gar nicht“ über „mit dem normalen Stundensatz“ bis zu einer Vergütung mit „Überstundenzuschlägen“.

In der Regel sind Überstunden mindestens mit dem normalen Stundensatz zu vergüten. Überstunden durch die Grundvergütung abzugelten ist nur ausnahmsweise erlaubt, wenn etwa die Zahl der Überstunden auf ein zumutbares Maß gedeckelt ist oder wenn es sich um eine überdurchschnittlich bezahlte Tätigkeit oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze handelt.

Zuschläge hingegen gibt es für Überstunden nur, wenn sie im Arbeitsvertrag bzw. in den in Bezug genommenen Regelwerken wie KAVO, AVR oder BAT-KF oder in einer Dienstvereinbarung ausdrücklich geregelt sind. Eine gesetzliche Regelung gibt es nicht.

Ein Beispiel für eine Regelung lässt sich in § 14b KAVO finden. Danach gibt es je nach Entgeltgruppe Zuschläge in Höhe von 15 % oder 30 %.



So bringen Arbeitszeitkonten noch mehr Flexibilität

Weit verbreitet im Rahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit sind Arbeitszeitkonten. Dabei können einerseits „Überstunden“ nach den in einer konkreten Einrichtung oder in einem konkreten Betrieb festgelegten Regeln wieder abgebaut werden, ohne dass dies jedes Mal erneut genehmigt werden müsste. Es gibt also regelmäßig einen gewissen Automatismus.

Die „Überstunden“ stehen hier in Anführungszeichen, weil sie ja gar keiner konkreten Anordnung mehr bedürfen, sondern eigentlich nur Teil der flexibilisierten Grundarbeitszeit sind. Der*Die Mitarbeitende kann dann beispielsweise im Rahmen einer Kernarbeitszeit und eines bestimmten Arbeitszeitrahmens selbst entscheiden, wann und wie viele Stunden er*sie an einem bestimmten Tag arbeitet.

Die Minusstunden sind der „Systembrecher“

Es gibt aber einen noch wichtigeren Unterschied zwischen Überstunden und Arbeitszeitkonten: Während bei Überstunden die Flexibilisierung sozusagen nur in eine Richtung geht, geht sie bei Arbeitszeitkonten regelmäßig auch in die andere Richtung. Es können dann nämlich auch Minusstunden entstehen.

Um die Bedeutung von Minusstunden richtig zu erfassen, muss man sich klarmachen, dass diese vom Gesetz her, das heißt im arbeitsrechtlichen Grundsystem, eigentlich gar nicht vorgesehen sind. In der Konsequenz bedeutet dies, dass es rechtlich wirksame Minusstunden immer nur bei einer entsprechenden wirksamen Vereinbarung geben kann.

Zu einer wirksamen Vereinbarung gehört dabei auch, dass der*die Mitarbeitende es in der Hand hat, ob Minusstunden anfallen. Der*Die Dienstgebende darf die Minusstunden also nicht einfach „aufdrängen“.

→ FAZIT

Minusstunden ändern Risikoverteilung

Wenn keine wirksame Vereinbarung vorliegt, kann der*die Arbeitgebende Minusstunden bei der Auszahlung der Vergütung nach der Rechtsprechung nicht abziehen. Die Minusstunden stellen nämlich im Grunde einen Bruch des arbeitsrechtlichen Grundsystems dar. Denn dieses sieht vor, dass der*die Arbeitgebende das Risiko trägt, ob genug Arbeit an einem bestimmten Tag vorhanden ist. Dieses Risiko wird durch ein Arbeitszeitkonto teilweise auf die Mitarbeitenden abgewälzt.

Bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit sind Sie als MAV gefragt. Lesen Sie dazu die weiteren Einzelheiten auf [Seite 8 und 9](#).

Rahmenstruktur der Arbeitszeit | Lesezeit 8 Minuten

Zeitlich muss alles „im Rahmen“ bleiben

Schon der antike Arzt Paracelsus wusste: „Die Menge macht das Gift.“ Arbeit an sich ist nicht gesundheitsschädlich. Im Gegenteil: Arbeit ist sinnstiftend und kann damit auch entscheidend zur psychischen und auch physischen Gesundheit beitragen. Aber ein Zuviel an Arbeit kann der Gesundheit schaden. Daher hat der Gesetzgeber ein Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geschaffen, das die Arbeitszeit begrenzt und dabei auch dem Gesundheitsschutz dienen soll. Dabei muss die Arbeitszeit „im Rahmen“ bleiben – und zwar nicht nur im sprichwörtlichen Sinne, sondern auch rechtstechnisch.

Diverse Arbeitszeitregelungen bilden verschieden große Rahmen

Die Regelungen zur Arbeitszeit kann man sich bildlich wie eine Konstruktion aus verschiedenen Rahmen vorstellen. Dann bekommt man leichter eine Übersicht und Orientierung, welche Anforderungen an eine rechtmäßige Arbeitszeitregelung zu stellen sind. Bevor wir uns also die einzelnen Regelungen im ArbZG und in anderen Gesetzen anschauen und uns damit beschäftigen, ist es zunächst einmal wichtig, das arbeitsrechtliche „Gesamtsystem“ der Arbeitszeit zu überblicken und einzuordnen.

Sie können sich das Ganze auch bildlich wie ein System aus mehreren Rahmen vorstellen:

- äußerer Rahmen: ArbZG
- mittlerer Rahmen: Tarifvertrag, Dienstvereinbarung
- innerer Rahmen: Arbeitsvertrag, darin: Direktionsrecht

Das ArbZG bildet den äußeren Rahmen

Halten Sie sich immer vor Augen, dass das ArbZG immer nur die äußerste Grenze der zulässigen Arbeitszeit bildet. Diese äußerste Grenze kommt nur dann zum Tragen, wenn man nicht bereits vorher an andere Grenzen der Arbeitszeit gestoßen ist. Konkret geht es dabei um Regelungen in:

- AVR
- KAVO
- BAT-KF
- Dienstvereinbarung
- Arbeitsvertrag

Letztlich maßgeblich für Ihre Verpflichtungen und die Ihrer Kolleg*innen ist also vor allem der jeweilige Arbeitsvertrag. Dieser bildet den „innersten Rahmen“ bzw. „Kern“ des Arbeitszeitsystems. Das Direktionsrecht des*der Dienstgebenden, das heißt hier: die Möglichkeit, einen bestimmten Arbeitsumfang anzuordnen, kann immer nur so weit reichen, wie der konkrete Arbeitsvertrag es zulässt. Deshalb sollte jede*r Kolleg*in natürlich vor allem in seinen*ihrn Arbeitsvertrag schauen, wenn er*sie wissen möchte, wie viel er*sie arbeiten muss.

Meistens wird im kirchlichen Bereich auf die kirchenspezifischen Regelungen wie KAVO, AVR oder BAT-KF verwiesen. Aber auch bei einem generellen Verweis auf diese Regelungen kann es sein, dass ein Arbeitsvertrag in Teilen abweichende Regelungen enthält, hinsichtlich der Arbeitszeit insbesondere bei Teilzeitverträgen.

Dies sind die Höchstgrenzen nach ArbZG

Das ArbZG geht gemäß § 3 grundsätzlich von einer maximalen werktäglichen Arbeitszeit von 8 Stunden aus. Da nach dem Gesetz

auch der Samstag ein normaler Werktag ist, ergibt sich damit eine maximale Wochenarbeitszeit von 48 Stunden. m

Das ArbZG sieht jedoch zahlreiche Möglichkeiten der Flexibilisierung vor. Die grundsätzlich geltenden Maximalzeiten können somit vorübergehend doch überschritten werden.

Vor allem sieht § 7 ArbZG Flexibilisierungsmöglichkeiten im Bereich von Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft vor. Diese können auf einem Tarifvertrag, einer Dienstvereinbarung oder auf einer sonstigen kirchlichen Regelung wie z. B. den AVR beruhen.

Wichtige Flexibilisierungen betreffen auch die Arbeit an Sonn- und Feiertagen im kirchlichen Bereich nach § 10 Abs. 1 Nr. 6 ArbZG und im Krankenhaus- und Pflegebereich nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG.

Aktive Vertragsgestaltung kann den Rahmen erweitern

Die Flexibilisierungen im ArbZG sind regelmäßig an ein Tätigwerden der Vertragspartner geknüpft – sei es auf der Ebene des Arbeitsvertrags, einer Dienstvereinbarung oder eines Tarifvertrags.

Wenn das ArbZG grundsätzlich einen Spielraum bei der Arbeitszeit eröffnet, dieser aber nicht oder nur teilweise genutzt wird durch Tarifvertrag, Dienstvereinbarung oder Arbeitsvertrag, ist der Spielraum letztlich im konkreten Dienstverhältnis allerdings entsprechend entweder gar nicht oder nur teilweise gegeben.



BEISPIEL

Verhältnis von Arbeitsvertrag und ArbZG

Die maximale Wochenarbeitszeit gemäß § 3 ArbZG beträgt grundsätzlich 48 Stunden. Im Arbeitsvertrag ist eine Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden vereinbart.

Folge: Es gilt die arbeitsvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden. Ohne besondere Rechtsgrundlage ist der*die Dienstgebende nicht berechtigt, den vollen Rahmen des ArbZG von 48 Wochenstunden auszuschöpfen.

Das sind die zeitlichen Regelungen in der KAVO

Die regelmäßige **Wochenarbeitszeit** beträgt nach § 14 KAVO 39 Stunden. Die Vorschrift enthält aber auch zahlreiche Flexibilisierungsmöglichkeiten auf der Basis des ArbZG. Diese betreffen mit Blick auf den liturgischen Dienst vor allem Sonn- und Feiertagsarbeit. Sie betreffen aber auch den Schichtdienst, wie er typischerweise in karitativen und medizinischen Einrichtungen vorkommt.

- Beispielsweise müssen Beschäftigte gemäß § 14 Abs. 5 KAVO in Dienststellen, deren Aufgaben Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit erfordern, „dienstplanmäßig oder einrichtungsüblich“ arbeiten.
- Darüber hinaus kann die Dienststelle gemäß § 14 Abs. 4 KAVO aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des ArbZG abweichen.
- Zudem kann gemäß dieser Vorschrift in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

Das sind die zeitlichen Regelungen in den AVR Caritas

In Anlage 5 der AVR Caritas ist die regelmäßige **Wochenarbeitszeit** ebenfalls auf 39 Stunden festgelegt. Auch hier finden sich jedoch zahlreiche Flexibilisierungsmöglichkeiten. Diese betreffen vor allem den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft in Krankenhäusern und Heimen.

- So kann beispielsweise gemäß § 1 Abs. 2 Anlage 5 AVR Caritas die regelmäßige Arbeitszeit auf durchschnittlich 48 Stunden in der Woche und über 10 Stunden werktäglich **verlängert** werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang **Arbeitsbereitschaft** fällt. Die Grenzen des ArbZG sind dabei selbstverständlich einzuhalten.

Das sind die zeitlichen Regelungen im BAT-KF

Auch der BAT-KF legt die regelmäßige **wöchentliche Arbeitszeit** in § 6 auf 39 Stunden fest. Hier gibt es ebenso zahlreiche Flexibilisierungsmöglichkeiten. Im Fokus stehen vor allem auch hier Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen.

- Gemäß § 6 Abs. 4 BAT-KF sind die Mitarbeitenden im Rahmen **begründeter betrieblicher oder dienstlicher Notwendigkeiten** zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbe-

schäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

- Mitarbeitende, die **regelmäßig an Sonn- und Feiertagen** arbeiten müssen, erhalten innerhalb von 2 Wochen 2 arbeitsfreie Tage, hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen.
- Erfolgt der **Ausgleich an einem Wochenfeiertag**, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe gezahlt. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag der*des Mitarbeitenden durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.
- Gemäß § 6 Abs. 5 BAT-KF kann in **Krankenhäusern** und anderen Einrichtungen zur stationären oder ambulanten Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst und im Wechselschichtdienst auf bis zu 12 Stunden verlängert werden. In unmittelbarer Folge dürfen jedoch nicht mehr als 4 Schichten und innerhalb von 2 Kalenderwochen nicht mehr als 8 Schichten mit einer über 10 Stunden hinaus verlängerten Arbeitszeit geleistet werden. Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.

Schichten mit einer über 10 Stunden hinaus verlängerten Arbeitszeit unterliegen dabei jedoch weiteren Einschränkungen. Sie setzen nämlich voraus:

- eine Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- eine Belastungsanalyse gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz und
- ggf. aus der Belastungsanalyse resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes.



Mitwirkung MAV | Lesezeit 7 Minuten

So wirken Sie als MAV erfolgreich bei der Arbeitszeit mit

So breit gefächert die Aspekte der Arbeitszeit sind, so unterschiedlich sind auch die denkbaren Ansätze bei Ihrer Mitbestimmung.

Beim ArbZG reden Sie mit!

Beim Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geht es vor allem um die Dauer der Arbeitszeit, weniger um die Lage. Das ArbZG hat ja den Gesundheitsschutz im Visier. Da spielt es keine entscheidende Rolle, ob ein*e Kolleg*in um 7 Uhr oder um 8 Uhr mit der Arbeit beginnt – solange er*sie nur ausreichend Ruhezeit vorher hatte und insgesamt nicht zu lange arbeitet. Hier liegt also der Fokus des ArbZG.

Aber im Hinblick auf die Gesundheit ist die Dauer der Arbeitszeit sinnvollerweise nicht nur „stur“ nach der Uhr zu bewerten. Einfach weil Arbeitszeit nicht gleich Arbeitszeit ist. Arbeitszeit im rechtlichen Sinne umfasst wie gezeigt ja ein breites Spektrum.

Dabei ist nicht jede Arbeit gleich anstrengend. Sich „nur“ bereitzuhalten ist normalerweise weniger anstrengend als dauernd aktiv sein zu müssen. Aber wie anstrengend genau? Und wie viel Zeit braucht man tatsächlich zur Erholung? Das kann man wohl umso besser bewerten, je näher man mit den konkreten Umständen des Arbeitsplatzes vertraut ist.

Sie sind als MAV „näher dran“

Im Klartext: Die Parteien des Dienstvertrags – Mitarbeiter*in und Dienstgeber*in – und vor allem nicht zuletzt auch Sie als MAV sind hier näher dran am Geschehen als der Gesetzgeber. Das hat der Gesetzgeber auch selbst erkannt.

Das ArbZG räumt daher Arbeitgebenden und Dienstgebenden zahlreiche Möglichkeiten ein, die grundsätzlich „starren“ Höchst-arbeitszeiten flexibler zu gestalten. Jedoch ist die Arbeitgeber- bzw. Dienstgeberseite dabei auf eine Kooperation mit der kollektiven Vertretung auf Arbeitnehmerseite angewiesen, also auf die Gewerkschaften oder auf die Betriebsräte bzw. Mitarbeitervertretungen.

Hier liegt für Sie als MAV eine große Chance – aber auch eine nicht unerhebliche Verantwortung für die von Ihnen vertretenen Kolleg*innen.

Somit können Sie als MAV in diesen Bereichen zwar nicht von sich aus bestimmte Regelungen aktiv durchsetzen – aber Ihr*e Dienstgeber*in kommt bei den nachfolgend aufgeführten Regelungen zur Flexibilisierung eben auch nicht an Ihnen als MAV vorbei.

Diese Abweichungen können Sie als MAV mit Ihrem*Ihrer Dienstgebenden vereinbaren

Sie als MAV können zusammen mit den*der Dienstgebenden in bestimmten Bereichen von den Grundregelungen des ArbZG abweichen. Der Gesetzgeber erlaubt dies gemäß § 7 Abs. 1 ArbZG in den folgenden Bereichen:

- Verlängerung der Arbeitszeit abweichend von § 3 ArbZG über 10 Stunden werktäglich, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt

- einen anderen Ausgleichszeitraum abweichend von § 3 ArbZG festlegen
- Aufteilung der Gesamtpausenzeit in Schichtbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer abweichend von § 4 Satz 2 ArbZG
- Ruhezeit um bis zu 2 Stunden kürzen, abweichend von § 5 Abs. 1 ArbZG, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und ein entsprechender Ausgleichszeitraum festgelegt wird
- Verlängerung der Arbeitszeit abweichend von § 6 Abs. 2 ArbZG (Nachtarbeit) über 10 Stunden werktäglich, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt
- einen anderen Ausgleichszeitraum festlegen, abweichend von § 6 Abs. 2 ArbZG
- Beginn des 7-stündigen Nachtzeitraums abweichend von der Regelung in § 2 Abs. 3 ArbZG auf einen Zeitpunkt zwischen 22 Uhr und 24 Uhr bestimmen

Diese weiteren Abweichmöglichkeiten gibt es

Weitere abweichende Regelungen kann Ihr*e Dienstgeber*in mit Ihnen als MAV gemäß § 7 Abs. 2 und Abs. 2a ArbZG in diesen Bereichen umsetzen:

- Anpassung der Ruhezeiten bei Rufbereitschaft abweichend von § 5 Abs. 1 ArbZG (Ruhezeit von 11 Stunden zwischen den Arbeitseinsätzen) an die Besonderheiten der Rufbereitschaft
- Anpassung der Regelungen in § 3 (werktägliche Arbeitszeit), § 4 (Pausen), § 5 Abs. 1 (Ruhezeit von 11 Stunden zwischen den Arbeitseinsätzen) und § 6 Abs. 2 (Nachtarbeit) ArbZG bei der Pflege und medizinischen Betreuung und Ähnlichem an die Eigenart der Tätigkeit zum Wohl der betreuten Personen
- Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit abweichend von § 3, § 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 ArbZG über 8 Stunden hinaus auch **ohne Ausgleich**, wenn die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang in Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und **durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmenden nicht gefährdet wird**



Weitere abweichende Regelungen kann Ihr*e Dienstgeber*in mit Ihnen als MAV gemäß § 12 ArbZG in diesen Bereichen umsetzen:

- Verringerung der beschäftigungsfreien Sonntage auf mindestens 10 Sonntage unter anderen in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Menschen
- Wegfall von Ersatzruhetagen für auf Werktagen entfallende Feiertage abweichend von § 11 Abs. 3 ArbZG
- Verlängerung der Arbeitszeit in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 11 Abs. 2 ArbZG auf bis zu 12 Stunden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden

Diese Mitbestimmungsrechte haben Sie nach MAVO und MVG-EKD

Mitbestimmungsrechte gibt es aber auch zur Lage bzw. Verteilung der Arbeitszeit. Hier geht es nicht in erster Linie um den Gesundheitsschutz, sondern um eine interessengerechte Abgrenzung von Arbeit und Freizeit.

Dieses Mitbestimmungsrecht ergibt sich aus § 40d) MVG-EKD bzw. § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO. Es betrifft vor allem Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.

Ausnahmsweise besteht auch in der Frage der Dauer der Arbeitszeit ein Mitbestimmungsrecht nach MAVO und MVG-EKD, nämlich wenn es um Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit um mindestens 10 Stunden geht. In diesem Fall liegt nach der Rechtspre-

chung eine Einstellung im Sinne der Mitbestimmung vor. Somit werden die entsprechenden Mitbestimmungsrechte, die bei einer Einstellung gelten, ausgelöst.

Schaffen Sie eine Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit

Nutzen Sie die Möglichkeit, gemeinsam mit Ihrem* Ihrer Dienstgebenden die Arbeitszeit zu flexibilisieren und dabei die Interessen Ihrer Kolleg*innen gebührend einzubringen und mit Nachdruck zu vertreten.

Natürlich können Sie in einer Dienstvereinbarung auch Regelungen zur Lage der Arbeitszeit mit Festlegungen zur Dauer der Arbeitszeit kombinieren.

Sie sollten sich aber immer darüber klar werden, welches Ziel Sie eigentlich verfolgen. Geht es darum,

- die Lage der Arbeitszeit zu flexibilisieren und womöglich ein Arbeitszeitkonto zu regeln oder
- die Dauer der Arbeitszeiten und die Ausgleichszeiten flexibler zu gestalten?
- Oder geht es um beides?

Im letztgenannten Fall sollten Sie die Regelungen zur Lage der Arbeitszeit einerseits und zur Dauer der Arbeitszeit andererseits der Klarheit und Übersichtlichkeit halber deutlich trennen, falls sie in einer einzigen Dienstvereinbarung festgelegt sind.

Um bei einer Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit die wesentlichen Punkte im Blick zu halten, können Sie die folgende Checkliste nutzen:



Checkliste: Regelungspunkte bei einer Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit

An diese Regelungspunkte sollten Sie bei einer Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit denken – soweit im Einzelfall erforderlich



Geltungsbereich (gesamte Einrichtung oder Teile der Einrichtung, alle Mitarbeitenden oder nur bestimmte Mitarbeitergruppen) und Geltungsdauer

- Ziel der Dienstvereinbarung (z.B. Flexibilisierung der Arbeitszeit zur Erleichterung der Organisation in der Einrichtung und Ausgleich mit den berechtigten Bedürfnissen der Mitarbeitenden)
- Regelungen zur Lage und Verteilung der Arbeitszeit
- Regelung der Bandbreite eines Arbeitszeitkontos bzw. eines Zeitr Rahmens bei Gleitzeit
- Regelung eines Ausgleichszeitraums (z.B. Freizeitausgleich innerhalb von 6 Monaten)
- Regelung eines Informationsanspruchs für die Mitarbeitenden bezüglich des Kontostandes auf dem Arbeitszeitkonto (z.B. monatlich / im Quartal, schriftlich/per Intranet)
- Regelung, ob Arbeitszeiten dienstgeberseitig angeordnet werden (z.B. im Schichtsystem) oder ob Mitarbeitende innerhalb eines Rahmens selbst über Umfang der Arbeitszeit bestimmen können
- Regelung für den Abbau eines Stunden-Guthabens, das die definierten Grenzen überschreitet - und umgekehrt für den Abbau von Minusstunden, die den definierten Umfang überschreiten
- Regelung von Zuschlägen

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Bei jeder Dienstvereinbarung sollten dabei natürlich die Regelungen in den jeweiligen standardisierten Regelwerken wie KAVO, AVR Caritas und BAT-KF berücksichtigt werden.

Regelungen zum Arbeitszeitkonto gibt es z. B. in § 14 d KAVO und in Anlage 5 b AVR Caritas. § 6 BAT-KF enthält zahlreiche Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, u. a. auch zu Zeitguthaben.

Dienstvereinbarung, Arbeitsvertrag und AVR | Lesezeit 4 Minuten

Keine Verlängerung der Arbeitszeit ohne Rechtsgrundlage

Die Arbeitszeit, die ein*e Dienstgeber*in konkret von seinen Mitarbeitenden verlangen kann, hängt von der entsprechenden Rechtsgrundlage ab. Die Arbeitszeit muss – wie auf Seite 6 dargestellt – „im Rahmen“ bleiben. Beim kirchlichen Arbeitsrecht ist das Zusammenspiel der verschiedenen in Betracht kommenden Rechtsgrundlagen allerdings noch etwas komplizierter als im „normalen“ Arbeitsrecht.

Der Fall: Ein Mitarbeiter war als Rettungsassistent im Rettungsdienst bei den Johannitern tätig.

In seinem Dienstvertrag war vereinbart, dass die AVR des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V. Anlage Johanniter (AVR DWBO Anlage Johanniter) auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden seien. Nach § 11 dieser AVR beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden.

§ 4 Abs. 2 des Dienstvertrags sah allerdings die Möglichkeit der Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 48 Stunden vor.

Hinzu kam ein weiteres Vertragswerk zur Arbeitszeit: Zwischen dem zuständigen Regionalverband Leipzig/Nordsachsen und der zuständigen Mitarbeitervertretung wurde eine „Dienstvereinbarung zur Verlängerung der täglichen Arbeitszeit gemäß § 11 Abs. 4 AVR DWBO Anlage Johanniter und § 9 Abs. 3 AVR DD“ vom 21.5.2019 (im Folgenden Dienstvereinbarung Arbeitszeit) geschlossen. Diese Dienstvereinbarung Arbeitszeit sieht die Möglichkeit vor, die Arbeitszeit über 10 Stunden täglich zu verlängern.

Auf Basis dieser Dienstvereinbarung Arbeitszeit ordnete der Dienstgeber für die Mitarbeitenden im Rettungsdienst eine auf 48 Wochenstunden verlängerte Arbeitszeit an. Diese Arbeitszeit war dienstplanmäßig in 4 12-Stunden-Schichten zu erbringen. Eine Vergütung für die hierdurch über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden hinaus geleisteten Arbeitsstunden (Mehrstunden) erhielten die Mitarbeitenden nicht.

Ein Mitarbeiter klagte dagegen und machte geltend, die Verlängerung der Arbeitszeit sei unwirksam. Daher seien die Mehrstunden zu vergüten oder auf dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.

Die Entscheidung: Das Bundesarbeitsgericht (BAG, 21.11.2024, Az. 6 AZR 16/24) gab dem Mitarbeiter recht.

Der **Vergütungsanspruch** bestehe auf Basis der AVR. Weder die Dienstvereinbarung Arbeitszeit noch § 4 Abs. des Dienstvertrags stünden dem entgegen.

Schauen wir uns zunächst den **Dienstvertrag** an. Dieser enthielt wie gezeigt eine Klausel, die auf die AVR verwies, also darauf Bezug nahm. Man spricht daher in solchen Fällen von einer „Bezugnahmeklausel“. Eine solche Bezugnahmeklausel kann bestimmte Regelungen wie eben AVR oder auch einen Tarifvertrag ganz oder auch nur teilweise einbeziehen. In welchem Umfang die Einbeziehung erfolgt, hängt von der Auslegung ab.

Hier enthielt der Dienstvertrag eigene Regelungen zur Arbeitszeit (48 Stunden) in Abweichung von den Regelungen in den AVR (40 Stunden). Man könnte also durchaus auf die Idee kommen,

dass daher die AVR nur teilweise einbezogen worden seien – nämlich gerade nicht, was die Deckelung auf 40 Stunden betrifft.

Das BAG kam hier aber zu einer anderen **Auslegung**. Aus dem Gesamtbild des Vertrags, der Position der Bezugnahmeklausel am Anfang des Dienstvertrags und den weiteren Regelungen zur Arbeitszeit (die hier nicht im Einzelnen aufgeführt werden können) ergebe sich, dass die **Bezugnahmeklausel als unbeschränkt** zu interpretieren sei.

Die Bezugnahmeklausel selbst enthalte auch keine Einschränkungen hinsichtlich ihres Geltungsumfangs. Weder sehe sie nur eine Anwendung der in Bezug genommenen Regelungen „im Übrigen“ vor noch „soweit im Dienstvertrag nichts anderes geregelt ist“. Dies spreche ersichtlich für den Willen der Vertragsparteien, **aus-schließlich und umfassend die AVR anzuwenden**.

Bei der Interpretation berücksichtigte das BAG auch, dass hier das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (**AGB-Kontrolle**) mit seinen verschärften Maßstäben anzuwenden war.

Somit galt also unterm Strich das in den AVR festgeschriebene Limit von 40 Stunden – obwohl im Dienstvertrag ausdrücklich von 48 Stunden die Rede war!

Auch die **Dienstvereinbarung Arbeitszeit** führte nach Ansicht des BAG nicht zu einem anderen Ergebnis. Es sei schon fraglich, ob der klagende Mitarbeiter überhaupt in den persönlichen Geltungsbereich der Dienstvereinbarung falle. Diese beziehe sich nämlich nicht auf die „Außenwache B.“, in der der Mitarbeiter tätig sei.

Aber auch unabhängig davon sei die Dienstvereinbarung so **aus-zulegen**, dass sie im konkreten Fall die angeordnete Verlängerung der Arbeitszeit nicht abdecke. Das entnimmt das BAG der **Systematik der einzelnen Regeln** in der Dienstvereinbarung, die hier aus Platzgründen nicht dargestellt werden können.

→ FAZIT

Kirchenrechtliche Grundlagen der Arbeitszeit sind speziell

So kompliziert und anscheinend in sich widersprüchlich kann insbesondere Kirchenarbeitsrecht manchmal sein.

Was kann man sonst noch aus der Entscheidung lernen? Auf jeden Fall, dass genaues Hinschauen auf die Umstände des Einzelfalls immer wichtig ist. Und dass dies zu einem Erfolg führen kann, den auch die meisten Experten auf den ersten Blick vielleicht eher nicht vermutet hätten.

Ersatzruhetage | Lesezeit 2 Minuten

Freischicht und ein freier Tag sind nicht dasselbe

Kleine Unterschiede können in der Juristerei mitunter große Wirkung haben. Das zeigt sich wieder einmal in dem vorliegenden Fall, bei dem sich zunächst das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz und dann das Bundesarbeitsgericht (BAG) um den Unterschied zwischen einer Freischicht und einem freien Tag bzw. einem sogenannten Ersatzruhetag zu kümmern hatten.

Der Fall: Ein Mitarbeiter in einem Verteilzentrum arbeitete regelmäßig von 18 Uhr oder später bis 2 Uhr oder maximal 3.30 Uhr in der Nacht. Die Arbeit fand grundsätzlich von Montag bis Freitag und am Sonntag statt. Der Samstag war regelmäßig frei. Der Mitarbeiter hatte eine sogenannte „rollierende Freischicht“ pro Woche.

In einem Zeitraum von 10 Jahren arbeitete der Mitarbeiter an insgesamt 88 Feiertagen. Für diese 88 Tage verlangte der Mitarbeiter nun Schadenersatz, da er der Meinung war, ihm hätte dafür jeweils ein Ersatzruhetag gewährt werden müssen – was aber nicht geschehen sei.

Die Entscheidung: Die Rechtsprechung gab dem Mitarbeiter recht. Einerseits jedenfalls – andererseits aber auch wieder nicht. Wie soll das gehen?

Nun, das BAG (8.12.2021, Az. 10 AZR 641/19) entschied zwar, ein Ersatzruhetag müsse einen vollen Kalendertag von 0 Uhr bis 24 Uhr umfassen. Diese Voraussetzung konnte aber nicht erfüllt werden, da der Mitarbeiter ja immer jeweils in der Nacht bis in den neuen Kalendertag hinein arbeitete.

Soweit hatte der Mitarbeiter Erfolg. Dennoch ging er am Ende jedenfalls finanziell leer aus. Das LAG Rheinland-Pfalz hatte nämlich zuvor geurteilt, das Arbeitszeitgesetz sehe bei Verstößen gegen die in Rede stehende Regelung zum Ersatzruhetag in § 11 Abs. 3 keinen Schadenersatzanspruch vor.

Dieser Teil der Entscheidung war dann in der Revision vor dem BAG gar nicht mehr angegriffen worden.

→ FAZIT

Nur eine schnelle Reaktion führt zum Erfolg

Wer glaubt, bei der Frage der Ersatzruhetage ungerecht behandelt zu werden, sollte dies möglichst umgehend geltend machen. Dann lässt sich diese Ungerechtigkeit für die Zukunft abstellen.

Das Unrecht jedoch zunächst zu dulden, um es dann später zu „liquidieren“, funktioniert nicht.

Freischicht | Lesezeit 1 Minute

Bereitschaftsdienst statt Überstunden

Manchmal sehen Abläufe vom äußeren Erscheinungsbild her absolut gleich aus, werden aber rechtlich unterschiedlich bewertet. Wenn ein*e Mitarbeiter*in im Bereitschaftsdienst Arbeitsaufgaben zugewiesen bekommt, sind das dann Überstunden?

Der Fall: Eine OP-Krankenschwester klagte auf Überstundenvergütung. Dabei ging es um Zeiten, die im unmittelbaren Anschluss an die Regelarbeitszeit lagen, aber zeitlich schon in den angeordneten Bereitschaftsdienst fielen. Nach den für das Arbeitsverhältnis geltenden Regelungen war der Bereitschaftsdienst deutlich weniger gut bezahlt als Überstunden.

Die Krankenschwester meinte, sie müsse ja regelmäßig im Anschluss an die Operationen, die in etwa zeitgleich mit ihrer regulären Arbeitszeit endeten, noch Aufräumarbeiten erledigen. Daher könnten diese Zeiten nicht dem weniger gut bezahlten Bereitschaftsdienst zugerechnet werden.

Die Entscheidung: Das Bundesarbeitsgericht folgte der Auffassung der Krankenschwester nicht (25.4.2007, Az. 6 AZR 799/06). Überstunden müsste der Arbeitgeber auch als solche anordnen. Das sei hier nicht der Fall gewesen. Der Arbeitgeber habe Bereitschaftsdienst angeordnet. Bei diesem Bereitschaftsdienst sei nicht

die jeweils geregelte Quote von aktiver Arbeit innerhalb des Bereitschaftsdienstes überschritten worden. Es sei nicht Merkmal des Bereitschaftsdienstes, dass Arbeit unvorhergesehen anfalle.

→ FAZIT

Arbeitgebende haben Gestaltungsspielraum

Der*Die Arbeitgebende kann aufgrund seines*ihres Direktionsrechts innerhalb des gesetzlichen und vertraglichen Rahmens festlegen, welche Art von Arbeit geleistet werden soll. Daher hat er*sie auch grundsätzlich die Freiheit, zu entscheiden, ob er Überstunden oder Bereitschaftsdienst anordnet, wenn beides möglich ist. Diese Entscheidung hat der*die betroffene Mitarbeitende zu akzeptieren, auch wenn sie für ihn*sie finanziell nicht optimal ist.

Arbeitszeiterfassung | Lesezeit 1 Minute

Das gilt bei der Arbeitszeiterfassung

Im Arbeitsrecht überraschen die Gerichte immer wieder mit sehr „kreativen“ Auslegungen, mit denen sie quasi die Position des Gesetzgebers einnehmen.

Neue Vorschrift zur Arbeitszeit „entdeckt“

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seiner Entscheidung vom 13.9.2022, Az. 1 ABR 22/21, eine Pflicht zur allgemeinen Arbeitszeiterfassung durch Arbeitgebende aus einer Vorschrift abgeleitet, die bis dahin niemand mit dem Thema Arbeitszeit so direkt in Verbindung gebracht hatte.

Es handelt sich um § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Danach hat der*die Arbeitgebende ganz allgemein für eine geeignete Organisation zu sorgen, um erforderliche Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu treffen.

Der*Die Arbeitgebende ist nach Ansicht des BAG aufgrund dieser Vorschrift verpflichtet, ein System einzuführen, in dem Beginn und Ende und damit auch die Dauer der Arbeitszeit einschließlich der Überstunden erfasst werden – was Ihren Kolleg*innen dann beim Nachweis von Überstunden eventuell nützlich sein kann. Das BAG stützt sich dabei unter anderem auf die europäische Arbeitszeitrichtlinie 2003/88 und die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 14.5.2019, Rs. C-55/18.

Ihr Mitbestimmungsrecht als MAV entfällt

Jetzt kommt noch ein besonderer – aber leider eher unschöner – Clou: In der genannten Entscheidung des BAG ging es eigentlich gar nicht um die Frage der Arbeitszeiterfassung, sondern um die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bei der Einführung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

Das BAG verneinte ein entsprechendes Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung einer elektronischen Zeiterfassung, da der Arbeitgeber ja ohnehin schon zur Arbeitszeiterfassung verpflichtet sei.

Auch wenn das BetrVG im kirchlichen Bereich keine Anwendung findet, dürfte die Rechtsprechung aber doch auf die praktisch inhaltsgleichen Vorschriften in § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO und § 40j MVG-EKD zu übertragen sein.

Unter dem Strich wird somit an dieser Stelle Ihre Position als MAV „beschnitten“, während aber immerhin gleichzeitig die Position Ihrer Kolleg*innen gestärkt wird.



Unser Service für Sie:

Expert*innensprechstunde:

Schreiben Sie uns Ihre individuellen Fragestellungen an: mav@mitbestimmung-heute.de

Sie erhalten in wenigen Werktagen eine konkrete und kompetente Antwort aus unserem Redaktionsteam.

Onlinebereich:

Auf www.adiuva.de erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download: alle Muster-Schreiben, Dienstvereinbarungen, Checklisten und Übersichten aus Ihren Ausgaben zum Herunterladen. Jetzt einmalig registrieren! Sie benötigen Unterstützung bei der Registrierung? Wenden Sie sich jederzeit an unseren Kund*innendienst: Tel.: 0228 9550160, E-Mail: service@adiuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr die Gelegenheit zum Austausch mit Kolleg*innen und unseren Expert*innen. Profitieren Sie zusätzlich von einem Impulsvortrag zu einem aktuellen Thema.

Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Freuen Sie sich schon auf die nächste Sonderausgabe zu einem wichtigen und interessanten Thema!