

**Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern vom
24. Januar 2006**

**Arbeitsrechtsregelung über die Weitergeltung der Anlage 8 AVR – Bereitschaftsdienst und
Rufbereitschaft – in der bisher im Bereich des Diakonischen Werkes Bayern geltenden Fassung vom
24.01.2006**

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern hat am 24.01.2006 eine Arbeitsrechtsregelung beschlossen, nach der die Anlage 8 AVR – Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft – in der bisher im Bereich des Diakonischen Werkes Bayern geltenden Fassung unverändert weiter gilt. Diese Arbeitsrechtsregelung war notwendig geworden, weil Mitglieder einer der beiden in der Arbeitsrechtlichen Kommission Bayern vertretenen Gruppen aus dem diakonischen Bereich Bedenken gegen eine Übernahme der am 09.11.2005 von der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland beschlossenen Änderungen der Anlage 8 erhoben hatten und die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern deshalb über diese Bedenken entscheiden musste. Die Arbeitsrechtsregelung über die Weitergeltung der Anlage 8 AVR vom 24.01.2006 sowie die Anlage 8 AVR lauten wie folgt:

§ 1

Anlage 8 AVR – Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft – in der bisher im Bereich des Diakonischen Werkes Bayern geltenden Fassung gilt unverändert weiter.

§ 2

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 01.01.2006 in Kraft.

Anlage 8 – BEREITSCHAFTSDIENST UND RUFBEREITSCHAFT –

A. Regelung für Ärztinnen, Ärzte, Zahnärztinnen, Zahnärzte, Hebammen, Entbindungspfleger, medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen und medizinisch-technische Assistenten und Gehilfen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rettungsdienst

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v. H.	15 v. H.
B	mehr als 10 bis 25 v. H.	25 v. H.
C	Mehr als 25 bis 40 v. H.	40 v. H.
D	Mehr als 40 bis 49 v. H.	55 v. H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

b) Entsprechend der Zahl der von der Mitarbeiterin bzw. vom Mitarbeiter je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat

Bewertung als Arbeitszeit

1. bis 8. Bereitschaftsdienst

25 v. H.

9. bis 12. Bereitschaftsdienst

35 v. H.

13. und folgende Bereitschaftsdienste

45 v. H.

(3) Für die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit wird die Überstundenvergütung gezahlt. Überstundenvergütung im Sinne der Anlage 8 A. ist die Überstundenvergütung nach den Anlagen 9, 9a und 9b.

(4) Die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit kann bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Arbeitsbefreiung abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung nach Absatz 2 ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden.

(5) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede zum Dienstvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

(6) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Leistet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als zwölf Rufbereitschaften angeordnet werden. Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre. Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichmäßig verteilt werden.

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 6 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet.

Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. Die Überstundenvergütung entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung gewährt wird (Freizeitausgleich).

(7) Im Kalendermonat dürfen nicht mehr als sieben Bereitschaftsdienste in den Stufen A und B und sechs Bereitschaftsdienste in den Stufen C und D angeordnet werden. Diese Zahl darf vorübergehend überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre. Leistet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter auch Rufbereitschaft, ist dies bei Anwendung des Satzes 1 in der Weise zu berücksichtigen, dass zwei Rufbereitschaften als ein Bereitschaftsdienst gelten.

Ein Wochenendbereitschaftsdienst darf in den Stufen C und D nicht zusammenhängend von derselben Mitarbeiterin bzw. demselben Mitarbeiter abgeleistet werden. Nach einem zusammenhängenden Wochenendbereitschaftsdienst oder einem anderen entsprechend langen Bereitschaftsdienst ist eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden dienstplanmäßig vorzusehen.

Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter an einem Kalendertag, an dem sie bzw. er eine Arbeitszeit - ausschließlich der Pausen - von mindestens siebeneinhalb Stunden abgeleistet hat, zu einem Bereitschaftsdienst der Stufe C oder D herangezogen, der mindestens zwölf Stunden dauert, soll ihr bzw. ihm nach diesem Bereitschaftsdienst eine Ruhezeit von mindestens acht Stunden gewährt werden; dies gilt nicht, wenn bei Gewährung der Ruhezeit die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre.

Unterabsatz 3 gilt entsprechend nach einer mindestens 24stündigen Inanspruchnahme durch Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst (gleich welcher Stufe) zwischen 6.00 Uhr an einem Sonntag oder einem Wochenfeiertag und 9.00 Uhr am folgenden Tag.

Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, müssen innerhalb von längstens acht Wochen ausgeglichen werden.

Unbeschadet der Unterabsätze 3 und 4 ist, von Notfällen abgesehen, die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter

nach einem Bereitschaftsdienst (gleich welcher Stufe) von mindestens zwölf Stunden in dem erforderlichen Umfang von der Arbeit freizustellen, wenn sie bzw. er nachweist, dass ihre bzw. seine Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes über 50 v. H. hinausgegangen ist. Die Zeit, in der die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt wird, ist als Freizeitabgeltung nach Absatz 4 anzurechnen. Die Mitarbeiterin, die bzw. der Mitarbeiter, der ständig Wechselschichtarbeit (§ 9 Absatz 8) zu leisten hat, soll im Anschluss an eine Nachtschicht nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden.

(8) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Absatz 2 Buchstabe b und des Absatz 7 Unterabsatz 1 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleich langen Zeitraumes (24-Stunden-Wechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst. Werden die innerhalb des 24-Stunden-Wechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von derselben Mitarbeiterin bzw. demselben Mitarbeiter geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

Die vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten (Wochenendbereitschaftsdienst) rechnen als zwei Bereitschaftsdienste. Das gleiche gilt für die vom Dienstende am Tage vor einem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten. Unterabsatz 1 Satz 2 gilt sinngemäß. Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Absatz 7 Unterabsatz 1 Satz 3 gilt Unterabsatz 2 entsprechend.

Die Ruhezeiten im Sinne des Absatz 7 Unterabsatz 2 bis 4 können auch mit dienstplanmäßig freien Tagen zusammenfallen. Sie sollen, soweit möglich, zum Freizeitausgleich nach Absatz 4 verwendet werden.

Für die Zeiten eines Freizeitausgleichs nach Absatz 4, Absatz 6 Unterabsatz 4 und Absatz 7 Unterabsatz 5 werden die Vergütung (§ 14 Absatz 1 und 2) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

(9) Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ständig zu Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft herangezogen werden, kann durch Nebenabrede zum Dienstvertrag eine pauschale Abgeltung vereinbart werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Wochen zum Monatsende kündbar.

B. Regelung für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst darf für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der in Heimen untergebrachten Personen obliegt, angeordnet werden, für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur aus dringenden betrieblichen Erfordernissen.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(3) Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 25 v. H. als Arbeitszeit gewertet und durch Gewährung von Freizeit abgegolten; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

Leistet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht hinausgehenden Bereitschaftsdienstes mit zusätzlich 15 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

(4) Ist die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes durch Freizeit im Laufe eines Monats nicht möglich, so wird für die nach Absatz 3 ermittelte Arbeitszeit die Überstundenvergütung gezahlt. Überstundenvergütung im Sinne der Anlage 8 B. ist die Überstundenvergütung nach den Anlagen 9, 9a und 9b.

(5) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 6 v. H. als Arbeitszeit gewertet und durch Gewährung von Freizeit abgegolten; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

Die innerhalb der Rufbereitschaft anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben voll als Arbeitszeit gewertet und durch zusätzliche Freizeit abgegolten. Für die Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur

einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

Ist aus dienstlichen Gründen ein Freizeitausgleich nach Unterabsatz 2 und/oder Unterabsatz 3 im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit bis zum Ende des nächsten Kalendervierteljahres nicht möglich, erfolgt die Abgeltung der Rufbereitschaft durch zusätzliche Vergütung. Für die nach Unterabsatz 2 und/oder Unterabsatz 3 errechnete Arbeitszeit wird je Stunde die Überstundenvergütung gezahlt.

(6) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen - auch zusammen -, von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als zwölfmal im Monat angeordnet werden.

Der Wochenendbereitschaftsdienst, d. h. die Zeit vom Dienstende am Samstag bis Dienstbeginn am Montag sowie der Bereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d. h. die Zeit vom Dienstende vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag, gelten als zwei Bereitschaftsdienste. Der Bereitschaftsdienst über zwei aufeinander folgende Sonn- und Feiertage gilt als vier Bereitschaftsdienste.

Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Unterabsatz 1 gilt Unterabsatz 2 entsprechend.

(7) Die Ruhezeit in Einrichtungen, in denen die Ruhezeit bei der Behandlung, Pflege und Betreuung der Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohle dieser Personen entsprechend anzupassen ist, kann durch Dienstvereinbarung um bis zu drei Stunden gekürzt werden, wenn während der gesamten Ruhezeit Bereitschaftsdienst ist zu leisten ist, in dem in der Regel nur zu höchstens 12,5 v. H. Arbeit anfällt. Sie ist innerhalb von längstens acht Wochen auszugleichen.

Kürzungen der Ruhezeiten in Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen durch Inanspruchnahmen während des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, müssen innerhalb von längstens acht Wochen ausgeglichen werden.

Anmerkung zu Abschnitt A Absatz 6 Unterabsatz 3 und Abschnitt B Absatz 5 Unterabsatz 2:

Eine Reduzierung der als Arbeitszeit zu wertenden Zeit der Rufbereitschaft von 12,5 v. H. kommt nur in den Fällen in Betracht, in denen dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin für den fraglichen Zeitraum ein Mobiltelefon zur Verfügung steht.