

Handout

Anlage 11 AVR-Bayern neuer Fassung (n.F.), gültig ab 01.01.2023

Stand 06.10.2022

Vorbemerkung: Sofern die Möglichkeit für Dienstvereinbarungen eröffnet ist, steckt die Anlage 11 AVR-Bayern n.F. die Maximalgrenzen ab.

Anlage 11 A und B werden zusammengefasst. Die Differenzierung in die bisherigen Tätigkeitsbereiche erfolgt dann in § 2 Abs. 1 Unterabschnitt 4 Anlage 11 n.F.

Abschnitt I., Bereitschaftsdienst

§ 1 Absätze 1 und 3 Anlage 11 AVR-Bayern neue Fassung (n.F.).

Definition Bereitschaftsdienst

Bereitschaftsdienst = Verpflichtung der Mitarbeitenden sich auf Anordnung des Dienstgebers grundsätzlich außerhalb der Soll-Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Bereitschaftsdienst darf nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung im gesamten Zeitraum eines Bereitschaftsdienstes überwiegt.

Zunächst ist zu prüfen, ob es sich überhaupt um Bereitschaftsdienst handelt. Denn fallen regelmäßig Arbeiten an, liegt Vollarbeit und nicht Bereitschaftsdienst vor.

Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn sich **regelmäßig** die vor dem Bereitschaftsdienst liegende Vollarbeit fortsetzt.

Es ist genau zu prüfen, wann in der Regel Arbeit anfällt.

§ 1 Absatz 4 Anlage 11 AVR-Bayern n.F.

Der Bereitschaftsdienst beginnt nach dem Ende der dienstplanmäßigen Vollarbeit. Kann die Tätigkeit nach Ende der Vollarbeit nicht unterbrochen werden, ist die anschließende Zeit Vollarbeit bis zur Beendigung der begonnenen Tätigkeit.

§ 1 Absatz 3 Anlage 11 AVR-Bayern n.F.

Ohne Dienstvereinbarung dürfen maximal 65 Bereitschaftsdienste angeordnet werden. Mit Dienstvereinbarung dürfen es maximal 96 Bereitschaftsdienste sein. Für Teilzeitkräfte verringert sich grundsätzlich die Anzahl entsprechend; durch Vereinbarung im Dienstvertrag können - insbesondere bei reinen Nachtbereitschaften- die Bereitschaftsdienste auch für Teilzeitkräfte ebenso viele sein wie für Vollzeitkräfte.

Ab dem 66. Bereitschaftsdienst erhält die MitarbeiterIn eine Antrittsprämie von EUR 18.

Beispiel: Nachtbereitschaft für 365 Nächte. Ohne Dienstvereinbarung sind maximal 65 Bereitschaftsdienste für Vollzeitkräfte zulässig. Bei 65 Bereitschaftsdiensten sind 5,6 Vollkostenstellen notwendig, um die Nachtbereitschaften abzudecken. Teilzeitkräfte können für 65 Bereitschaftsdienste nur herangezogen werden, wenn sie dies in ihrem Dienstvertrag vereinbaren.

§ 2 Absatz 1 Anlage 11 AVR-Bayern n.F.

Neu: Als Alternative zu Nebenabreden kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden.

§ 2 Absatz 2 Anlage 11 AVR.-Bayer n.F.

Als ein Bereitschaftsdienst gelten Bereitschaftszeiten, die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des anderen Tages geleistet werden.

Leistet nicht dieselbe MitarbeiterIn die Bereitschaftszeiten innerhalb dieser 24 Stunden, errechnet sich ein Bereitschaftsdienst erst, wenn 16 Bereitschaftsstunden geleistet wurden.

D.h., ein Zuschlag ab dem 9. Bereitschaftsdienst wird nur dann gezahlt, wenn mindestens 16 Stunden Bereitschaftsdienst geleistet wurden.

§ 3 Absatz 1 Anlage 11 AVR-Bayern n.F.

Grundsätzlich wird Bereitschaftsdienst in Freizeit ausgeglichen.

Neue Öffnungsklausel: Auszahlung anstatt Freizeitausgleich durch Dienstvereinbarung oder Vereinbarung im Dienstvertrag.

Für die MAV ist es empfehlenswert, Rücksprache mit den KollegInnen zu halten, wenn eine Dienstvereinbarung angedacht ist. Freizeitausgleich ist ein Schutz vor Überlastung. Es sollte den KollegInnen selbst überlassen werden, ob sie eine Abrede einzelvertraglich machen.

§ 3 Absatz 2 Satz 1 Anlage 11 AVR-Bayern n.F.

Der Freizeitausgleich ist nicht mehr wie bisher bis zum übernächsten Monat, sondern innerhalb von sechs Monaten zu gewähren.

§ 4 Absatz 1 Anlage 11 AVR-Bayern n.F.

Die Arbeitszeit darf 16 Stunden betragen, wenn davon 10 Stunden Vollarbeit und sechs Stunden Bereitschaftsdienst geleistet werden; die Pausen (30 Minuten nach sechs Stunden bzw. 45 Minuten nach neun Stunden, § 4 ArbZG) werden in die 16 Stunden nicht mit eingerechnet.

Der Ausgleich erfolgt grundsätzlich innerhalb von 12 Monaten ab dem Zeitpunkt des geleisteten Bereitschaftsdienstes.

Ausnahme: Bei Nacharbeit im Sinne des § 17 AVR-Bayern beträgt der Ausgleichszeitraum 6 Monate ab dem Zeitpunkt des geleisteten Bereitschaftsdienstes.

§ 5 Anlage 11 Absätze 1 und 2 AVR-Bayern n.F.

Mit Dienstvereinbarung kann die Arbeitszeit im Bereich „Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen“ auf 24 Stunden ausgedehnt werden. Davon muss grundsätzlich die Zeit von über 10 Stunden Bereitschaftsdienst sein. Abweichend davon dürfen mehr als 10 Stunden im Bereich „Betreuung und Erziehung“ in Vollarbeit gearbeitet werden, wenn es der Eigenart der Tätigkeit und dem Wohl der betreuten Personen entspricht.

Eine Abweichung von der in § 3 ArbZG festgelegten Arbeitszeit darf nur erfolgen, wenn Bereitschaftsdienst in „erheblichem Umfang“ im Vergleich zur Vollarbeitszeit geleistet wird, § 7 Absatz 1 ArbZG. Es ist unklar, was als erheblicher Anteil zu werten ist, wenn die 10 Stunden überschritten werden, §§ 3, 7 Absatz 1 Nr. 1 ArbZG.

24-Stunden-Dienst: alle 6 Stunden 30 Minuten Pause, das sind 1,5 Stunden Pause, die hinterlegt sein müssen.

Bruttoarbeitszeiten von mehr als 24 Stunden sind aus gesundheitlichen Gründen zu vermeiden.

§ 5 Absätze 3 und 4 Anlage 11 AVR-Bayern n.F.

Werden die Arbeitszeiten nach § 5 Absätze 1 oder 2 Anlage 11 AVR-Bayern n. F. verlängert,

- ist zu prüfen, ob es alternative Arbeitszeitmodelle gibt
- ist eine Belastungsanalyse nach § 5 ArbSchG zu erstellen
- ist dafür zu sorgen, dass der Gesundheitsschutz gewährleistet ist
- müssen Ruhezeiten gewährt werden.

Für die Anlage 11 A a.F. galt dies bereits zuvor, für den Bereich Betreuung oder Erziehung ist dies neu.

Eine Belastungsanalyse soll die für den Bereitschaftsdienst typischen Belastungen betrachten, also vor allem die Belastungen, die durch die Länge der Arbeitszeit, die Lage und Länge des Bereitschaftsdienstes (Nachtarbeit? Schichtarbeit? Wochenende? Schichtlänge?), die Häufigkeit des Bereitschaftsdienstes usw. auftreten. Dazu gehört auch eine Stellungnahme, warum von den in § 4 vereinbarten 16 Stunden abgewichen werden muss. Die Belastungsanalyse ist somit ein Teil der gesetzlich geforderten Gefährdungsbeurteilung.

Die Ruhezeit beträgt bei einer mehr als 16-stündigen Arbeitszeit 24 Stunden. Kann die Ruhezeit aufgrund betrieblicher Erfordernisse (nicht: dringender betrieblicher Erfordernisse) nicht gewährt werden, ist sie innerhalb von sechs Monaten auszugleichen. Anzuraten ist, in der Dienstvereinbarung festzulegen, dass die Ruhezeit nicht innerhalb von sechs Monaten, sondern z. B. sofort im Anschluss genommen wird.

Die amtliche Anmerkung definiert die betrieblichen Erfordernisse:

Betriebliche Erfordernisse liegen nur dann vor, wenn die Gewährung der Ruhezeit tatsächlich nicht möglich ist und durch die Gewährung die Organisation, der Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht würden.

Die amtliche Anmerkung lässt im Unklaren, wann die Gewährung der Ruhezeit tatsächlich nicht möglich ist. Müssen Führungskräfte einspringen, um die Ruhezeit gewähren zu können?

§ 6 Anlage 11 AVR-Bayern n.F.: Sog. opt-out

Keine Änderung zur bisherigen Regelung.

§ 7 Anlage 11 AVR-Bayern n.F.: Notfälle

Warum müssen Notfälle über die Vorschriften des § 14 ArbZG hinaus definiert werden? Man gewinnt den Eindruck, hier sollen Abweichungen vom ArbZG dann doch ein bisschen legitimiert werden. Das ist vor allem auch in der Anmerkung zu sehen. Dort legitimiert ein deutlich überdurchschnittlicher Krankenstand die Ausrufung eines „Notfalls“.

Anmerkung: Für ein Ausfallmanagement sind die personellen Ressourcen vorzuhalten (ggfls. Stopp des Angebots; Schließung von Wohngruppen ö. ä.). Nur wenn das Ausfallmanagement dies nicht mehr abfedern kann, liegt ein Notfall bzw. außergewöhnlicher Fall vor.

Abschnitt II., Rufbereitschaft

§ 2 Absatz 1 Anlage 11 AVR-Bayern n.F.

Die Vergütung beträgt einheitlich 12,5 %. Bisher bei einem Diensthandy lediglich 6 %.

Prüfauftrag für bestehende Dienstvereinbarungen, pauschalierte Vergütungen und im Hinblick auf Arbeitszeiterfassung.

§ 3 Anlage 11 AVR-Bayern n.F.

Bisher musste der Ausgleich verkürzter Ruhezeiten durch Inanspruchnahme während Rufbereitschaft innerhalb von 8 Wochen ausgeglichen werden. Jetzt kann der Ausgleich bis zum Ende des 12. Kalendermonats der Rufbereitschaft erfolgen.

Abschnitt III., Vertretungsbereitschaft

§ 1 Absatz 1 Anlage 11 AVR-Bayern n.F.

Definition Vertretungsbereitschaft:

Mit Dienstvereinbarung können Mitarbeitende verpflichtet werden, sich auf Anordnung des Dienstgebers in einem Zeitraum von bis zu zwei Stunden an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle bereit zu halten, um auf Abruf am gleichen Kalendertag die Vertretung für eine andere MitarbeiterIn im Dienstplan zu übernehmen oder um die Einhaltung numerischer Besetzungsgrenzen (Personalschlüssel) sicherzustellen.

§ 1 Absatz 2 Anlage 11 AVR-Bayern n.F.

In der Dienstvereinbarung sollen grundsätzlich bis zu drei Vertretungsbereitschaften pro Monat angeordnet werden können.

§ 1 Absatz 3 Anlage 11 AVR-Bayern n.F.

Mehr als drei Vertretungsbereitschaften pro Monat sind nur möglich im Einvernehmen mit der MitarbeiterIn oder durch Dienstvereinbarung.

§ 2 Anlage 11 AVR-Bayern n.F.

Vertretungszuschlag I in Höhe von EUR 30,00 je Vertretungsbereitschaft

Vertretungszuschlag II in Höhe von EUR 45,00 bei Übernahme der Vertretung (plus 15 Euro)

Vertretungsstunden werden wie Plusstunden behandelt. Bei Überschreitung der 25-Stunden-Grenze sind dies Überstunden und haben einen Überstundenzuschlag zur Folge.

§ 3 Anlage 11 AVR-Bayern n. F.

Kurzfristige Übernahme von Diensten = Übernahme nach Anordnung bis zu 48 Stunden vor dem zu übernehmenden Dienst. Eine Anordnung ist nur möglich, wenn sich der die MitarbeiterIn zum Zeitpunkt der Anordnung im Dienst (einschl. Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft) befindet.

Holen aus dem Frei (= MitarbeiterIn ist nicht im Dienst eingeplant oder befindet sich im Freizeitausgleich) ist nach wie vor ausgeschlossen. § 16 Absatz 6a AVR-Bayern gilt weiterhin: Nur im Benehmen mit der MitarbeiterIn kann vom Dienstplan abgewichen werden.

Wenn außerhalb des Dienstes die Anfrage erfolgt, dann nur einvernehmlich (= freiwillig).

Zuschlag in diesem Fall: EUR 60,00.

Beim Holen aus dem Freizeitausgleich muss wohl unterschieden werden zwischen angeordnetem Freizeitausgleich (aus dem die MitarbeiterIn geholt werden kann, weil der Dienstgeber die Anordnung widerrufen kann) und genehmigtem Freizeitausgleich. Letzterer dürfte wie genehmigter Urlaub zu behandeln sein und grundsätzlich nicht widerrufen werden können.

§ 4 Anlage 11 AVR-Bayern n.F.

Nähere Ausgestaltung durch Dienstvereinbarung

Hier wird erwähnt, dass bei weiteren Regelungen in der Dienstvereinbarung „nur zugunsten der DienstnehmerInnen“ abgewichen werden kann.