

# ARBEITSZEIT NACH ANLAGE 33 AVR

---

Fachgruppentreffen Behinderten- und  
Eingliederungshilfe

Franz-Hitze-Haus, Münster

17. Mai 2023



# Ablauf

- Arbeitszeit nach Anlage 33 AVR
- Aktuelles
  - Regenerationstage
  - Änderungen der Eingruppierung mit Möglichkeit der Antragstellung

# Arbeitszeit

- Regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit
  - Anlagen 32, 33 : 39 Stunden
- Ausgleichszeitraum
  - Anlagen 32, 33 **bis** zu einem Jahr, bei Schicht-, / Wechselschicht-arbeit **ggfls.** länger

# Ausgleichszeitraum

- § 2 Anl. 31-33
  - (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum **von bis zu einem** Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.



**Der Ausgleichszeitraum dient der Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit!!**

**Er ist keine Bezugsgröße zur Berechnung von Überstunden oder Mehrarbeitsstunden und damit verbundenen Überstundenzeitzuschlägen!**

# Dazu BAG:



Hinweis: Die Festlegung eines Ausgleichszeitraums ist zwingend erforderlich  
- siehe: BAG 21.06.2011 - 9 ARZ 236/10 - AGB-Kontrolle einer Arbeitszeitregelung  
*„Sieht die Arbeitszeitregelung in einem Formulararbeitsvertrag eine durchschnittliche Stundenzahl vor, muss auch angegeben werden, innerhalb welchen Zeitraums der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in diesem Umfang beschäftigen muss. Andernfalls ist die Regelung wegen Intransparenz unwirksam, da der Arbeitnehmer über den Umfang seiner Beschäftigung im Unklaren bleibt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die Regelung über die Arbeitszeit von Vollzeitangestellten.“*



# Ausgleichszeitraum

**Die Festlegung des Ausgleichszeitraums gem. § 2 Abs. 2 S. 1 der Anlagen 31-33 unterliegt dem Zustimmungsmacht der Mitarbeitervertretung gem. § 36 (1) Nr. 1 i.V.m. § 33 Abs. 1 MAVO**

*KAG Paderborn mit Urteil v. 05.04.2019 – I/2019*

# Arbeitszeit

- Arbeitszeitkorridor
  - Wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Std. Woche durch Dienstvereinbarung möglich
- Rahmenzeit
  - In der Zeit von 06:00 bis 20:00 Uhr kann durch Dienstvereinbarung von bis zu 12 Std. eingeführt werden
  - **gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit**
  - **reduzieren Anspruch auf Zeitzuschläge**
  - **erfordern Arbeitszeitkonto**



# Arbeitszeit

- Verpflichtung zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, und Schichtarbeit
- Verpflichtung zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit
  - Bei Teilzeitbeschäftigung nur aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder bei Zustimmung des Mitarbeiters
- Nachtarbeit
  - Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr (Anlagen 30-33).
  - **Achtung:** Nachtarbeitnehmer im Sinne des § 2 ArbZG ist derjenige, der normalerweise Wechselschichtarbeit oder aber an 48 Tagen pro Kalenderjahr Nachtarbeit (23 – 06 Uhr) leistet. (Schutzfunktion § 6 ArbZG)

# SCHICHT- UND WECHSELSCHICHTARBEIT

---

# Arbeitszeit Anlagen 30 - 33

- Wechselschichtarbeit
  - Arbeit nach einem Schicht-/Dienstplan, der einen regelm. Wechsel der tägl. Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mind. zwei Nacht-schichten herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen **ununterbrochen** bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mind. zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- Schichtarbeit
  - Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der tägl. Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitab-schnitten von max. einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeit-spanne von mind. 13 Stunden geleistet wird.

# Schicht- / Wechselschichtzulage

- Ständige Schicht- / Wechselschicht liegt vor, wenn der Mitarbeiter per Direktionsrecht oder Dienstvertrag einem Arbeitsbereich zugeordnet ist, der nach einem Dienst-/Schichtplan organisatorisch, regelmäßig und kontinuierlich einen entsprechenden Wechsel vorsieht.
  - Hinzu kommen muss die tatsächliche Erbringung der Schicht-/Wechselschichtarbeit
  - Unterbrechungen durch z.B. Erholungsurlaub oder Krankheit sind hierfür unschädlich.
- Zulagen für nicht ständige Schicht- / Wechselschicht-zulagen sind für alle Stunden in allen Schichten zu vergüten, die in dem entsprechenden Zeitraum anfallen.

# Schicht- / Wechselschichtzulage Anlagen 31 - 33

- Wechselschichtzulage
  - ständige Wechselschichtarbeit 155,- € monatl.
  - nicht ständige Wechselschichtarbeit 0,93 € pro Stunde
- Schichtzulage
  - ständige Schichtarbeit 40,- € monatl.
  - nicht ständige Schichtarbeit 0,24 € pro Stunde

Teilzeitkräfte erhalten die Zulage anteilig zu ihrem  
Beschäftigungsumfang !!



# 12 STUNDEN DIENSTE

---

# Arbeitszeit

- Anlagen 31-33: 12 Stunden Schichten
  - Nur mit Dienstvereinbarung, Voraussetzung:
    - Bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen
    - Nur im Schichtdienst
    - Nach der Eigenart der Tätigkeit und zur Erhaltung des Wohles der Personen erforderlich
  - max. 5 Schichten in Folge und max. 8 Schichten in zwei Wochen
  - Keine Kombination mit Bereitschaftsdienst
  - Keine Verkürzung der Ruhezeit
  - 24-Stunden-Dienste incl. Pausen in Kombination mit Bereitschaftsdienst möglich



# ARBEITSZEIT AN FEIERTAGEN UND VORFESTTAGEN

---



# Arbeit an Sonn- und Feiertagen

## Anlagen 30-33

- Arbeitszeit an gesetzl. Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, wird durch entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag, bis zum Ende des dritten Kalendermonats, möglichst bis zum Ende des ersten Kalendermonats ausgeglichen.
- Bei kontinuierlicher Schicht-, Wechselschichtarbeit an sieben Tagen in der Woche Reduzierung der Sollarbeitszeit um 1/5 der vertraglichen Arbeitszeit
- Wenn MA zur Arbeitsleistung herangezogen wird, oder
- dienstplanmäßig (!nicht wegen des Feiertages!) nicht zur Arbeit eingeteilt ist (kein Nacharbeiten)
- Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. § 6 Anl. 33 AVR (Anmerkung zu Abs. 1, S. 2, Buchst. d

# Beispiel 1 (Anlage 30-33)

## Mitarbeiter ohne Schichtdienst, Dienst an Christi Himmelfahrt 19.05.2023

- Zahlung von 35% Zeitzuschlag mit Vergütung Juni 2022
- Bezahlter Freizeitausgleich soll bis 30.06.2022
- Bezahlter Freizeitausgleich muss bis 31.08.2022
  - Wenn nicht gewährt 100% Zahlung mit Vergütung September 2022

= 100% durch Grundvergütung + 100% FZA + 35% ZZ

= 235%

# Beispiel 2 (Anlage 30-33)

## Mitarbeiter Schichtdienst, Dienst an Christi Himmelfahrt (19.05.2023)

- Sollzeitreduzierung in KW. 21 (Mai) um 1/5 der vertr. AZ (bezahlter Freizeitausgleich)
- Zahlung von 35% Zeitzuschlag mit Vergütung Juni 2022

= 100% durch Grundvergütung + 100%

Sollzeitreduzierung

(frei an anderem Tag) + 35% ZZ

= 235%

# Korrekte Feiertagsberechnung bei Sollzeitreduzierung

- Neue Caritas 13/2013: „Im Schichtdienst eingesetzte Mitarbeitende erhalten Feiertagszuschläge. Deren Höhe richtet sich danach, ob ein Freizeitausgleich erfolgt. Gibt es, wie im Fall der Klägerin, **nur zum Teil Freizeitausgleich durch Kürzung der Soll-Arbeitszeit**, ist für die nicht ausgeglichenen Arbeitsstunden der erhöhte Zuschlag von 135 % zu leisten.
  - Anm. Billeb: Also z.B. wenn die Sollzeitreduzierung im Einzelfall kürzer ist als die tatsächlich am Feiertag geleistete Arbeit
- BAG vom 21.08.2013 – 5 AZR 410/12.

# Arbeit an Sonn- und Feiertagen Anl. 30-33 Sonderregelungen

Arbeit an Sonntagen: ZZ 25%

Sonderregelung für Oster- und Pfingstsonntag ist entfallen  
= Behandlung wie normaler Sonntag

Gesetzl. Feiertag am Sonntag: ZZ 135%

= 100% durch Stundengutschrift + 135% ZZ

= 235%

# 24.+31.12. Anlagen 30-33

- Heilig Abend und Sylvester
  - Arbeitsbefreiung
  - falls nicht möglich, Arbeitsbefreiung an einem anderen Tag innerhalb von drei Monaten
  - Sollzeitreduzierung bei Frei aufgrund des Dienstplanes (Erfüllung der Sollzeit zu anderen Zeiten) um die dienstplanmäßig ausfallenden Stunden
  - Zeitzuschlag zur Vergütung von 35%
  - falls keine Arbeitsbefreiung 135% Vergütung



## Zeitzuschläge – Anlage 31 - 33

Der Mitarbeiter erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen -auch bei TZ-Kräften- je Stunde für Überstunden

- |                                                                              |           |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| ▪ in den Entgeltgruppen 1 bis 9b (P 4 - P11), (S 2 - S 13)                   | 30 v.H.,  |
| ▪ in den Entgeltgruppen 9c bis 15 (P 12 - P16), (S 14 - S 18)                | 15 v.H.,  |
| ▪ für Nachtarbeit                                                            | 20 v.H.,  |
| ▪ für Sonntagsarbeit                                                         | 25 v.H.,  |
| ▪ bei Feiertagsarbeit                                                        |           |
| ▪ ohne Freizeitausgleich                                                     | 135 v.H., |
| ▪ mit Freizeitausgleich                                                      | 35 v.H.,  |
| ▪ für Arbeit am 24. und 31. Dezember ab 6 Uhr                                | 35 v.H.,  |
| ▪ für Arbeit an Samstagen von 13 - 21 Uhr,                                   | 20 v.H.,  |
| ▪ soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt |           |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe, bei Überstunden höchstens Stufe 4

# Zeitzuschläge Anlagen 30 - 33

Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto ( § 9) eingerichtet ist und die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. **(nicht Anlage 30)**

Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

## *Anmerkungen*

Bei **Überstunden** richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der individuellen Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

## *Anmerkung zu Abs. 1 Satz 2 Buchstabe d:*

Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlages und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.





# BEREITSCHAFTEN

---



# Abweichende Regelungen § 7 ArbZG

- § 2 Abs. 4 (Anl. 32-33) bietet die Rechtsgrundlage dafür, die Abweichungsmöglichkeiten gem. § 7 ArbZG nutzen zu können
  - Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit über 10 Std. hinaus,
  - Kürzung Ruhezeiten
  - Anpassung Pausen
  - ...
- Grundvoraussetzung ist das Bestehen einer Dienstvereinbarung i.S.v. § 38 MAVO
  - vgl. Baeck/Deutsch ArbZG/Baeck/Deutsch, 3. Aufl. 2014, ArbZG § 7 Rn. 34-42

# Rufbereitschaft (Anlagen 30 - 33)

- Aufenthalt selbstbestimmt, Arbeit muss auf Abruf aufgenommen werden.
- Abgeltung:
  - RD < 12 Std.: wie bisher 12,5 %
  - RD > 12 Std.: tägliche Pauschale
    - Mo – Fr: das zweifache der individuellen Stundenvergütung
    - Sa, So, Feiertag: das vierfache der individuellen Stundenvergütung
  - Inanspruchnahme: Alle Stunden der tatsächlich geleisteten Arbeit zzgl. der Wegezeiten, werden je Inanspruchnahme auf die nächste volle Stunde gerundet
    - Überstundenvergütung zzgl. ggf. anfallender Zeitzuschläge

## Beispiel 1 - Rufbereitschaft

↪ Rufbereitschaft wurde angeordnet von Freitag 15:00 Uhr  
bis Montag 8:00 Uhr

### Vergütung für Rufbereitschaft

- o 2 Stundenentgelte für Freitag (Fr 15:00 Uhr bis Sa 14:59 Uhr)
- o 4 Stundenentgelte für Samstag (Sa 15:00 Uhr bis So 14:59 Uhr)
- o 4 Stundenentgelte für Sonntag (So 15:00 Uhr bis Mo 08:00 Uhr)

---

= 10 x Stundenentgelt aus der individuellen Entgeltgruppe  
und Stufe der Entgelttabelle

## Beispiel 2 - Rufbereitschaft

↪ Rufbereitschaft wurde angeordnet  
Uhr

von Samstag 20:00

bis Sonntag 7:00

### Vergütung für Rufbereitschaft

o 11 Stunden x 12,5 % x individuelles Stundenentgelt der Entgelttabelle

---

= 1,375 x individuelles Stundenentgelt

### Beispiel 3 - Inanspruchnahme aus der Rufbereitschaft Freitag 15:00 Uhr bis Montag 8:00 Uhr

- o erster Einsatz 40 Minuten inkl. Wegezeit (Freitag zwischen 21:00 und 22:00 Uhr)
- o zweiter Einsatz 70 Minuten inkl. Wegezeit (Sonntag zwischen 20:00 und 22:00 Uhr)
- o 10 Minuten telefonische Beratung
- o dritter Einsatz 25 Minuten inkl. Wegezeit (Montag zwischen 6:00 und 7:00 Uhr)

#### Vergütung für Inanspruchnahmen:

- o erster Einsatz = für **1 Stunde** Überstundenvergütung sowie Nachtzuschlag
- o zweiter Einsatz = für **2 Stunden** Überstundenvergütung sowie Sonntagszuschlag und ggfls. bis zu 1 Std. Nachtzuschlag
- o dritter Einsatz = für **1 Stunde** Überstundenvergütung
- o für telefonische Beratung gesamt **1 Stunde** Überstundenvergütung

---

= für 5 Stunden die Überstundenvergütung zzgl. Zeitzuschläge

# Urteile

- BAG, Urteil v. 25.03.2021, 6 AZR 264/20
  - Rufbereitschaft darf nur dann angeordnet werden, „wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt“ ( § 7 Abs. 6 Satz 2 TV-Ärzte/TdL, (identisch mit AVR-C)), hierbei sind laut BAG folgende drei Faktoren von Bedeutung:
    - 1. der „Prozentsatz von Arbeitsanfall (Anteil der tatsächlichen Arbeitsleistung innerhalb der einzelnen Rufbereitschaft, sog. Arbeitsleistungsanteil)“;
    - 2. der „Anteil von Rufbereitschaften mit tatsächlichen Inanspruchnahmen in Relation zur Gesamtzahl der Rufbereitschaften“;
    - 3. die „Häufigkeit und Dauer der einzelnen Arbeitseinsätze während der jeweiligen Rufbereitschaften [...]“,  
„ohne dass sich eine absolute Grenze ziehen lässt [...].“
  - Im konkreten Fall urteilte das BAG, dass der durchschnittliche Arbeitsleistungsanteil von insgesamt rd. 4 % i.V.m. einem durchschnittlichen Arbeitsanfall in nahezu der Hälfte aller Rufbereitschaften nicht die tarifvertragliche Voraussetzung erfüllt hat.

# Urteile

EuGH Urteil vom 21. Februar 2018, AZ: C-518/15

## **Nur acht Minuten bis zum Einsatz: EuGH geht von Arbeitszeit aus**

Geklagt hatte ein Reservefeuerwehrmann aus Belgien. Er hatte jeden Monat eine Woche lang Bereitschaft. Während dieser Zeit musste er sich bereithalten, um im Notfall innerhalb von acht Minuten auf der Feuerwache erscheinen zu können. Er wohnte in der Nähe der Feuerwache und musste sich in seinen Bereitschaftszeiten dort aufhalten. Bezahlt wurde er allerdings nur für tatsächliche Einsätze.



# Urteile

BAG-Urteil vom 16.10.2013 (10 AZR 9/13)

Der Arbeitgeber hatte eine Reaktionszeit von 45 Minuten von der Information des Arbeitnehmers bis zur Aufnahme der Tätigkeit festgelegt. Diese Reaktionszeit war laut BAG „großzügig bemessen“ (Rn 36).

Abhängig wohl von

- freier Aufenthalt und freie Zeitgestaltung
- Arbeitsbereich

• BAG, Urteil v. 26.11.1992, 6 AZR 455/91

- Muss ein Arbeitnehmer, der zur Rufbereitschaft eingeteilt ist, im unmittelbaren Anschluss an die Regelarbeitszeit weiterarbeiten, ist dies als Anordnung von Überstunden/Mehrarbeit zu werten. Die Rufbereitschaft hat insoweit noch nicht begonnen.

# Rufbereitschaft an einem Wochenfeiertag

- Zulässig nur außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit
- Vergütung in Höhe von
  - Regelmäßige Vergütung (Feiertagsentgeltfortzahlung)
  - Rufdienststundenvergütung / -tagespauschale
  - Tatsächliche Inanspruchnahme zzgl. Überstundenzuschlag
  - Tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung zu 135% (Feiertagsarbeit ohne Freizeitausgleich)
- aber Deckelung auf max. 235% ( § 6 Anl. 31-33, § 7 Anl. 30, jeweils Anm. zu Abs. 1 S. 2 d.)

# Opt-Out Regelung

- § 7 (2a) ArbZG
  - In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und **durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.**
- § 7 (7) ArbZG
  - Auf Grund einer Regelung nach Absatz 2a oder den Absätzen 3 bis 5 jeweils in Verbindung mit Absatz 2a darf die Arbeitszeit nur verlängert werden, **wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat.** Der Arbeitnehmer kann die Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

# Bereitschaftsdienst – Anlage 32 u. 33

- als Arbeitszeit (zur Entgeltbewertung) werden bewertet (1.-8. Dienst):
  - A = 40% ( 0 - 10% Auslastung) (max. Gesamtdauer 16 Stunden)
  - B = 50% (10 - 25% Auslastung) (max. Gesamtdauer 16 Stunden)
  - C = 65% (25 - 40% Auslastung) (max. Gesamtdauer 13 Stunden)
  - D = 80% (40 - 49% Auslastung) (max. Gesamtdauer 13 Stunden)
    - 9.-12. Dienst sowie ab dem 13. Dienst jeweils zzgl. 10%
  - Besonderheit: In Stufe A Anerkennung als Stufe B, wenn erfahrungsgemäß Inanspruchnahme von 22-6 Uhr > 3
- **Zuweisung der Stufe durch DG und MAV**

# Bereitschaftsdienst

In Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, der Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen (Dazu gehören auch Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime):

- Die Zeit des BD einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 25 v.H. (Anlage 31 28,5 v.H.) als Arbeitszeit gewertet.
- Bei mehr als 8 BD pro Monat werden alle ab dem 9. BD mit 40 v.H. als Arbeitszeit gewertet.
- Arbeitszeitgrenzen der Stufen A und B sind einzuhalten.



# Bereitschaftsdienst (Anl. 31 – 33)

- Abweichungen von den Vorschriften des ArbZG ( § 7(1)+(2), § 12) zulässig aufgrund von Dienstvereinbarung
  - Bis zu 24 Stunden bei Kombination von Vollarbeit und Bereitschaftsdienst
  - OptOut - Regelung bis zu 54 Std./Wo (Stufe C und D), bzw. 58 (Stufe A und B) Std./Wo

# Bereitschaftsdienstabgeltung

## In Krankenhäusern und Heimen

- Bei Mitarbeitern, die ständig Bereitschaftsdienste / Rufbereitschaften leisten, kann ein Ausgleich durch pauschale Abgeltung erfolgen.
- Die pauschale Abgeltung kann sowohl als zusätzliche Freizeit wie auch als zusätzliche Vergütung gewährt werden.
- Die Höhe der pauschalen Abgeltung soll grundsätzlich der Einzelberechnung der durchschnittlich in den Kalendermonaten für den Mitarbeiter anfallenden Bereitschaftsdienste bzw. Rufbereitschaften entsprechen.

# Bereitschaftsdienstentgelt - Anlage 33

- Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird das je Stunde das individuelle Stundenentgelt des Mitarbeiters vergütet.



# Bereitschaftsdienstabgeltung

- **Anlagen 31 - 33:**
  - Zahlung des BD-Entgeltes ist vorrangig zu gewähren
    - Freizeitausgleich möglich wenn dienstplanmäßig vorgesehen, bei einvernehmlicher DV oder Zustimmung des Mitarbeiters.

# Arbeitszeit und Dienstplanung

- **Ausfallzeiten bei Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaft**
  - Grundsätzlich kommen hier die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes zur Anwendung.
  - Grundsätzlich zu beachten ist, dass nach den Bestimmungen der AVR Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft grundsätzlich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden.



# Arbeitszeit und Dienstplanung

- Bewertung bei AU:
  - Zeitkomponenten werden genauso gutgeschrieben, als ob der Dienst geleistet wurde
  - Entgeltkomponenten werden über die Krankenbezüge vergütet

# Bereitschaftszeiten (Anl. 30 - 33)

- Ersetzt die frühere Arbeitsbereitschaft
- Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen.
- Für Mitarbeiter, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

# Bereitschaftszeiten (Anl. 30 - 33)

- Zeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
- Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit von 39 Std. nicht überschreiten.
- Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.
- Die Anwendung bedarf einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung.
- Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.



# SONSTIGES

---

# Freistellungen zur Pflege naher Angehöriger

- Kurzfristige Arbeitsverhinderung
  - Bis zu 10 AT zur Organisation von Pflege
  - Keine Vergütung, es sei denn aufgrund Gesetz oder Vereinbarung
- Pflegezeit
  - Ganz oder teilweise Freistellung bis zu sechs Monate



## Regenerationstage

- Bis zu zwei Regenerationstage für alle Mitarbeitenden nach Anhang B Anlage 33
  - Berechnungsgrundlage
    - Bei einer Vier-, Fünf oder Sechstageswoche 2 Arbeitstage
    - Bei einer Zwei oder Dreitageweche 1 Arbeitstag
  - KEINE Urlaubstage
  - Übertragung der Tage aus 2022 auf das nächste Jahr bis zum 30.09.2023 möglich.
  - Reduzierung auf einen Tag Anspruch, sofern nicht mindestens 4 Monate Anspruch auf Entgelt (auch Krankengeldzuschuss, Krankengeld und/oder Mutterschutzgeld) bestanden hat.



## Regenerationstage

- **Regenerationstage**
  - Wünsche der Mitarbeitenden sind bei der Festlegung zu berücksichtigen
  - mindestens 4 Wochen vor dem gewünschten Tag geltend zu machen
    - Textform (z. B. E-Mail) erforderlich
    - Dienstgeber entscheidet spätestens 14 Tage vorher
      - Ablehnung bei dringenden dienstlichen Gründen möglich!
    - im gegenseitigen Einvernehmen auch kurzfristige Gewährung möglich.
    - Bei Nichtgewährung aufgrund dienstlicher (nicht persönliche!) Gründe im laufenden Kalenderjahr Übertragung bis zum 30.09. des Folgejahres möglich.
- **Ab 2024 Möglichkeit der Umwandlung der monatlichen Zulage in bis zu zwei zusätzliche freie Tage**
  - Umwandlungstage müssen bis zum 31.10. des Kalenderjahres für das folgende Kalenderjahr in Textform geltend gemacht werden.
  - Kürzung der Zulage nach Gewährung der Freistellung.
  - Antragstellung ansonsten wie oben.

# Neu ab 01.01.2023:

- Sozialassistenten und Heilerziehungspflegerhelfer
  - S2, S3, S4 Zf. 1
- Neufassungen der Anmerkungen
  - Nr. 3 entsprechende Tätigkeit (neben KiTa und Ganztage auch Schulkindergärten, Ganztagsangebote für Schulkinder, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen)
  - Nr. 6 besonders schwierige fachliche Tätigkeit - Ergänzung
  - Nr. 9 Durchschnittsbelegung in KiTa's
  - Nr. 11 schwierige Tätigkeiten bei Sozialarbeiter erweitert
  - Nr. 12 Erweiterung der Studiengänge bei Eingruppierung in S 14
  - Nr. 14 Voraussetzung sozialpädagogische Zusatzqualifikation
- Erläuterungen: s. ak.mas Sonder-INFO Dezember 2022



# Neu ab 01.01.2023:

- In der Entgeltgruppe S 8a sind künftig auch eingruppiert:
  - Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung und einer abgeschlossenen Weiterbildung als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung als Gruppenleiterin / Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder in Werkstätten für behinderte Menschen.
    - Vorher Entgeltgruppe S 7 Nr. 5 bis 7 – Aufwertung:
      - Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
      - Mitarbeiter mit Meisterprüfung in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe
      - Mitarbeiter mit Meisterprüfung/Techniker als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen
- Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM)
  - Voraussetzung für Eingruppierungsrelevanz: § 219 SGB IX (1) S. 1

# Neu ab 01.01.2023:

- Erweiterung Tätigkeitsmerkmal S 14
  - Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S 14 wird um die „sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“ ergänzt.
  - Damit ist die S 14 geöffnet für Mitarbeiter, die zwar die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen. Üben sie aber aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten aus, sind sie als „sonstige Mitarbeiter“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst.

# Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	Tätigkeit
<b>S2</b>	Mitarbeiter in der Tätigkeit von Kinderpflegern / Sozialassistenten / Heilerziehungs(pflege)helfern
<b>S3</b>	Kinderpfleger / Sozialassistenten / Heilerziehungs(pflege)helfern
<b>S4</b>	Kinderpfleger / Sozialassistenten / Heilerziehungs(pflege)helfern mit schwierigen Tätigkeiten, MA in der Tätigkeit von Erziehern / HEP / HE, Handwerker als Gruppenleiter
<b>S7</b>	MA in Ausbildung/Anleitung, Handwerker mit SPZ als Gruppenleiter
<b>S8a</b>	Erzieher / HEP / HE, Arbeitserzieher, Meisterin Ausbildung/Anleitung, Meister als Gruppenleiter (WfbM)
<b>S8b</b>	Erzieher / HEP / HE mit bes. schwierigen Tätigkeit, MA in der Tätigkeit von Sozialarbeitern, Meister mit SPZ als Gruppenleiter, Meister / Erzieher in Ausbildung/Anleitung
<b>S9</b>	Erzieher mit Leitungsfunktion, KiTa-Leitung, Heilpädagogen
<b>S10</b>	Meister in gr. Einrichtungen, techn. Leiter, Heilpädagogen schwierige Tätigkeiten
<b>S11a</b>	Stellv. Leitung (KiTa oder Tageseinrichtung für Menschen mit Behinderungen)
<b>S11b</b>	Sozialarbeiter
<b>S12</b>	Sozialarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten, Leitung WfbM, u.ä.
<b>S13</b>	Meister mit Heraushebung, Leitung, stellv. Leitung
<b>S14</b>	Sozialarbeiter (Kindeswohlgefährdung), sonstige MA!
<b>S15</b>	
<b>S16</b>	
<b>S17</b>	Leitung, stellv. Leitung, Heraushebung durch besondere Verantwortung oder Schwierigkeit
<b>S18</b>	



## Neu ab 01.01.2023: Antrag auf Höhergruppierung

- Sofern sich für Mitarbeitende durch die Änderungen ab dem 1. Januar 2023 Änderungen ergeben, werden diese nur auf Antrag in die entsprechend höhere Entgeltgruppe eingruppiert.
  - Der Antrag ist bis zum 30. Juni 2023 zu stellen und wirkt auf den 1. Juli 2022 zurück. Sämtliche Änderungen durch die höhere Eingruppierung entfalten ihre Wirkung damit bereits ab dem 1. Juli 2022. Das heißt auch, dass die Stufenlaufzeit bereits ab diesem Zeitpunkt zu laufen beginnt.
- Aufgrund der geltenden Eingruppierungsautomatik sind Anträge nach dieser Frist trotzdem insofern zu berücksichtigen, als dass die Mitarbeitenden in die richtige Entgeltgruppe einzugruppiert sind.
  - Dies kann dann jedoch nicht mehr rückwirkend passieren.



## Neu ab 01.01.2023: Antrag auf Höhergruppierung

- Eine automatische Höhergruppierung nach Fristablauf ist nicht vorzunehmen.
  - Solange die Mitarbeitenden keinen Antrag stellen, werden sie nicht höhergruppiert. Stellen sie den Antrag bis zum 30. Juni 2023 wirkt die Höhergruppierung bei Vorliegen der Voraussetzungen auf den 1. Juli 2022 zurück. Bei einer Antragstellung nach dem 30. Juni 2023 ist diesem bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Höhergruppierung stattzugeben, die Wirkung der Höhergruppierung ist jedoch ausschließlich in die Zukunft gerichtet.



## Neu ab 01.01.2023: Überleitung in die Anlage 33

- Falls Mitarbeitende der Anlage 2 durch die Änderungen des Beschlusses in die Anlage 33 eingruppiert werden könnten, erfolgt die Umgruppierung nur auf Antrag.
- Der Antrag ist bis zum 31. Dezember 2023 zu stellen und wirkt auf den 1. Januar 2023 zurück.





## Anpassung der Werte der Entgeltgruppe S 9 ab dem 1. Oktober 2024

Im Zuge der Anpassung der Stufenlaufzeit müssen auch die Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 9 angepasst werden.

Da sich die Tabellenwerte bis zum 1. Oktober 2024 durch allgemeine Entgeltanpassungen verändern werden, wird die Tabelle in der jetzigen Höhe nie in Kraft treten.

Die nun festgelegten Werte werden mit Inkrafttreten um die bis dahin erfolgten prozentualen Anpassungen erhöht werden.

Sind noch Fragen  
offen?



Vielen Dank für  
Ihre  
Aufmerksamkeit!



Berufsverband der KAB im Bistum Münster e.V.  
Margret Nowak [margret.nowak@kab-muenster.de](mailto:margret.nowak@kab-muenster.de)

Marion Stichling-Isken  
[marion.stichling-isken@kab-muenster.de](mailto:marion.stichling-isken@kab-muenster.de)

Benedikt Kemper [benedikt.kemper@kab-muenster.de](mailto:benedikt.kemper@kab-muenster.de)

Frederick Heidenreich  
[frederick.heidenreich@kab-muenster.de](mailto:frederick.heidenreich@kab-muenster.de)