

Musterdienstvereinbarung und Einwilligungserklärung zur neuen Bereitschaftsdienstregelung

Zwischen der Leitung der
Einrichtung.....,
vertreten durch,

und

der Mitarbeitervertretung der Einrichtung,
vertreten durch,

wird gemäß § 38 (Rahmen-)MAVO folgende Dienstvereinbarung zur Regelung der
Arbeitszeit, insbesondere des Bereitschaftsdienstes, geschlossen:

Präambel

Diese Dienstvereinbarung dient der Umsetzung der §§ 8 und 9 der Anlage 5 zu den
AVR in Verbindung mit § 7 bzw. § 12 ArbZG zur Regelung der Arbeitszeit in Bezug
auf den Bereitschaftsdienst in der Einrichtung

Ihr Zweck ist die Sicherung und Gewährleistung des Arbeits- und
Gesundheitsschutzes für die Beschäftigten. Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist
auf das unbedingt notwendige Maß zu beschränken. Die Dienstvereinbarung soll auf
Grundlage der gesetzlichen und der AVR-Regelungen eine an die konkreten
Bedingungen der Einrichtung angepasste Arbeitszeitgestaltung ermöglichen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für die Mitarbeiter¹ der². Sie gilt nicht für die
Chefärzte sowie sonstige leitende Mitarbeiter im Sinne des § 3 Abs.2 (Rahmen-)
MAVO.

§ 2 Verlängerung des Höchstmaßes der täglichen Arbeitszeit durch Bereitschaftsdienst

Mit Ausgleich innerhalb der Höchstgrenze des Arbeitszeitgesetzes von
durchschnittlich 48 Wochenstunden kann die tägliche Höchstarbeitszeit gemäß § 8

¹ Die Dienstvereinbarung enthält aus Gründen der besseren Lesbarkeit bei der Bezeichnung von
Personen durchgängig die männliche Form. In dem Wort Mitarbeiter sind die Mitarbeiterinnen
eingeschlossen.

² In der Dienstvereinbarung sind die Einrichtung und der Mitarbeiterkreis genau anzugeben.

Abs.3 der Anlage 5 zu den AVR wie folgt über 8 Stunden täglich hinaus verlängert werden, wenn mindestens die 8 Stunden täglich überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird:

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B bis zu maximal 16 Stunden täglich,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D bis zu maximal 13 Stunden täglich.

Diese Regelung gilt für folgende Einrichtungsbereiche:³.

***ergänzend
oder als Alternative***

§ 2a Verlängerung des Höchstmaßes der täglichen Arbeitszeit durch Bereitschaftsdienst (24-Stunden-Regelung unter Berücksichtigung des § 5 Arbeitsschutzgesetz)

(1) Mit Ausgleich innerhalb der Höchstgrenze des Arbeitszeitgesetzes von durchschnittlich 48 Wochenstunden kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 8 Abs.4 der Anlage 5 zu den AVR über 8 Stunden täglich hinaus bis zu maximal 24 Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt.

(2) Die Parteien der Dienstvereinbarung haben bzgl. den Regelungen nach Abs.1 alternative Arbeitszeitmodelle gemäß § 8 Abs.4 der Anlage 5 zu den AVR geprüft, insbesondere unter Berücksichtigung der Vorschläge der mit dem Arbeitsschutz beauftragten Behörden. Die Parteien der Dienstvereinbarung sind übereinstimmend zu der Auffassung gelangt, dass die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit erforderlich und ohne die Verlängerung nach Absatz 1 eine sinnvolle Arbeitszeitgestaltung nicht möglich ist.

Diese Regelung gilt für folgende Einrichtungsbereiche:⁴.

§ 3 Erhöhung des Höchstmaßes der wöchentlichen Arbeitszeit durch Bereitschaftsdienst (sogenanntes „opt-out“)

- (1) Ohne Ausgleich innerhalb der durchschnittlichen Höchstgrenze der wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Wochenstunden, allein über finanzielle Abgeltung, kann die wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 8 Abs.5 der Anlage 5 zu den AVR in Verbindung mit Bereitschaftsdiensten entsprechend § 2 / § 2a wie folgt verlängert werden:

³ Hier die jeweiligen Einrichtungsbereiche konkret bezeichnen.

⁴ Hier die jeweiligen Einrichtungsbereiche konkret bezeichnen.

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden.

Bei der Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitzeit bleiben mindestens die Zeit des gesetzlichen Urlaubs, die Krankheitszeiten sowie der Arbeitsfreistellungstag nach § 1 b der Anlage 5 und Freistellungszeiten nach §§ 10 und 10a) des Allgemeinen Teils der AVR unberücksichtigt.

(2) Diese Regelung gilt für folgende Einrichtungsbereiche:⁵.

(3) Die Parteien der Dienstvereinbarung haben bzgl. den Regelungen nach Abs.1 alternative Arbeitszeitmodelle gemäß § 8 Abs.4 der Anlage 5 zu den AVR geprüft, insbesondere unter Berücksichtigung der Vorschläge der mit dem Arbeitsschutz beauftragten Behörden. Die Parteien der Dienstvereinbarung sind übereinstimmend zu der Auffassung gelangt, dass die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit erforderlich und ohne die Verlängerung nach Absatz 1 eine sinnvolle Arbeitszeitgestaltung nicht möglich ist.

(4) Es wurde eine Belastungsanalyse (§ 5 ArbSchG) für die betroffenen Arbeitsplätze durchgeführt (**Anlage 1**). Es sind folgende Maßnahmen zur Gewährung des Gesundheitsschutzes vorzunehmen⁶:

-
-

(5) Die Einwilligung des Mitarbeiters, gemäß Absatz 1 Arbeitszeiten über durchschnittliche 48 Stunden wöchentlich hinaus zu leisten, ist rechtzeitig vor einer entsprechenden Dienstpläneinteilung auf einem Formblatt gemäß **Anlage 2**⁷ einzuholen. Der Dienstgeber führt ein Verzeichnis über die schriftlichen Einwilligungen nach Satz 1.

§ 4 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Bereitschaftsdienstzuweisung

Die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, die Lage und Dauer der Bereitschaftsdienste sowie die Zuweisung der Bereitschaftsdienste zu den Stufen sind für die jeweiligen Arbeitsbereiche in der **Anlage 3**⁸ dieser Dienstvereinbarung beigefügt. Die Anlage ist Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

⁵ Hier die jeweiligen Einrichtungsbereiche konkret bezeichnen.

⁶ Nur ausfüllen, soweit die Belastungsanalyse einen entsprechenden Maßnahmenbedarf ergeben hat. Beispiele für Maßnahmen zur Gewährung des Gesundheitsschutzes sind etwa eine Verlängerung der Ruhezeiten über 11 Stunden hinaus oder arbeitsmedizinische Untersuchungen in geringeren Zeitabständen.

⁷ Ist für die einzelnen Organisationseinheiten, Einrichtungen, Dienststellen etc. zu erstellen. Vgl. hierzu auch die **Mustereinwilligungserklärung** des Ausschusses Arbeitszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission.

⁸ Ist für die einzelnen Organisationseinheiten, Einrichtungen, Dienststellen etc. zu erstellen.

§ 5 Ruhepausen

Die Lage der Ruhepausen ist gemäß § 1 Abs. 7 der Anlage 5 zu den AVR für die jeweiligen Arbeitsbereiche in der **Anlage 4**⁹ festgelegt.

§ 6 Notfallklausel

Von den Vorschriften dieser Dienstvereinbarung kann unter den Voraussetzungen des § 14 ArbZG aus dringenden dienstlichen Gründen gemäß § 8 Abs. 8 der Anlage 5 zu den AVR abgewichen werden.

§ 7 In-Kraft-Treten und Laufzeit

(1) Diese Dienstvereinbarung tritt zum in Kraft. Sie kann von jeder Partei mit einer Frist vonMonaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum

(2) Die Dienstvereinbarung kann ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden, wenn sich infolge einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes oder der §§ 7 – 9 der Anlage 5 zu den AVR materiellrechtliche Auswirkungen ergeben oder weitere Regelungsmöglichkeiten für die Parteien der Dienstvereinbarung eröffnet werden. Rein formelle Änderungen berechtigen nicht zu einer Ausübung des Sonderkündigungsrechts.

(3) Ungeachtet der Kündigungsmöglichkeit wird die Dienstvereinbarung zunächst befristet bis abgeschlossen.

(4) Im Falle einer Kündigung oder rechtzeitig vor Ablauf der Befristung werden die Parteien der Dienstvereinbarung über den Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung oder über die Verlängerung der Laufzeit der Dienstvereinbarung in Verhandlungen treten.

§ 8 Salvatorische Klausel

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise rechtsunwirksam sein, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmungen tritt rückwirkend eine inhaltlich möglichst gleiche Regelung, die dem Zweck der gewollten Regelung am nächsten kommt.

....., den.....

Für den Dienstgeber:

Für die MAV:

⁹ Ist für die einzelnen Organisationseinheiten, Einrichtungen, Dienststellen etc. zu erstellen.

.....

**Einwilligung gemäß § 8 Abs.5 Unterabsatz 2 der Anlage 5 zu den AVR i.V.m.
§ 7 Abs.7 ArbZG zur Verlängerung der
durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit**

1. Persönliche Daten

Name

Geburtsdatum

Personalnummer

2. Erklärung

Ich willige in eine Dienstplangestaltung ein, die zu einer durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit wie folgt führt:

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden.

Ich bin darauf hingewiesen worden, dass

- mir aus der Abgabe oder Verweigerung oder dem Widerruf dieser Erklärung keine Vorteile oder Nachteile im Arbeitsverhältnis entstehen werden,
- ich diese Erklärung jederzeit mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich gegenüber meinem Dienstgeber widerrufen kann.

.....

Datum und Unterschrift

Erläuterungen zur Muster-Dienstvereinbarung Bereitschaftsdienstregelung

Die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes hat am 27.10.2006 die rechtliche Grundlage für die Anpassung ihrer Arbeitszeitregelungen an die Richtlinie 93/104 der Europäischen Union geschaffen. Ausgangspunkt dafür ist die gesetzliche Öffnung in § 7 Abs.1 in Verbindung mit Abs.4 des Arbeitszeitgesetzes.

Die Neuregelung in den §§ 7 – 9 der Anlage 5 zu den AVR betrifft

- Krankenhäuser, Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen,
- medizinische Institute von Kranken-, Heil- und Pflegeeinrichtungen,
- sonstige Einrichtungen und Heime, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, sowie
- Altenpflegeheime und Pflegebereiche in Altenheimen oder Einrichtungen und Heime, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge oder Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen einschließlich des Rettungsdienstes.

Hervorzuheben ist dabei, dass im Unterschied zu vergleichbaren Regelungen des Tarifrechts im Öffentlichen Dienst (TVÖD) nach AVR-Caritas bereits jede dienstplanmäßige Überschreitung der täglichen Arbeitszeit über 8 Stunden hinaus, soweit sie in Verbindung mit der Anordnung eines Bereitschaftsdienstes steht, einer Dienstvereinbarung bedarf.

Regelungen, die davon nicht betroffen sind, bleiben:

- Die Vollarbeit bis zu 10 Stunden täglich nach § 1 Abs.1 Unterabsatz 2 der Anlage 5, soweit sie innerhalb des Bemessungszeitraums von regelmäßig 13 Wochen ausgeglichen wird und
- die 8 Stunden überschreitende Arbeitszeit in Kombination mit mindestens 30 % Arbeitsbereitschaft (betriebsbedingtes Bereithalten am Arbeitsplatz) nach § 1 Abs.2.

Die Musterdienstvereinbarung stellt einen Vorschlag zur rechtskonformen Regelung einer Überschreitung der 8-Stunden-Grenze in Kombination mit Bereitschaftsdienst dar. Sie erfasst grundsätzlich nur die regelungsbedürftigen Gesichtspunkte, lässt also Raum für weitere Inhalte wie Grundsätze zur Gestaltung von Dienstplänen etc. (vgl. § 36 Abs.3 Rahmen- MAVO), die zwischen den Betriebspartnern im Detail geregelt werden können.

Zur Präambel:

Das wesentliche Anliegen der europäischen Richtlinie zum Arbeitszeitrecht ist der Abbau und die Einschränkung gesundheitsgefährdender langer Arbeitszeiten. Daher sollte eine Ausdehnung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit stets nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit vereinbart werden, also nur dort, wo betriebsbedingt erforderlich und jeweils nur im unverzichtbaren Umfang.

Zu § 1:

Die Dienstvereinbarung sollte in größeren Einrichtungen mit unterschiedlichen Dienst- und Arbeitsbereichen (z.B. Krankenhaus mit unterschiedlichen medizinischen Abteilungen, Pflegestationen, Verwaltung und Technik) die jeweiligen Erfordernisse berücksichtigen und differenziert regeln.

Zu § 2:

Für Einrichtungsbereiche, deren Bereitschaftsdienst besonderen Belastungsstufen zugeordnet ist, empfiehlt sich eine dem TVÖD folgende Regelung, wonach die Gesamtdauer der (neuen) Arbeitszeit, also der Vollarbeit inklusive Bereitschaftsdienst an bestimmten Obergrenzen festgemacht wird. Durch diese Regelung kann auf die Überprüfung nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes verzichtet werden.

Zu § 2a:

In Bereichen einer Einrichtung oder in kompletten Einrichtungen, in denen die Arbeitsbelastung vergleichsweise gering ist oder in denen nur gelegentlich Bereitschaftsdienste geleistet werden, in der Regel also außerhalb von Krankenhäusern, Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen, kann statt dessen unter Einbeziehung einer Belastungsanalyse, der Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle und ggf. besonderer Maßnahmen zum Gesundheitsschutz ein erweiterter Rahmen geschaffen werden. Dieser muss aber nicht zwangsläufig auf 24 Stunden ausgedehnt werden, sondern sollte sich nach den tatsächlichen betrieblichen oder abteilungsspezifischen Erfordernissen richten.

Damit kann § 2 a alternativ zu § 2 oder bei Differenzierung innerhalb verschiedener Dienstbereiche einer Einrichtung auch zusätzlich zu § 2 in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden.

Zu § 3:

Hier geht es um das sogenannte „opt-out“, also die nach Europäischem Recht zunächst befristet mögliche Überschreitung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit über 48 Stunden hinaus. Auch hier folgt die Musterdienstvereinbarung inhaltlich der Regelung im Öffentlichen Dienst, indem sie

- für Mitarbeiter, die im Zusammenhang mit Vollarbeit ausschließlich Bereitschaftsdienst der Stufen A und B leisten, durchschnittlich 58 Stunden zulässt und
- bei Mitarbeitern, die Vollarbeit im Zusammenhang mit Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D leisten, die Obergrenze auf 54 Stunden festlegt. Diese Regelung steht unter dem Vorbehalt, dass Abs.3 und Abs.4 zuvor geprüft wurden und alternative Möglichkeiten nicht bestehen. Ferner setzt sie die mit

einer Frist von 6 Monaten widerrufliche Zustimmung des jeweiligen Mitarbeiters voraus.

Offen ist, ob die durchschnittliche Arbeitszeit auf 52 Wochen verteilt und so der Durchschnitt ermittelt werden kann oder ob Zeiten der Krankheit, des Urlaubs etc. in Abzug gebracht werden können. Der Ausschuss Arbeitszeit schlägt als Kompromiss vor, die 4 Wochen gesetzlichen Mindesturlaub und andere Abwesenheitszeiten in Anrechnung zu bringen. Alternativ kann zur Verfahrenserleichterung auch ein Pauschalwert von zum Beispiel 46 Wochen im Jahr vereinbart werden.

Zu § 4:

Um Dienstgeber und Mitarbeitervertretung eine sachliche Grundlage für die Notwendigkeit und den Umfang der Arbeitszeitausdehnung zu geben, erscheint es sinnvoll, wenn vor Abschluss der Dienstvereinbarung konkrete Dienstpläne für die jeweiligen Einrichtungen bzw. Abteilungen einer Einrichtung vorgelegt werden.

Zu § 5:

Gleiches gilt für die Festlegung von Ruhepausen.

Zu § 6

Das Arbeitszeitgesetz lässt es zu, dass in außergewöhnlichen Fällen nicht vorhersehbarer Arbeitsbelastung auch eine Überschreitung der täglichen Arbeitszeit möglich ist. Diese Ausnahme bleibt durch die Dienstvereinbarung unberührt.

Zu § 7

Um den Einrichtungen die Sammlung von Erfahrungen mit der neuen Arbeitszeitregelung zu ermöglichen und eine meistens recht schwierige Differenzierung nach Dienst- und Einrichtungsbereichen erproben zu können, wird zunächst der befristete Abschluss der Dienstvereinbarung empfohlen. Ansonsten tritt die nach MAVO nicht auszuschließende Nachwirkung der Dienstvereinbarung ein, die möglichst im Sinne einer vernünftigen Weiterentwicklung vermieden werden sollte.

Zu § 8

Diese Regelung enthält die übliche Klausel für den Fall einer teilweisen Unwirksamkeit und sollte zur Rechtssicherheit angefügt werden.