

Die Tage - Woche

1. Tage-Woche

In den Einrichtungen wird rund um die Uhr gearbeitet, die Arbeitszeiten der Einrichtung sind also grundsätzlich auf sieben Tage in der Woche zu verteilen. Die individuellen Arbeitszeiten sowie die individuelle Tage-Woche der einzelnen Mitarbeiter ergeben sich zum Einen aus einzelvertraglichen Vereinbarungen und zum Anderen aus der Ausübung des Direktionsrechts gemäß § 106 Gewerbeordnung.

In den AVR ist mit einzelvertraglichem Bezug geregelt, dass in Einrichtungen bzw. Einrichtungsstellen, deren Aufgaben Nacht-, Wechselschicht-, Schicht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit erfordern, dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden muss (AVR Anlage 5 § 2 Abs. 1) bzw. die Mitarbeiter im Rahmen begründeter dienstlicher oder betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet sind (AVR Anlagen 31, 32, 33 jeweils § 2 Abs. 5).

Die **Tage-Woche des einzelnen Mitarbeiters** ergibt sich also aus der **Zahl der Tage, zu denen der Mitarbeiter zum Dienst eingeteilt** ist. Arbeitstage sind also alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten. Diese individuellen Tage-Wochen sind im Übrigen immer erst zum Ende des Kalenderjahres feststellbar – siehe AVR Anlage 14 § 1 Abs. 1 und AVR Anlage 14 § 3 Abs. 5. **Die individuelle Tage-Woche** errechnet sich wie folgt:

Alle Tage mit Arbeitspflicht bzw. mit Entgeltanspruch dividiert durch 52 Wochen

Beispiel: 221 Arbeitstage dividiert durch 52 Wochen ergibt eine 4,25 Tage-Woche.

Hinweis zur Tage-Berechnung bei **den Kalendertag überschreitender Arbeitszeit:**

Siehe AVR Anlage 14 § 3 Abs. 4 letzter Satz: Endet eine Dienstleistung nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Dienstleistung begonnen hat. <http://schiering.org/arhilfen/gesetz/avr/avr-anlage14.htm#3>

Dies bedeutet, dass die „Tage-Woche“ keine betriebliche, sondern grundsätzlich eine individuelle Größe darstellt und die Diskussion um die „Tage-Woche“ eigentlich unsinnig ist. Daher sollte zunächst von der voraussichtlich bei dem jeweiligen Mitarbeiter angestrebte bzw. zutreffende Tage-Woche ausgegangen werden. Bei Abweichungen findet am Ende des Kalenderjahres eine Nachberechnung statt und die neu festgestellte Zahl wird im kommenden Kalenderjahr zunächst zur Urlaubsberechnung zugrunde gelegt.

Ergibt sich z.B., dass der Mitarbeiter (vorgegeben 5-Tage-Woche) im vorausgegangenen Jahr in der 4,7 Tage-Woche gearbeitet hat, so wird die Regel auf 4,5 Tage umgestellt. Die Einstellungen sollten immer mit einem etwas niedrigen Wert stattfinden, damit nicht ein zu hoher Urlaubsanspruch erzeugt wird: Nachgewähren kann man den Urlaub immer, zurückholen aber nicht.

2. Entgelt bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit

Bei Arbeitsunfähigkeit gilt das Entgeltausfallprinzip: Der Mitarbeiter erhält bei Arbeitsunfähigkeit das Entgelt, das er erhalten hätte wenn die Arbeitszeit nicht ausgefallen wäre.

Siehe Bundesarbeitsgericht Urteil vom 5. Oktober 2023 - 6 AZR 210/22 - Leitsatz: § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG gestattet eine von den Vorgaben des Entgeltfortzahlungsgesetzes zu Ungunsten des Arbeitnehmers abweichende Regelung nur durch Tarifvertrag. Auf dem sog. Dritten Weg zustande gekommene Arbeitsvertragsrichtlinien sind von dieser Öffnungsklausel nicht erfasst.

Anders bei Urlaub: Nach AVR Anlage 14 § 2 (1) erhält der Mitarbeiter während des Erholungsurlaubs die Dienstbezüge nach Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR einschließlich der Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, die er erhalten würde, wenn er sich nicht im Urlaub befände.

Beim Vorliegen der Voraussetzungen erhält der Mitarbeiter zusätzlich pro Urlaubstag einen **Aufschlag** (Urlaubslohnaufschlag). Dieser Aufschlag errechnet sich aus den in den vorangegangenen drei Monaten (13 Wochen) ausbezahlten unständigen Bezügen dividiert durch die Anzahl der gearbeiteten Tage (Tage-Woche).

<http://schiering.org/arhilfen/gesetz/avr/avr-anlage14.htm#2>

Unständige Bezüge sind

- Zeitzuschläge für Sonntags-, Feiertags-, Vorfesttags-, Nacht- und Samstagsarbeit
- Überstundenvergütung
- Mehrarbeitsvergütung
- Vergütung für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft
- Aufschlagszahlungen während der letzten drei Kalendermonate

Zur korrekten Aufschlagsberechnung ist also unbedingt die Tage-Woche des vorangegangenen Drei-Monats-Zeitraums zu ermitteln: Zahl der Arbeitstage (einschließlich bezahlter Abwesenheitstage) dividiert durch 13 Wochen.

Beispiel: 46 Arbeitstage dividiert durch 13 Wochen ergibt eine 3,54 Tage-Woche.

Wichtig und zu beachten: Es kann zu erheblichen Fehlberechnungen des Aufschlages kommen, wenn die Tage-Woche nicht korrekt hinterlegt ist!

Beispiel:

Mitarbeiter ist teilzeitbeschäftigt (50%), arbeitet als Pflegefachkraft in einer Altenpflegeeinrichtung und hat am **1. Oktober** Urlaub.

Angenommen ist die 5-Tage-Woche, tatsächlich arbeitet der Mitarbeiter aber in der 3-Tage-Woche. Ausbezahlte Zeitzuschläge (AVR Anlage 32 § 6 Abs. 1) in den Monaten

	Juli	250,00 EUR
	August	200,00 EUR
	September	150,00 EUR
Mehrarbeit ausbezahlt Monat	August	750,00 EUR
Rufbereitschaftsentgelt ausbezahlt Monat	September	200,00 EUR

Berechnung des Urlaubslohnaufschlages aus den Monaten Juli, August, September:			
Zeitzuschläge Monat Juli	250,00 €	1	250,00 €
Zeitzuschläge Monat August	200,00 €	1	200,00 €
Zeitzuschläge Monat September	150,00 €	1	150,00 €
Mehrarbeit ausbezahlt Monat August	750,00 €	1	750,00 €
Rufbereitschaftsentgelt ausbezahlt Mo- nat September	200,00 €	1	200,00 €
	Summe		1.550,00 €
Tage-Woche 5 = 65 Tage (13 Wochen mal 5 Tage)	1.550,00 €	65	23,85 €
Aufschlag pro Urlaubstag			23,85 €
Tage-Woche 3 = 39 Tage (13 Wochen mal 3 Tage)	1.550,00 €	39	39,74 €
Aufschlag pro Urlaubstag			39,74 €
Differenz pro Urlaubstag			15,90 €

Die Problematik besteht grundsätzlich immer dann, wenn der Erholungsurlaub nicht zusammenhängend genommen wird.

Zu beachten ist, dass die Aufschläge bei der Berechnung der Höhe der **Jahressonderzahlung** zu berücksichtigen sind - sind die Aufschläge falsch berechnet, so stimmt auch die Höhe der Jahressonderzahlung nicht.

3. Urlaub

Der Erholungsurlaubsanspruch beträgt im Grundsatz immer sechs Wochen; bei einer 5-Tage-Woche besteht also ein Urlaubsanspruch von 30 Tagen. In AVR Anlage 14 § 3 Abs. 5 ist der Urlaubsanspruch bei einer anderen Verteilung der Tage-Woche geregelt:

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Absatz 1 und 4 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Absatz 1 und 4 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.

<http://schiering.org/arhilfen/gesetz/avr/avr-anlage14.htm#3>

Arbeitet ein Mitarbeiter also in der 4-Tage-Woche, so beträgt sein Urlaubsanspruch 24 Urlaubstage, da er ja für den Urlaubszeitraum von sechs Wochen nur 24 „wertige“ Urlaubstage einzusetzen sind. Arbeitet ein Mitarbeiter in der 1-Tage-Woche, so beträgt sein Urlaubsanspruch 6 Urlaubstage, da er ja für den Urlaubszeitraum von sechs Wochen nur 6 „wertige“ Urlaubstage einzusetzen sind.

Beispiele:

- Der Urlaubsanspruch bei der 6,0-Tage-Woche ist: $30 \times (260 + 52) : 260 = 36$
- Der Urlaubsanspruch bei der 5,0-Tage-Woche ist: $30 \times (260 + 0) : 260 = 30$
- Der Urlaubsanspruch bei der 4,0-Tage-Woche ist: $30 \times (260 - 52) : 260 = 24$
- Der Urlaubsanspruch bei der 2,5-Tage-Woche ist: $30 \times (260 - 130) : 260 = 15$
- Der Urlaubsanspruch bei der 1,0-Tage-Woche ist: $30 \times (260 - 208) : 260 = 6$

Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.

Ergeben sich bei der Berechnung des Erholungsurlaubs Bruchteile eines Urlaubstages, die mindestens einen halben Tag ergeben, so sind diese auf einen vollen Urlaubstag aufzurunden - es findet aber keine Abrundung statt. So errechnete Bruchteile eines Urlaubstages können abgegolten oder mit bezahlter Freizeit ausgeglichen werden.

Wichtig:

Der Arbeitgeber hat allen Beschäftigten ist - mindestens einmal - zu Beginn des Kalenderjahres in Textform (z. B. per E-Mail) einen individueller Hinweis mit einer Auflistung der konkreten Anzahl der Urlaubstage, die im betreffenden Kalenderjahr zustehen, und zwar gesondert nach den Kalenderjahren ihrer Entstehung und unter Angabe der jeweiligen, ggf. unterschiedlichen Verfallsfristen; wenn keine besonderen Gründe vorliegen, muss der Hinweis innerhalb der ersten (Urlaubs-)Woche des Kalenderjahres erfolgen.

Die Erteilung einer weiteren Mitteilung mit dem o. g. Inhalt ist in folgenden Fallgestaltungen erforderlich: Bei Beschäftigten, deren Urlaubsansprüche erst im Laufe des Kalenderjahres entstehen oder sich im Laufe des Kalenderjahres in der Höhe verändern, z. B. wegen einer Änderung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage.

Bei Abwesenheitszeiten, in denen die Vergütung bzw. das Entgelt fortzuzahlen ist (Erholungsurlaub, Arbeitsunfähigkeit) ist gemäß Bundesurlaubsgesetz bzw. Entgeltfortzahlungsgesetz die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit (Ausfallprinzip), ansonsten die durchschnittlich auf einen Arbeitstag entfallende Arbeitszeit zu berücksichtigen.

Besteht eine nicht ganzzahlige Tage-Woche, so ist diese auf 0,5 zu runden. Da es keine halben Urlaubstage gibt, sind bei nicht feststehendem Dienstplan ggf. Verknüpfungen mit den Kalenderwochen denkbar: Bei z.B. einer 4,5-Tage-Woche wären an den ungeraden Kalenderwochen fünf „wertige“ Urlaubstage einzusetzen, an den geraden Kalenderwochen vier „wertige“ Urlaubstage.

Es ist gesetzlich geregelt, wann das Durchschnitts- und wann das Referenzprinzip anzuwenden ist: Stehen die Arbeitszeiten im Voraus fest - z.B. bei einem Solldienstplan oder bei sich stets wiederholenden feststehenden Arbeitszeiten - muss das Ausfallprinzip zur Geltung kommen. Das Durchschnittsprinzip ist in den Fällen anzuwenden, in denen die ausgefallene Arbeitszeit nicht eindeutig bestimmbar ist; z.B. bei Vertrauensarbeitszeit, Gleitzeitregelungen oder bei im Voraus feststehenden Urlaubszeiten, wenn noch kein Solldienstplan besteht.

Rechtsprechung zum Bundesurlaubsgesetz:

Der Arbeitnehmer hat nach § 1 BUrlG in jedem Kalenderjahr gegen den Arbeitgeber Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Insoweit erhält die Vorschrift dem Arbeitnehmer für die Dauer des gesetzlichen Mindesturlaubs den Anspruch auf Vergütung der infolge des Urlaubs ausfallenden Arbeitszeit aufrecht (st. Rspr., vgl. BAG 22. Februar 2000 - 9 AZR 107/99 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 93, 376; vgl. auch 15. Dezember 2009 - 9 AZR 887/08 - Rn. 15, AP BUrlG § 11 Nr. 66 = EzA BUrlG § 13 Nr. 60).

In das Arbeitszeitkonto sind deshalb die infolge der Freistellung ausgefallenen Soll- Arbeitsstunden als Ist-Stunden einzustellen. Urlaubstage und -stunden sind Teil der effektiven Jahresarbeitszeit (vgl. BAG 25. Juli 1989 - 1 ABR 46/88 - zu B II 2 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 38 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 38).

Werden Ausfallzeiten dem Arbeitnehmer nicht gutgeschrieben, bedeutet das nichts anderes, als dass ihm die hierfür zustehende Urlaubsvergütung vorenthalten wird (BAG 5. September 2002 - 9 AZR 244/01 - zu B II 1 a der Gründe, BAGE 102, 321).

Der durch den Urlaub ausfallende Teil der Arbeitszeit (sog. Zeitfaktor) gehört zu dem unabdingbaren Teil der Bezahlung iSd. §§ 1, 3 BUrlG. Die in § 1 BUrlG begründete Verpflichtung des Arbeitgebers, grundsätzlich alle infolge der Arbeitsbefreiung ausfallenden Arbeitsstunden zu vergüten, hat weder in § 11 Abs. 1 BUrlG noch an anderer Stelle im BUrlG eine einschränkende Regelung erfahren. Deshalb kann der Zeitfaktor, der zugleich auch den Multiplikator für das Urlaubsentgelt iSd. § 11 BUrlG darstellt, selbst von den Tarifvertragsparteien nicht zulasten des Arbeitnehmers verändert werden.

Rechtsprechung zum Entgeltfortzahlungsgesetz:

BAG Urteil vom 16.7.2014, 10 AZR 242/13 - Gemäß § 4 Abs. 1 EFZG ist dem Arbeitnehmer für den in § 3 Abs. 1 EFZG bezeichneten Zeitraum das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Der Entgeltfortzahlung liegt damit ein modifiziertes Lohnausfallprinzip zugrunde. Für die Entgeltfortzahlung ist maßgeblich, welche Arbeitszeit aufgrund der Arbeitsunfähigkeit ausgefallen ist (BAG 24. März 2004 - 5 AZR 346/03 - zu II 1 a der Gründe, BAGE 110, 90). Da Gutschriften auf einem Arbeitszeitkonto nur eine andere Form von Entgelt sind, das lediglich nicht (sofort) ausgezahlt, sondern verrechnet wird, sind im Krankheitsfall grundsätzlich auch Zeitgutschriften zu gewähren, unabhängig davon, ob das Arbeitsentgelt verstetigt ausgezahlt wird (BAG 28. Januar 2004 - 5 AZR 58/03 - zu II 3 der Gründe; 13. Februar 2002 - 5 AZR 470/00 - zu I 2 b bb der Gründe, BAGE 100, 256).

Die Regelungen gemäß AVR Anlage 1 Abschnitt XII Abs. b) in Verbindung mit AVR Anlage 14 § 2 können nicht mehr angewendet werden: Die auf dem Durchschnittsprinzip beruhende Berechnung des Krankenlohnaufschlages bei unständigen Bezügen ist nur Tarifverträgen vorbehalten, nicht aber bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen wie den AVR.

Daher gilt das Entgeltausfallprinzip: Der Mitarbeiter erhält bei Arbeitsunfähigkeit das Entgelt, das er erhalten hätte wenn gearbeitet worden wäre.

Siehe Bundesarbeitsgericht Urteil vom 5. Oktober 2023 Sechster Senat - 6 AZR 210/22 - Entscheidungsstichworte: AVR Caritas - Bereitschaftsdienst - Arbeitsunfähigkeit.

Leitsatz: § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG gestattet eine von den Vorgaben des Entgeltfortzahlungsgesetzes zu Ungunsten des Arbeitnehmers abweichende Regelung nur durch Tarifvertrag. Auf dem sog. Dritten Weg zustande gekommene Arbeitsvertragsrichtlinien sind von dieser Öffnungsklausel nicht erfasst.