

01. August 2010

## Ausgleichszeiträume und Ersatzruhetage

**Mehrarbeit:** (siehe hierzu auch die Anmerkungen zu Anlage 6 UA 1 zu den AVR)

Mehrarbeit entsteht, wenn die für einen Arbeitstag in einem gültigen Dienstplan festgelegte Arbeitszeit auf der Grundlage einer Anordnung überschritten wird.

Werden Mehrarbeitsstunden innerhalb **der gleichen Woche ausgeglichen** und dadurch die dienstplanmäßig festgelegte wöchentliche Arbeitszeit nicht überschritten, sind **keine Überstunden** entstanden.

In diesen Fällen werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

**Überstunden:** (siehe hierzu auch die Anmerkungen zu Anlage 6 UA 2 zu den AVR)

Überstunden entstehen, wenn Mehrarbeitsstunden nicht in der Woche ausgeglichen werden, in der sie entstanden sind.

Die vom Mitarbeiter geleisteten Überstunden sind grundsätzlich durch **entsprechende Arbeitsbefreiung bis zum Ende des nächsten Kalendermonats auszugleichen**, im begründeten Einzelfall kann die Frist für den Ausgleich im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter verlängert werden.

Wird diese Arbeitsbefreiung innerhalb des **Ausgleichszeitraums** gewährt, ist dem Mitarbeiter **zuzüglich** zum Freizeitausgleich **noch ein Zeitzuschlag** in Höhe von

15 % (Vergütungsgruppen 1 bis 4b und Kr 14 bis Kr 9)

20 % (Vergütungsgruppen 5b und Kr 8 bis Kr 7)

25 % (Vergütungsgruppen 5c bis 12 und Kr 6 bis Kr 1)

zu zahlen.

Werden Überstunden nicht bis zum **Ende des nächsten Kalendermonats ausgeglichen**, sind sie mit 115 %, 120 % oder 125 % - je nach Vergütungsgruppe - zu vergüten.

**Sonntagsarbeit:** (§ 2 Abs. 3 UA 1 der Anlage 5 zu den AVR)

Bei Sonntagsarbeit sollen für die Mitarbeiter zwei Sonntage im Monat arbeitsfrei sein.

Werden Mitarbeiter an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen **unbezahlten Ersatzruhetag** haben, der innerhalb eines - den Beschäftigungstag einschließenden - Zeitraums von **zwei Wochen** zu gewähren ist.

Nach Möglichkeit sollten die Mitarbeiter an zwei zusammenhängenden Tagen (in der Regel Samstag und Sonntag oder Sonntag und Montag) dienstfrei haben.

Der Ersatzruhetag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag fallen.

### **Samstagsarbeit:** ( § 3 Abs. 1 der Anlage 5 zu den AVR)

Die Mitarbeiter sollen zu Arbeiten an Samstagen nicht herangezogen werden, soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

### **Arbeit an Vorfesttagen:** (§ 3 Abs. 2 der Anlage 5 zu den AVR)

Vorfesttage sind die Tage vor dem 1. Weihnachtsfeiertag (**24. Dezember**), vor dem Neujahrstag (**31. Dezember**), vor dem Ostersonntag (**Ostersamstag**) und vor dem Pfingstsonntag (**Pfingstsamstag**).

#### **1. Vorfesttage „Heiligabend und Silvester“ – werktags –**

Die Mitarbeiter erhalten am **Heiligen Abend** und **Silvester** jeweils von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge.

Dem Mitarbeiter, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Dienstbezüge und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt, d. h., er hat einen **Anspruch auf einen bezahlten Ersatzruhetag**.

Außerdem erhält der Mitarbeiter für die Arbeit an Heilig Abend und Silvester eine **zusätzliche Freizeit**, d. h., er bekommt **zusätzlich im Umfang von 35 % der tatsächlich geleisteten Arbeit** die Dienstbezüge fortgezahlt.

#### **Beispiel:**

Ein Mitarbeiter arbeitet Heilig Abend oder Silvester dienstplanmäßig acht Stunden. In diesem Fall hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf einen bezahlten Freizeitausgleich von 10,8 Stunden (8 Stunden + 35 % = 10,8 Stunden = 10 Stunden und 48 Minuten), d.h., er hat Anspruch auf einen bezahlten Ersatzruhetag plus ggf. eine bezahlte Freizeit in Höhe der Differenz zu den 10 Stunden und 48 Minuten.

#### **2. Vorfesttage „Heiligabend und Silvester“ – sonntags –**

Fallen Sonntagsarbeit und Arbeit an Heilig Abend und Silvester zusammen, ist neben dem dienstplanmäßigen Freizeitausgleich für die Sonntagsarbeit zusätzlich eine Arbeitsbefreiung in Höhe von 135 % der geleisteten Arbeit zu gewähren, d. h., dass Mitarbeiter, die an diesen Tagen arbeiten, insgesamt Anspruch auf zwei Ersatzruhetage haben,

- a. einen **unbezahlten Ersatzruhetag** (unbezahlte Freizeit) für Sonntagsarbeit und
- b. einen **bezahlten Ersatzruhetag** (Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge) für Arbeit an Heilig Abend und Silvester.

Wird diese Arbeitsbefreiung gewährt, ist lediglich ein Zeitzuschlag in Höhe von 25 % für die Arbeit am Sonntag zu zahlen.

Kann diese Arbeitsbefreiung nicht gewährt werden, ist ein Zeitzuschlag in Höhe von 135 % zu zahlen. Der 25 %-ige Zeitzuschlag für Sonntagsarbeit entfällt, da nur der höchste Zeitzuschlag zu zahlen ist.

### 3. Vorfesttage „Ostersamstag und Pfingstsamstag“

Die Mitarbeiter erhalten an **Ostersamstag** und **Pfingstsamstag** jeweils von 12.00 Uhr bis 24.00 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge.

Dem Mitarbeiter, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Dienstbezüge und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt, d. h., er hat **Anspruch auf einen bezahlten Ersatzruhetag** in Höhe der geleisteten Stunden.

#### **Beispiel:**

Ein Mitarbeiter arbeitet an einem der beiden Tage innerhalb der Zeit von 12.00 Uhr bis 24.00 Uhr acht Stunden. In diesem Fall hat er Anspruch auf einen **bezahlten Ersatzruhetag** in Höhe der geleisteten Arbeitsstunden.

## **Arbeit an Feiertagen (§ 2 Abs. 3 UA 2 zu den AVR)**

Feiertagsarbeit ist die Arbeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr an gesetzlichen Feiertagen.

### 1. Feiertagsarbeit – werktags –

Werden Mitarbeiter an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines Zeitraums von **13 Wochen** zu gewähren ist. Der Ersatzruhetag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag fallen.

Der Mitarbeiter erhält bei einem **vollen Freizeitausgleich** in Höhe der dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitszeit einen Zeitzuschlag in Höhe von **35 %**.

Kann diese **Freizeit nicht erteilt werden**, erhält er für jede nicht ausgeglichene Arbeitsstunde einen Zeitzuschlag in Höhe von **135 %**.

### 2. Feiertagsarbeit – sonntags –

Fällt ein **gesetzlicher Feiertag auf einen Sonntag**, wird dieser wie ein **gewöhnlicher Sonntag** behandelt. Für einen solchen Tag besteht **kein zusätzlicher Anspruch** auf einen **Ersatzruhetag**.

Es wird lediglich ein Zeitzuschlag in Höhe von **50 %** gezahlt.

Das Bundesarbeitsgericht hat dazu entschieden, dass in den Regelungen der AVR der Freizeitausgleich - also die Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge - nur für Wochenfeiertage gilt, nicht aber für Feiertage, die auf einen Sonntag fallen.

Arbeit an **Oster- und Pfingstsonntag ist Sonntagsarbeit**. Beide Feiertage sind „nur“ kirchliche Feiertage. Sie sind nach den Feiertagsgesetzen der Bundesländer keine gesetzlichen Feiertage. An diesen Tagen wird **nur** ein Zeitzuschlag in Höhe von **35 %** gezahlt.

### **Bereitschaftsdienst:** (§ 8 Abs. 3 und 4 der Anlage 5 zu den AVR)

Im Rahmen von Dienstvereinbarungen zum Bereitschaftsdienst über die Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeitgrenze von acht Stunden gemäß § 8 Abs. 3 und 4 der Anlage 5 sollten Mitarbeitervertretungen darauf achten, dass **die AVR** im § 8 Abs. 6 der Anlage 5 dazu **einen Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr** vorsehen. Innerhalb dieses **Ausgleichszeitraumes** dürfen Mitarbeiter nicht mehr als durchschnittlich acht Stunden täglich dienstplanmäßig eingesetzt werden.

Hier hätte die Mitarbeitervertretung eine maßgebliche Mitgestaltungsmöglichkeit, d. h., sie hat mit festzulegen, innerhalb welcher **Ausgleichszeit die verlängerten Arbeitszeiten der betroffenen Mitarbeiter auszugleichen sind** (z. B 13 Wochen, ½ Jahr oder 52 Wochen?).

### **Anmerkung:**

Der Beitrag „Ausgleichszeiträume und Ersatzruhetage“ ist als eine **Arbeitshilfe** zu verstehen, die keinen Anspruch auf inhaltliche Vollständigkeit erhebt.

**Eine juristische Prüfung ist im konkreten Fall jedenfalls geboten.**

Der Beitrag wurde erstellt von

Bernhard Witt  
Vorsitzender der DiAG-MAV-Essen