

## **Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern vom 14.06.2022 für den Geltungsbereich der AVR-Bayern**

Für den Geltungsbereich der AVR-Bayern fasst die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern am 14.06.2022 den folgenden Beschluss:

### **Neufassung der Bereitschaftsdienst- und Rufbereitschaftsdienstregelungen zzgl. Vertretungszuschlag und Schichtzulage (§§ 16, 38 und Anlage 11 AVR-Bayern)**

#### **§ 1**

In § 16 Abs. 10 der AVR-Bayern wird das Wort „grundsätzlich“ ergänzt, sowie ein Abs. 12 und eine Amtliche Anmerkung zur Erklärung des Begriffs „*grundsätzlich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit*“, so dass § 16 Abs. 10 AVR-Bayern die folgende Fassung erhält:

„(10) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Dienstgebers/ der Dienstgeberin grundsätzlich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit<sup>1</sup> an einer vom Dienstgeber/ von der Dienstgeberin bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.“

„(12) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die/der Dienstnehmer\*in längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.“

#### **§ 2**

§ 38 Abs. 1 der AVR-Bayern wird wie folgt ergänzt:

„(1) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die mindestens 25% ihrer monatlichen Arbeitszeit in wechselnden Schichten bzw. im geteilten Dienst arbeiten, erhalten eine Schichtzulage in Höhe von € 50,00 monatlich. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die auch Bereitschaftsdienst im Sinne des § 16 Abs. 10 und der Anlage 11 leisten, erhalten zusätzlich zur Zulage nach Satz 1 weitere € 30,00 monatlich.“

„(1a) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die Wechselschichtarbeit im Sinne des § 16 Abs.12 AVR-Bayern leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage in Höhe von € 155,00 monatlich.“

---

<sup>1</sup> **Amtliche Anmerkung:** Der Einsatz kann während der regelmäßigen Arbeitszeit erfolgen, wenn betriebliche Gründe dies verlangen.

## **§ 3**

Anlage 11 der AVR-Bayern wird wie folgt neu gefasst:

### **„Anlage 11**

### **Arbeitsrechtsregelung Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft sowie Vertretungsbereitschaft und kurzfristige Vertretung**

#### **Abschnitt I. Bereitschaftsdienst**

##### **§ 1 Begriff**

(1) Die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in den nachfolgend aufgelisteten Arbeitsbereichen sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers grundsätzlich außerhalb der vertraglichen Soll-Arbeitszeit an einer von dem Dienstgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst):

- Ärzte und Ärztinnen sowie Zahnärzte und Zahnärztinnen,
- Hebammen und Entbindungspfleger,
- medizinisch-technische Assistenten und Gehilfen und medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen,
- Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Pflegedienst,
- Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Rettungsdienst
- Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der in Heimen oder ähnlichen Wohnformen untergebrachten Personen obliegt (insbesondere Kinder- und Jugendhilfe sowie Behindertenhilfe, Internate),
- Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Bereich der Haustechnik sowie
- für andere Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen nur aus dringenden betrieblichen Erfordernissen.

(2) Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung im gesamten Zeitraum eines Bereitschaftsdienstes überwiegt.

(3) Der Dienstgeber darf im Kalenderjahr höchstens 65 Bereitschaftsdienste anordnen. Durch Dienstvereinbarung kann die Anzahl der Bereitschaftsdienste auf bis zu 96 erhöht werden.

In diesem Fall erhält der Dienstnehmer/ die Dienstnehmerin eine Antrittsprämie i.H.v. 18 EUR für jeden weiteren Bereitschaftsdienst im Kalenderjahr mit der Entgeltzahlung des übernächsten Monats, der auf den 66. Bereitschaftsdienst folgt.

Für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen verringert sich die Anzahl der zu leistenden Bereitschaftsdienste nach den Sätzen 1 und 2 im Verhältnis ihrer regelmäßigen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung. Dabei werden die Bereitschaftsdienste ab einem Wert von 0,5 auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst auf-, bei Werten, die unter 0,5 liegen, wird auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst abgerundet.

Die Begrenzung für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen nach Satz 3 kann durch Nebenabrede zum Dienstvertrag aufgehoben werden (insbesondere bei reinen Nachtbereitschaften).

(4) Der im Anschluss an die dienstplanmäßige Vollarbeitszeit angeordnete Bereitschaftsdienst beginnt nach Beendigung der Vollarbeit. Kann eine Tätigkeit zum

dienstplanmäßigen Ende der Vollarbeit nicht unterbrochen werden, ist die anschließende Zeit als Vollarbeit bis zur Beendigung der begonnenen Tätigkeit zu werten.

## § 2 Bereitschaftsdienststufen

(1) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistung wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit	Zuschlag ab 9. BD je Kalendermonat	Zuschlag ab 13. BD je Kalendermonat
A	0 bis 10 v. H.	40 v. H.	10 v.H.	weitere 10 v.H.
B	mehr als 10 bis 25 v. H.	50 v. H.	10 v.H.	weitere 10 v.H.
C	mehr als 25 bis 40 v. H.	65 v. H.	10 v.H.	weitere 10 v.H.
D	mehr als 40 bis 49 v. H.	80 v. H.	10 v.H.	weitere 10 v.H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede zum Dienstvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar. Alternativ kann eine die Zuordnung zu den Bereitschaftsdienststufen auch im Wege einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

Abweichend von den Bereitschaftsdienststufen in Satz 1 und 2 wird für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen,

- denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der in Heimen oder ähnlichen Wohnformen untergebrachten Personen obliegt (insbesondere Kinder- und Jugendhilfe sowie Behindertenhilfe, Internate),
- im Bereich der Haustechnik sowie
- für andere Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen nur aus dringenden betrieblichen Erfordernissen

der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit gewertet. Leistet der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin gemäß Satz 3 in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht hinausgehenden Bereitschaftsdienstes mit zusätzlich 15 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

Dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

(2) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Absatz 1 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleich langen Zeitraumes (24-Stunden-Wechsel) geleisteten Bereitschaftsdienstzeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst.

Werden die innerhalb des 24-Stunden-Wechsels anfallenden Bereitschaftsdienstzeiten nicht von demselben Dienstnehmer bzw. derselben Dienstnehmerin geleistet oder wird innerhalb

von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

### **§ 3 Vergütung und Pauschalierung**

(1) Bereitschaftsdienststunden nach § 2 Abs. 1, die außerhalb der vertraglichen Sollarbeitszeit geleistet werden, sind grundsätzlich in Freizeit auszugleichen. Bereitschaftsdienste gemäß Satz 1 können durch Dienstvereinbarung oder Nebenabrede zum Dienstvertrag auch vergütet werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Wochen zum Monatsende kündbar.

(2) Die nach § 2 errechnete Arbeitszeit ist bis zum Ende des sechsten Kalendermonats im Anschluss an den Monat, in dem der Bereitschaftsdienst geleistet wurde, durch entsprechende Arbeitsbefreiung abzugelten (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung nach § 2 ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. Für die Zeiten eines Freizeitausgleichs wird das Entgelt (§ 33 Absatz 1 AVR-Bayern) gezahlt.

(3) Ist die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes durch Freizeit in diesem Zeitraum nicht möglich oder nach Absatz 1 Satz 2 anders vereinbart, so wird für die nach § 2 ermittelte Arbeitszeit das Überstundenentgelt nach § 39 Absatz 3 Unterabsatz 2 AVR-Bayern gezahlt.

(4) Bei Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen, die ständig zu Bereitschaftsdienst in den Bereitschaftsdienststufen C und D herangezogen werden, kann durch Nebenabrede zum Dienstvertrag eine pauschale Abgeltung vereinbart werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende kündbar.

Bei Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen, die außerhalb der Bereitschaftsdienststufen C und D Bereitschaftsdienste leisten, kann durch Dienstvereinbarung eine pauschale Abgeltung vereinbart werden.

### **§ 4 Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit in Verbindung mit Bereitschaftsdienst**

(1) Die tägliche Arbeitszeit kann gemäß § 7 Absatz 1 Nr. 1a bzw. Nr. 4a ArbZG über zehn Stunden hinaus bis zu 16 Stunden täglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt.

#### Anmerkung zu Absatz 1:

Zu beachten ist, dass § 3 Satz 2 2. Halbsatz ArbZG auch bei dieser Flexibilisierung gilt, d.h. dass die Überschreitung der 10 bzw. 8 Stunden täglicher Arbeitszeit innerhalb von zwölf Kalendermonaten ausgeglichen werden muss, so dass im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Der Ausgleichszeitraum von zwölf Kalendermonaten beginnt im Anschluss an den Monat, in dem der Bereitschaftsdienst geleistet wurde.

(2) Bei Nachtarbeit gemäß § 17 AVR-Bayern muss der Ausgleich gemäß § 6 Absatz 2 Satz 2 2. Halbsatz i.V.m. § 7 Abs. 1 Nr. 4b ArbZG bereits innerhalb von sechs Kalendermonaten erfolgen, so dass im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Der Ausgleichszeitraum von sechs Kalendermonaten beginnt im Anschluss an den Monat, in dem der Bereitschaftsdienst geleistet wurde.

## **§ 5 Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit für die Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen auf max. 24 Stunden**

(1) Durch Dienstvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Absatz 2 Nr. 3 ArbZG bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend angepasst werden und auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, soweit die Voraussetzungen der Absätze 2 bis 4 erfüllt sind.

(2) Voraussetzung für bis zu 24 Stunden-Dienste ist, dass mindestens die 10 Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird. Abweichend von Satz 1 kann in der Dienstvereinbarung in Einrichtungen, die der Betreuung und Erziehung dienen, die Zeit von 10 Stunden im Rahmen des § 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG überschritten werden, wenn es der Eigenart der Tätigkeit und dem Wohl der betreuten Personen entspricht.

(3) Weiter ist Voraussetzung, dass alternative Arbeitszeitmodelle geprüft werden, eine Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und die daraus gegebenenfalls resultierenden Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes durchgeführt werden.

(4) Schließlich muss die Dienstvereinbarung für Dienste über 16 und bis zu 24 Stunden vorsehen, dass entweder im Anschluss an eine über 16-stündige Arbeitszeit dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden muss oder wenn das aufgrund betrieblicher Erfordernisse<sup>2</sup> nicht möglich ist, der Ausgleichszeitraum gemäß § 3 Satz 2 2. Halbsatz ArbZG auf sechs Kalendermonate beschränkt wird. Dieser Ausgleichszeitraum gilt auch bei Nachtarbeit gemäß § 17 AVR-Bayern und § 6 Absatz 2 Satz 2 2. Halbsatz ArbZG. Der Ausgleichszeitraum von sechs Kalendermonaten beginnt im Anschluss an den Monat, in dem der Bereitschaftsdienst geleistet wurde.

## **§ 6 Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit ohne Ausgleich („Opt out“)**

(1) Durch Dienstvereinbarung (s. Muster im Anhang) kann gemäß § 7 Absatz 2a und Absatz 7 ArbZG unter den Voraussetzungen der Absätze 2 bis 5 weiterhin die tägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über 8 Stunden verlängert werden.

(2) In der Dienstvereinbarung ist der Personenkreis festzulegen, der von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann.

(3) In die Arbeitszeit muss regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fallen.

(4) Die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich kann nur mit der schriftlichen Einwilligung des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin erfolgen. Diese bzw. dieser kann die Einwilligung mit einer Frist von 6 Monaten schriftlich widerrufen. Nachteile dürfen den Dienstnehmern bzw. Dienstnehmerinnen weder bei einer Verweigerung der Einwilligung, noch bei einem späteren Widerruf erwachsen. Der Dienstgeber ist verpflichtet, ein Verzeichnis aller Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich eingewilligt haben. Das Gleiche gilt für alle Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die ihre Einwilligung widerrufen haben.

(5) Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr darf dabei 58 Stunden nicht überschreiten. Übersteigt die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit 60

---

<sup>2</sup> **Amtliche Anmerkung:** Betriebliche Erfordernisse i.S.d. Vorschrift sind nur dann anzunehmen, wenn eine 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.

Stunden, muss dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin in der darauffolgenden Woche mindestens 2 x 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

## **§ 7 Abweichungen in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen**

(1) In Notfällen und außergewöhnlichen Fällen kann gemäß § 14 ArbZG von den Regelungen der §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, 7, 9 bis 11 ArbZG und damit von den §§ 4 bis 6 dieses Abschnitts I. der Anlage 11 AVR-Bayern abgewichen werden, wenn sonst die Versorgung der betreuten Personen (z.B. Patienten und Patientinnen) nicht sichergestellt wäre.

(2) Notfälle sind ungewöhnliche, vom Willen der Betroffenen unabhängige, nicht vorhersehbare Ereignisse. Zudem muss ein unverhältnismäßiger Schaden drohen. Es handelt sich also um solche Arbeiten, die der Dienstgeber nicht auf andere betriebsorganisatorisch planbare Weise abdecken kann.

Zulässig sind daher nur Abweichungen in Einzelfällen und nur für einen begrenzten Zeitraum. Erlaubt sind nur vorübergehende, d.h. nicht allzu viel Zeit in Anspruch nehmende, und durch die Situation bedingt unaufschiebbare Arbeiten, jedoch nicht mehr die nachfolgenden Arbeiten.

Um vorhersehbaren Betriebsstörungen zu begegnen, können insbes. Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft eingerichtet oder eine ausreichende Personalreserve vorgehalten werden; auch kommt ein kurzfristiger Einsatz von Leiharbeitnehmern in Betracht.

### Anmerkung:

Damit scheidet die angeordnete Übernahme eines ganzen Dienstes sowie die kurzfristige krankheitsbedingte Dienstübernahme bei einzelnen Personalausfällen im Rahmen dieser Notfallregelung aus, soweit nicht bspw. ein deutlich überdurchschnittlicher Krankenstand die Betreuung der betreuten Personen (z.B. Patienten und Patientinnen) gefährdet (s. aber unten Abschnitt III.).

(3) Die Arbeitszeit darf auch bei diesen Notfallausnahmen 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten. Der Ausgleichszeitraum bei Nachtarbeit gemäß § 17 AVR-Bayern und § 6 Absatz 2 2. Halbsatz ArbZG beträgt sechs Monate. Der Ausgleichszeitraum von zwölf bzw. sechs Kalendermonaten beginnt im Anschluss an den Monat, in dem der Bereitschaftsdienst geleistet wurde.

## **Abschnitt II. Rufbereitschaft**

### **§ 1 Begriff**

(1) Die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(2) Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

(3) Leistet der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als zwölf Rufbereitschaften angeordnet werden. Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der betreuten Personen (z.B. Patienten und Patientinnen) nicht sichergestellt

wäre. Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen gleichmäßig verteilt werden.

## **§ 2 Vergütung und Pauschalierung**

(1) Die Zeit der Rufbereitschaft wird in vergütungsrechtlicher Hinsicht mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

Dabei wird bei der Bewertung nach Satz 1 eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

(2) Die innerhalb der Rufbereitschaft anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben in vergütungsrechtlicher Hinsicht voll als Arbeitszeit gewertet.

(3) Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden in vergütungsrechtlicher Hinsicht mindestens drei Stunden angesetzt. Wird der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

(4) Entsprechend der Bewertung als Arbeitszeit gemäß den Absätzen 1 bis 3 werden die Zeiten reiner Rufbereitschaft ohne Arbeitsleistung als zusätzliche Vergütung abgegolten. Die Zeiten einer tatsächlichen Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft werden dagegen durch zusätzliche Freizeit abgegolten. Ist aus dienstlichen Gründen ein Freizeitausgleich nach Satz 2 im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit bis zum Ende des zwölften Kalendermonats im Anschluss an den Monat, in dem der Rufbereitschaftsdienst geleistet wurde, nicht möglich, erfolgt die Abgeltung der Rufbereitschaft durch zusätzliche Vergütung. Durch Dienstvereinbarung kann abweichend von den Sätzen 1 und 2 auch die reine Rufbereitschaft durch zusätzliche Freizeit abgegolten werden bzw. die tatsächliche Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft mit einer zusätzlichen Vergütung abgegolten werden.

(5) Für die Zeiten eines Freizeitausgleichs wird das Entgelt (§ 33 Absatz 1 AVR-Bayern) gezahlt, für Zeiten mit zusätzlicher Vergütung wird die Überstundenvergütung nach § 39 Absatz 3 Unterabsatz 2 AVR-Bayern gezahlt.

(6) Bei Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen, die ständig zu Rufbereitschaft herangezogen werden, kann durch Nebenabrede zum Dienstvertrag eine pauschale Abgeltung vereinbart werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende kündbar.

(7) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen - auch zusammen -, von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als zwölfmal im Monat angeordnet werden.

## **§ 3 Kürzungen der Ruhezeit durch Rufbereitschaft**

Kürzungen der Ruhezeit in Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen durch Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, müssen bis zum Ende des zwölften Kalendermonats im Anschluss an den Monat, in dem der Rufbereitschaftsdienst geleistet wurde, ausgeglichen werden.

## **Abschnitt III. Vertretungsbereitschaft und kurzfristige Vertretung**

### **§ 1 Angeordnete Vertretungsbereitschaft**

(1) Durch Dienstvereinbarung können Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen verpflichtet werden, sich auf Anordnung des Dienstgebers für ein Zeitfenster von bis zu zwei Stunden an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle bereit zu halten, um auf Abruf am gleichen Kalendertag die Vertretung für einen anderen Dienstnehmer bzw. eine andere Dienstnehmerin im Dienstplan zu übernehmen oder um die Einhaltung numerischer Besetzungsuntergrenzen (Personalschlüssel) sicherzustellen (Vertretungsbereitschaft). Die Lage des Zeitfensters ist in der Dienstvereinbarung zu regeln.

(2) In der Dienstvereinbarung soll festgelegt werden, dass der Dienstgeber zur Erreichung einer vertretungssicheren Dienstplanung kalendermonatlich bis zu drei Vertretungsbereitschaften pro Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerin anordnen kann, um durchschnittliche Kranken- und Urlaubsquoten und andere Abwesenheiten operativ disponieren zu können.

(3) Eine Ausweitung ist nur im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin oder durch Dienstvereinbarung möglich.

### **§ 2 Vergütung für Vertretungsbereitschaft**

(1) Für die Zeit der Vertretungsbereitschaft gemäß § 1 erhält der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin einen Vertretungszuschlag in Höhe von 30 Euro je Vertretungsbereitschaft (Vertretungszuschlag I).

(2) Wird der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin in der Zeit der Vertretungsbereitschaft zur Übernahme einer Vertretung abgerufen, erhöht sich der Zuschlag für die Vertretungsbereitschaft auf 45 Euro (Vertretungszuschlag II).

(3) Die im Rahmen der Übernahme der Vertretung geleisteten Arbeitsstunden sind Arbeitszeit und werden als solche zusätzlich zum Vertretungszuschlag II wie Plusstunden behandelt bzw. vergütet.

### **§ 3 Kurzfristige Vertretung und Vergütung**

(1) Für die kurzfristige Übernahme von Diensten an im Dienstplan mit Frei<sup>3</sup> eingeplanten Tagen auf Anfrage des Dienstgebers erhalten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen einen Zuschlag von 60 Euro.

(2) Eine kurzfristige Übernahme von Diensten ist gegeben, wenn die Anordnung des Dienstgebers zur Übernahme des Dienstes bis zu 48 Stunden vor dem zu übernehmenden Dienst erfolgt.

---

<sup>3</sup> **Amtliche Anmerkung:** Unter Frei sind Zeiten zu verstehen, in denen der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin nicht zum Dienst eingeplant ist oder sich im Zeitausgleich befindet.

(3) Die im Rahmen der Übernahme der Vertretung geleisteten Arbeitsstunden sind Arbeitszeit und werden als solche zusätzlich zum Zuschlag nach Absatz 1 wie Plusstunden behandelt bzw. vergütet.

#### **§ 4 Nähere Ausgestaltung durch Dienstvereinbarung**

Durch Dienstvereinbarung kann die Art der Durchführung der verschiedenen Vertretungen näher geregelt werden; eine Abweichung von den Regelungen der §§ 1 bis 3 (Vertretungszuschläge I und II sowie Zuschlag nach § 3) ist nur zugunsten der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen möglich.

Anhang zu Anlage 11

Verbindliches Muster

#### **Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Bereitschaftsdienst auf max. 24h / ohne Ausgleich („Opt out“) gemäß Abschnitt I. § 5 / § 6 Anlage 11 AVR-Bayern<sup>4</sup>**

Zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung des ..... (Einrichtung/Dienststelle) wird im Wege der Dienstvereinbarung und in Ausfüllung des § 7 Abs. 2 Nr. 3 bzw. § 7 Abs. 2a und Abs. 7 Arbeitszeitgesetz sowie auf der Grundlage von § 5 bzw. § 6 Abschnitt I. der Anlage 11 AVR-Bayern Folgendes vereinbart:

#### **§ 1 Vorbemerkung**

Diese Dienstvereinbarung soll auf der Grundlage der gesetzlichen und der Regelungen der AVR-Bayern eine an die konkreten Bedingungen der Einrichtung angepasste Arbeitszeitgestaltung ermöglichen. Zweck der Dienstvereinbarung ist die Umsetzung der Regelung der Anlage 11 Abschnitt I. in Verbindung mit dem Arbeitszeitgesetz zur Regelung der Arbeitszeit einschließlich des Bereitschaftsdienstes in der diakonischen Einrichtung ...../ in der Abteilung ..... /in dem Bereich ..... der ..... gGmbH / des e.V.<sup>5</sup>

#### **§ 2 Geltungsbereich**

Die Dienstvereinbarung gilt für alle (z.B. pädagogischen) Dienstnehmer/ Dienstnehmerinnen der ....., die in .... (z.B. singulären heilpädagogischen Wohngruppen) arbeiten.<sup>2</sup>

---

<sup>4</sup> Es ist sowohl in der Überschrift als auch in der Einleitung und in § 1 sowie in § 3 der Dienstvereinbarung das gewünschte Modell des Abschnitts I. der Anlage 11 AVR-Bayern zu wählen, d.h. entweder die Flexibilisierung für die Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen auf max. 24 Stunden (§ 5) oder die Flexibilisierung ohne Ausgleich („Opt out“, § 6).

<sup>5</sup> Zutreffendes bitte auswählen und Bezeichnung der Dienststelle bzw. diakonischen Einrichtung bzw. Abteilung einfügen.

### **§ 3 Arbeitszeit in Verbindung mit Bereitschaftsdienst <sup>6</sup>**

Die tägliche Arbeitszeit wird gemäß § 5 Abschnitt I. Anlage 11 AVR-Bayern, ausschließlich der Pausen, auf bis zu 24 Stunden verlängert. Im Anschluss an eine über 16 stündige Arbeitszeit wird dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin eine 24-Stunden-Ruhezeit gewährt oder wenn das aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, erfolgt eine Beschränkung des Ausgleichszeitraums auf 6 Kalendermonate.

- oder - <sup>7</sup>

Die tägliche Arbeitszeit wird gemäß § 6 Abschnitt I. Anlage 11 AVR-Bayern, ausschließlich der Pausen, auch ohne Ausgleich über 8 Stunden verlängert.

Die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich kann nur mit schriftlicher Einwilligung des betreffenden Dienstnehmers bzw. der betreffenden Dienstnehmerin erfolgen.

Dieser bzw. diese kann die Einwilligung mit einer Frist von 6 Monaten schriftlich widerrufen. Nachteile dürfen den Dienstnehmern bzw. Dienstnehmerinnen weder bei einer Verweigerung der Einwilligung, noch bei einem späteren Widerruf erwachsen.

Der Dienstgeber ist verpflichtet, ein Verzeichnis aller Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich eingewilligt haben. Die Mitarbeitervertretung erhält mindestens einmal jährlich eine jeweils aktuelle Übersicht der beteiligten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen.

Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr darf dabei 58 Stunden nicht überschreiten.

Erreicht die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden, muss dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin in der darauffolgenden Woche mindestens zweimal 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

### **§ 4 Notfallklausel**

Von den Vorschriften dieser Dienstvereinbarung kann unter den Voraussetzungen des § 14 Arbeitszeitgesetz i.V.m. § 7 Abschnitt I. Anlage 11 AVR-Bayern abgewichen werden.

### **§ 5 Inkrafttreten und Laufzeit**

Diese Dienstvereinbarung tritt am ..... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

Im Fall einer Kündigung verpflichten sich die Parteien, unverzüglich über eine neue Dienstvereinbarung in Verhandlung zu treten mit dem Ziel eines Abschlusses, spätestens nach 6 Monaten.<sup>8</sup>

Die Dienstvereinbarung kann ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden, wenn in Folge einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes oder der Anlage 11 bzw. der §§ 16 ff AVR-Bayern sich materiell rechtliche Auswirkungen ergeben oder weitere Regelungsmöglichkeiten für die Parteien eröffnet werden. Rein formelle Änderungen berechtigen nicht zu einer Ausübung des Sonderkündigungsrechts.

.....  
Ort, Datum

.....  
(Unterschrift Dienststellenleitung)  
Mitarbeitervertretung)

.....  
(Unterschrift Vorsitzende/r der

<sup>6</sup> Keine Festlegung des Verhältnisses von Bereitschaftsdienst zur Vollarbeit, keine Bestimmung von Höchstensätzen. S. hierzu die Regelungen in Anlage 11 selbst bzw. in der Kommentierung dazu.

<sup>7</sup> Es kann nur ein Modell gewählt werden (§ 5 oder § 6), s. oben Fußnote 1.

<sup>8</sup> Hier kann eine Regelung zum Ausschluss der Nachwirkung getroffen werden.

Muster

**Einwilligungserklärung  
zu § 6 Abschnitt I. Anlage 11 AVR-Bayern („Opt-out“)**

Nachtrag zum Dienstvertrag vom .....  
zwischen  
der/dem ..... (nachfolgend Dienstgeber/-in genannt)  
und  
Herrn/Frau ..... (nachfolgend Dienstnehmer/-in  
genannt)

Der Dienstvertrag wird durch die folgende Einwilligung des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin gemäß § 6 Abschnitt I. Anlage 11 AVR-Bayern ergänzt:

- 1) Der Dienstnehmer/ die Dienstnehmerin erklärt sich damit einverstanden, entsprechend der Dienstvereinbarung des Dienstgebers / der Dienstgeberin mit der Mitarbeitervertretung vom ..... im Zusammenhang mit Bereitschaftsdienst über die nach dem Dienstvertrag in Verbindung mit § 6 Abschnitt I. Anlage 11 AVR-Bayern in der jeweils gültigen Fassung geschilderte Arbeitszeit hinaus tätig zu werden.
- 2) Dabei kann die werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen im Zusammenhang mit Bereitschaftsdienst auf bis zu 24 Stunden verlängert werden. Die maximale durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt in diesen Fällen 58 Stunden.
- 3) Der Dienstnehmer/ die Dienstnehmerin wurde ausdrücklich bei Aushändigung dieses Schreibens darauf hingewiesen, dass
  - a) es ihm/ ihr nach dem Gesetz freisteht, in die Arbeitszeitverlängerung einzuwilligen oder dies abzulehnen,
  - b) er/ sie diese Einwilligung jederzeit mit einer Frist von 6 Monaten schriftlich gegenüber dem Dienstgeber widerrufen kann,
  - c) ihm/ ihr aus der Abgabe oder Verweigerung über den Widerruf dieser Einwilligung keine Vor- oder Nachteile im Dienstverhältnis entstehen.

Im Fall des Widerrufs bleiben die übrigen dienstvertraglichen Regelungen unberührt.

- 4) Der Dienstnehmer/ Die Dienstnehmerin bestätigt mit seiner/ ihrer Unterschrift ebenfalls, dass er/ sie dieses Schreiben vor Unterzeichnung zur Durchsicht zusammen mit der Kopie der Dienstvereinbarung vom ..... am ..... erhalten hat, ihm/ ihr 7 Tage Zeit eingeräumt wurde, entweder die unterschriebene Vereinbarung seinem/ ihrem Vorgesetzten, Herrn/ Frau ..... zu überreichen oder diesen/ diese zu benachrichtigen, dass er/ sie die Vereinbarung nicht abschließen wird.

.....  
Ort, Datum

.....  
Unterschrift Dienstnehmer/ Dienstnehmerin“

**§ 4 Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2023 in Kraft.

## Erläuterungen:

### Zu § 2:

Als Ausgleich für die durch die Bereitschaftsdienste ausgeweitete Anwesenheitszeit in der Einrichtung wird die Schichtzulage gemäß **§ 38 Absatz 1 AVR-Bayern** für Mitarbeitende gemäß Anlage 3, 3a und 4 mit einem Aufschlag für Bereitschaftsdienste versehen.

Ferner wird in **§ 16 ein Absatz 12** mit der Definition der Wechselschichtarbeit eingeführt. Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die Wechselschichtarbeit im Sinne dieser Definition leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage in Höhe von € 155,00 monatlich.

### Zu § 1 und § 3:

Die Aufteilung in verschiedene Arbeitsbereiche (Abschnitt A. und B.) wird aufgehoben. Außerdem werden die Nummerierung übersichtlicher gestaltet (mit §§ und Absätzen anstatt der Unterabsätze) sowie die Regelungen verschlankt bzw. vereinfacht und in einen deutlicheren Bezug zu den jeweiligen Rechtsgrundlagen gesetzt.

#### **I. Bereitschaftsdienst**

- Der Passus „außerhalb der vertraglichen Soll-Arbeitszeit“ in **§ 1 Absatz 1** bezweckt den Schutz der Mitarbeitenden vor einer übermäßigen zeitlichen Ausdehnung der Wochenarbeitszeit durch Bereitschaftsdienste. Mit Blick auf die reinen Bereitschaftsdienst-Dienstverhältnissen, in denen keine Vollarbeit geschuldet ist und die immer innerhalb der vertraglichen Soll-Arbeitszeit stattfinden (sog. reine Nachtbereitschaften), wird der Passus um das Wort „grundsätzlich“ ergänzt. Entsprechend wird die Definition von Bereitschaftsdienst auch in **§ 16 Abs. 10 AVR-Bayern** um das Wort „grundsätzlich“ ergänzt.
- Neu ist die Antrittsprämie in Höhe von 18 Euro für jeden weiteren Bereitschaftsdienst im Kalenderjahr gemäß **§ 1 Absatz 3** für Mitarbeitende, die besonders viele (nämlich zwischen 66 und 96) Bereitschaftsdienste geleistet haben. Wird die an sich maximal zulässige Bereitschaftsdienstanzahl über 65 Bereitschaftsdienste bis maximal 96 Bereitschaftsdienst erhöht, so ist hierfür eine Dienstvereinbarung erforderlich.
- Bei der Wertung der Bereitschaftsdienste als Arbeitszeit gemäß **§ 2** wird weiterhin nach den verschiedenen Arbeitsbereichen differenziert.
- Bei der Vergütung und Pauschalierung von Bereitschaftsdiensten gemäß **§ 3** wird einheitlich ein Vorrang des Freizeitausgleichs für die bisherigen Abschnitte A. und B. normiert wie zuvor in Abschnitt B.  
Der Freizeitausgleich muss dabei nicht mehr nur bis zum Ende des dritten, sondern bis zum Ende des sechsten Kalendermonats erfolgen.  
Per Dienstvereinbarung kann eine Abgeltung der Bereitschaftsdienst mit dem Überstundenzuschlag vereinbart werden.  
Die Pauschalierung per Nebenabrede wird auf die Bereitschaftsdienststufen C und D beschränkt. Außerhalb dieser Bereitschaftsdienststufen, insbesondere bei studentischen Nachtbereitschaften, wird die Pauschalierung per Dienstvereinbarung eröffnet.

- Bei der Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit in Verbindung mit Bereitschaftsdienst gemäß **§ 4 Absatz 1** ist bzgl. der unbestimmten Rechtsbegriffe „regelmäßig und in erheblichem Umfang“ Folgendes zu beachten:

In der Fachliteratur werden für das Merkmal „in erheblichem Umfang“ 20% bzw. 30% (BAG, Beschluss vom 18.2.2003, Az.: 1 ABR 2/02) bzw. 50% Bereitschaftsdienstanteil gefordert.

Danach wären also bis zu 50% bzw. 70% bzw. 80% Vollarbeitsanteil, also bis zu 12 bzw. 16,8 bzw. 19,2 Stunden Vollarbeit in einem 24-Stunden-Zeitraum möglich.

Beispiel:

Dies bedeutet zum Beispiel bei einer Gesamtarbeitszeit von 16 Stunden, dass mind. 4,8 Stunden in Bereitschaftsdienst geleistet werden müssen, so dass max. 11,2 Stunden Vollarbeit zulässig sind.

Bei der Beschränkung auf 16 Stunden handelt es sich um eine tarifliche Entscheidung, die dem Gesundheitsschutz dienen soll.

- Um möglichst wenig unterschiedliche Ausgleichszeiträume zu haben, wird in **der Anmerkung zu § 4 Absatz 1** ein Ausgleichszeitraum von 12 Monaten gewählt (§ 3 ArbZG i.V.m. § 7 Abs. 1 Nr. 1b, Abs. 8 ArbZG). Außerdem wird (wie bereits oben in § 3 Absatz 1) der Beginn des Ausgleichszeitraums klargestellt, wonach der Monat, in dem der Bereitschaftsdienst geleistet wird, nicht mitzählt.
- In **§ 4 Absatz 2** wird nicht auf die Nachtarbeit gemäß § 16 Absatz 9 AVR-Bayern (21-6 Uhr), sondern auf den Nachtarbeitnehmerstatus gemäß § 17 AVR-Bayern (23-6 Uhr mehr als 2h Arbeit an mind. 48 Tagen im Kalenderjahr) verwiesen. Mit Blick auf die praxistaugliche Umsetzung in der Dienstplangestaltung und wegen der Formulierung „bereits innerhalb von“ wird der Ausgleichszeitraum für Nachtarbeit von vier Wochen auf zwar nicht zwölf, aber auf sechs Kalendermonate ausgedehnt (§ 7 Abs. 1 Nr. 4 i.V.m. Abs. 8 ArbZG).
- In **§ 5 Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit für die Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen auf max. 24 Stunden** kann gemäß **Absatz 2** bei einem Bereitschaftsdienstanteil von 20%, 30% oder 50% der Vollarbeitsanteil in 24h bis zu 12 bzw. 16,8 bzw. 19,2 Stunden betragen (s. oben). Bislang waren es in der Anlage 11 A nur 8 Stunden Vollarbeitsanteil. Als Kompromiss werden nunmehr 10 Stunden als maximal zulässigen Vollarbeitsanteil aufgenommen. In **Absatz 4** wird die 16-Stunden-Grenze aus § 4 zum Zwecke des Gesundheitsschutzes durch entsprechenden Zeitausgleich übernommen. Ebenso die Änderung bzgl. Nachtarbeitnehmern. Der Ausgleichszeitraum von einem Monat wird erweitert, jedoch an dieser Stelle nicht auf an sich zulässige 12 Monate (E 7 Abs. 1 Nr. 4b), Abs. 8 ArbZG), sondern auf 6 Monate, da ansonsten die Intention („beschränkt“) nicht mehr erreicht wird. Der Ausgleichszeitraum beginnt wieder mit dem Folgemonat (s. oben).
- Zu den unbestimmten Rechtsbegriffen „regelmäßig und in erheblichem Umfang“ gemäß **Absatz 3** in **§ 6 Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit ohne Ausgleich („Opt out“)** wird auf die oben stehenden Ausführungen verwiesen.

Die Vorgaben gemäß **Absatz 4** betreffend das Verzeichnis über die Einwilligungen bzw. Widerrufserklärungen der Mitarbeitenden zu den verlängerten Arbeitszeiten ergeben sich aus § 7 Abs. 7 und § 16 ArbZG. Dieses Verzeichnis muss stets aktuell sein. Eine bestimmte Form schreibt das Gesetz für das Verzeichnis jedoch nicht vor. Die Einverständniserklärung der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen bedarf jedoch der Schriftform (§ 7 Abs. 7 ArbZG). Ausreichend ist es zum Beispiel, in einem

Sammelordner die Kopien sämtlicher Einwilligungs- und Widerrufserklärungen der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen zu sammeln oder im Rahmen des Dienstplanprogramms.

**Absatz 5** enthält eine tarifliche Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission zum gesetzlich vorgeschriebenen Gesundheitsschutz (§ 7 Abs. 2a ArbZG). Die Begrenzung bzgl. 60 Stunden wird um das Wort „übersteigt“ ergänzt.

- Die bereits bestehende **Notfallregelung** wurde in **§ 7** um die Inbezugnahme der Rechtsgrundlagen im ArbZG und um Erläuterungen aus der Fachliteratur sowie eigene Konkretisierungen zum Notfallbegriff ergänzt. Dabei wird insbesondere stärker zwischen Normalfällen im Ausfallmanagement und außergewöhnlichen Szenarien differenziert.  
Betreffend die Nachtarbeit wurde auch an dieser Stelle wieder ein Ausgleichszeitraum von nur sechs Monaten anstatt der zulässigen zwölf Monate normiert.

## II. Rufbereitschaft

Auch bei der Rufbereitschaft wurden die Regelungen aus dem bisherigen Abschnitt A. und dem bisherigen Abschnitt B. möglichst kompakt und übersichtlich zusammengefasst.

- In **§ 1** wird klarstellend ein Passus zum **Begriff der Rufbereitschaft in Absatz 1** mit aufgenommen, dass diese auch bei Erreichbarkeit mit dem Mobiltelefon gegeben ist.
- Außerdem werden in **§ 2** bei der **Vergütung und Pauschalierung in Absatz 1** neben dem Mobiltelefon auch andere mobile Endgeräte mitumfasst.  
Die bereits bestehende Aufrundungsregelung wird als dritter Satz geregelt, damit sie sich klarer auf beide Fallgestaltungen bezieht.  
Die Ergänzung „in vergütungsrechtlicher Hinsicht“ dient jeweils der Klarstellung.  
Die Höhe der Arbeitszeitwertung beträgt in vergütungsrechtlicher Sicht jeweils 12,5 v.H., wobei Absatz 3 eine dreistündige Stundengarantie umfasst.

In **Absatz 4** wird eine Zweiteilung (Vergütung für reine Rufbereitschaft und Freizeitausgleich für tatsächliche Inanspruchnahme) aufgenommen, aber mit einer Öffnung für die betriebliche Ebene.

## III. Vertretungsbereitschaft und kurzfristige Vertretung

Diese gänzlich neue Regelung wurde nach dem Muster der Arbeitsvertragsrichtlinie der Diakonie Deutschland (AVR-DD) gestaltet und an die Besonderheiten der AVR-Bayern angepasst.

Ziel der Regelung ist es, das in der Praxis für alle Beteiligten problematische und unbefriedigende „Rufen aus dem Frei“ für kurzfristige Krankheitsausfälle zu regeln, um so mehr Planungssicherheit für Dienstplaner\*innen und Mitarbeitende zu schaffen.

- Die **angeordnete Vertretungsbereitschaft gemäß § 1** soll auf betrieblicher Ebene per Dienstvereinbarung geregelt werden. Die Obergrenze bleibt bei bis zu zwei Stunden. Damit können die besonderen Bedingungen vor Ort berücksichtigt werden und die Einrichtungen setzen sich bewusst mit dem Ausfallmanagement auseinander (inkl. bis wann die Krankmeldungen erfolgen sollen).  
Eine Ausweitung der Vertretungsbereitschaft ist über eine Dienstvereinbarung oder im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer/ der Dienstnehmerin regelbar.
- Die Vertreterzuschläge I und II sind in § 2 mit 30 Euro und 45 Euro bemessen. Die ggfls. auch kurzfristige Anordnung von Diensten liegt im Direktionsrecht des

Dienstgebers (vgl. § 16 Abs. 6a AVR-Bayern). Dafür zahlt er bei kurzfristiger Übertragung eines Dienstes innerhalb von 48h den hier geregelten Zuschlag.

PA – 15.06.2022