

Arbeitsvertragsbedingungen IKH (AVB-IKH)

1. Geltungsbereich

Die AVB-IKH gelten in den Arbeitsverhältnissen, in denen deren Anwendung schriftlich vereinbart ist.

2. Arbeitsvertrag

2.1 Der befristete und unbefristete Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Jeder Vertragspartner erhält ein von beiden Seiten unterschriebenes Exemplar. Der Arbeitnehmer*in ist die jeweils geltende AVB-IKH zugänglich zu machen.

2.2 Arbeitsvertragsänderungen und Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind.

2.3 Der Arbeitgeber kann der/dem Arbeitnehmer*in eine andere ihren/seinen Fähigkeiten entsprechende zumutbare Tätigkeit zuweisen.

3. Allgemeine Pflichten

3.1 Die Arbeitnehmer*in hat ihre beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen nach bestem Können bei der Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben einzusetzen. Hierzu gehören auch die Bereitschaft zur regelmäßigen Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnahme an Dienstbesprechungen und Supervisionen.

3.2 Die Arbeitnehmer*in verpflichtet sich, über alle Geschäfts- und Dienstgeheimnisse sowie über alle Angelegenheiten, deren Geheimhaltung vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

3.3 Beim Umgang mit personenbezogenen Daten hat die Arbeitnehmer*in eine Verpflichtungserklärung zur Wahrung des Datengeheimnisses gemäß § 5 Bundesdatenschutzgesetz zu unterzeichnen. Ihr ist untersagt, geschützte personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als dem jeweiligen rechtmäßigen aufgabenbezogenen Zweck zu erheben, zu verarbeiten, insbesondere Dritten bekannt oder zugänglich zu machen oder sonst zu nutzen.

3.4 Die Übernahme einer Nebentätigkeit bedarf der Genehmigung des Arbeitgebers. Sie darf nur versagt werden, wenn zu befürchten ist, dass hierdurch die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zeitlich behindert wird oder sonstige berechnigte Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt werden.

4. Arbeitszeit

4.1 Die Arbeitszeit bestimmt sich nach dem Arbeitsvertrag und nach der allgemeinen Arbeitszeitregelung in der Einrichtung. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Sie darf (ausschließlich der Pausen) die gesetzliche Arbeitszeit von regelmäßig 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

4.2 Die Arbeitnehmer*in ist im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit, Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Mehrarbeit bis zur gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeit verpflichtet.

5. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

5.1 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft dürfen nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, aber erfahrungsgemäß die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

5.2 Bei Bereitschaftsdienst ist die/der Arbeitnehmer*in verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 % als Arbeitszeit bewertet. Die danach errechnete Arbeitszeit wird dem Arbeitszeitkonto gemäß Ziffer 6 gutgeschrieben oder in Entgelt umgerechnet und direkt ausgezahlt. Für aktive Dienstzeiten gelten ggf. die Stundenentgelte und Zuschläge.

5.3 Bei Rufbereitschaft hält sich die/der Arbeitnehmer*in auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einem von ihr/ihm selbst gewählten Ort auf, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 % als Arbeitszeit gewertet. Die danach errechnete Arbeitszeit wird dem Arbeitszeitkonto gemäß Ziffer 6 gutgeschrieben oder in Entgelt umgerechnet und direkt ausgezahlt. Für aktive Dienstzeiten gelten ggf. die Stundenentgelte und Zuschläge einschließlich einer etwaigen Wegezeit (bis zu insgesamt 30 Minuten).

5.4 Es werden Zeitzuschläge je Stunde gezahlt für

- Nachtarbeit in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr = 25 % des hierfür zustehenden Stundenentgelts (gem. 7.2)
- Sonn- und Feiertagsarbeit = 25 % des hierfür zustehenden Stundenentgelts (gem. 7.2)

Bei Nachtarbeit an Sonn- und Feiertagen werden beide Zuschläge gezahlt.

5.5 Für Zeiten des Bereitschaftsdienstes zwischen 22 und 6 Uhr sind der/dem Arbeitnehmer*in zusätzlich 5 % des hierfür zustehenden Stundenentgelts zu gewähren. Für die Zeiten der Rufbereitschaft werden keine Zeitzuschläge gewährt, mit Ausnahme der Arbeitseinsätze innerhalb der Rufbereitschaft.*

* zum Ausgleich für geleistete Nacharbeit: siehe Anlage 3 zum AVB-IKH

6. Arbeitszeitkonto

6.1. Zum Ausgleich der monatlichen Abweichungen zwischen der vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit und der tatsächlichen Arbeitszeit wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. Zu diesem Zweck werden für jeden Monat die Soll-Arbeitszeit und die Ist-Arbeitszeit ermittelt. Für Arbeitnehmer*innen, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die Soll-Arbeitszeit um ein Fünftel der individuellen regelmäßigen Wochenarbeitszeit (z. B. bei 40 Stunden-Woche: 8,0 Stunden), wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.

6.2. In das Arbeitszeitkonto können Plus- und Minusstunden eingestellt werden. Es dürfen nur so viele Stunden auf das Arbeitszeitkonto übertragen werden, dass die Grenzwerte von maximal 50 Plusstunden und 50 Minusstunden nicht überschritten werden. Die/der Arbeitnehmer*in erhält auf Wunsch eine monatliche Mitteilung über den Stand des Arbeitszeitkontos.

6.3. Das Arbeitszeitkonto ist spätestens nach 12 Monaten auszugleichen. Ist der Zeitausgleich in diesem Zeitraum nicht möglich, ist er in den folgenden 3 Monaten vorzunehmen. Dazu hat der Arbeitgeber mit der/dem Arbeitnehmer*in spätestens nach Ablauf der 12 Monate eine entsprechende Vereinbarung zu treffen mit dem Ziel, einen vollständigen Zeitausgleich vorzunehmen. Ist auch in diesem Zeitraum der Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, sind die Plusstunden in Geld auszugleichen bzw. die Minusstunden verfallen.

7. Entgelt

7.1 Die Arbeitnehmer*in erhält für ihre Tätigkeit ein Entgelt gemäß Anlage 1 (Richtwerttabelle in ihrer jeweils gültigen Fassung). Der Arbeitnehmer*in wird die entsprechende Entgelttabelle zugänglich gemacht.

7.2 Das Stundenentgelt berechnet sich wie folgt: Das Entgelt nach Anlage 1 (Monatsentgelt) ist durch die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitsstundenanzahl zu dividieren. Diese beträgt z. B. bei der 40-Stunden-Woche 174 Stunden (52 x 40 : 12).

7.3 Die/der nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer*in erhält von dem Entgelt, das für entsprechende vollbeschäftigte Arbeitnehmer*innen festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihr/ihm vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

7.4 Die Vergütung ist fällig zum Ende des Kalendermonats (§ 614 BGB).

8. Entgeltgruppen/Tätigkeitsfelder

Die Einordnung der Tätigkeit in bestimmte Tätigkeitsfelder richtet sich nach Anlagen 2 a und 2 b "Tätigkeitsfelder". Sie folgt immer der auszuübenden Tätigkeit.

9. Stufenregelung

9.1 Bei Einstellung erfolgt die Einstufung in der Regel in die Stufe 1. Nach einem Jahr erfolgt ein Aufstieg in Stufe 2. Ein besonderes Maß an einschlägiger Berufserfahrung und Qualifikation kann durch eine höhere Einstufung berücksichtigt werden.

9.2 Eine Höherstufung in die nächsthöhere Stufe erfolgt nach 3 Jahren, wenn die/der Arbeitnehmer*in während dieses Zeitraums seine Qualifikation durch regelmäßige Fortbildungen erhalten hat und Mitarbeitergespräche erfolgt sind.

9.3 Bei einer Höhergruppierung erfolgt die Einstufung in der Regel in die Stufe, die dem bisherigen Entgelt am nächsten kommt und zu einer Erhöhung führt, mindestens in die Stufe 2.

9.4 Der Arbeitgeber kann der/dem Arbeitnehmer*in freiwillige/befristete/widerrufliche und sonstige Sonderzahlungen und Zulagen gewähren, z. B. zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften. Er teilt dies jeweils schriftlich mit.

10. Arbeitsunfähigkeit / Entgeltfortzahlung

10.1 Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit hat die/der Arbeitnehmer*in ihre/seine Dienststelle unverzüglich zu benachrichtigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich länger als drei Tage, so hat sie/er spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag auf ihre/seine Kosten ein ärztliches Attest über ihre/seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist ein neues ärztliches Attest beizubringen. In begründeten Fällen kann der Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit verlangen.

10.2 Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle richtet nach dem gesetzlichen Lohnausfallprinzip und nach den sonstigen Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

11. Erholungsurlaub

11.1 Die/der Arbeitnehmer*in hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes. Der jährliche Urlaubsanspruch beträgt bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche 29 Arbeitstage. Bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

11.2. Das kalendertägliche Urlaubsentgelt richtet sich nach dem Stundenentgelt (Entgeltfaktor = Stundenvergütung gemäß Ziffer 7.2) multipliziert mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit (Zeitfaktor = durchschnittliche Wochenarbeitszeit geteilt durch 5).

11.3 Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (Wartezeit). Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Das gleiche gilt, wenn das Arbeitsverhältnis ruht. § 5 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) bleibt unberührt.

11.4 Der Urlaub ist bis zum Ende des Kalenderjahres zu gewähren und zu nehmen, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person der/des Arbeitnehmer*in liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub bis zum 30.04. des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30.04. gewährt und genommen werden, ist er bis zum 30.06. zu gewähren und zu nehmen. Urlaub, der innerhalb dieser Fristen nicht genommen wurde, verfällt mit Ausnahme des gesetzlichen Mindesturlaubs und des gesetzlichen Zusatzurlaubs, der in der Folge von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte. Mit der Gewährung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch, dann ein etwaiger Anspruch auf gesetzlichen Zusatzurlaub und schließlich der arbeitsvertragliche Anspruch auf Mehrurlaub erfüllt. § 17 Mutterschutzgesetz und § 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bleiben unberührt.

11.5 Mit der Gewährung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch, dann ein etwaiger Anspruch auf gesetzlichen Zusatzurlaub und schließlich der gegebenenfalls vereinbarte arbeitsvertragliche Anspruch auf Mehrurlaub erfüllt.

12. Arbeitsbefreiung

12.1 Ist die/der Arbeitnehmer*in aus wichtigen persönlichen Gründen im Sinne § 616 BGB an der Ausübung ihrer/seiner Arbeit verhindert, wird sie/er nur aus nachfolgend genannten Anlässen für die Dauer der notwendigen Abwesenheit von der Arbeit unter Weiterzahlung ihres/seines Entgeltes freigestellt, soweit sie/er die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit ggf. nach ihrer Verlegung, erledigen kann.

12.2 Die Freistellung beträgt

- bei der Niederkunft der Ehefrau oder der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin, Lebenspartnerin 1 Arbeitstag,
- beim Tode des Ehegatten oder des/der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährten*in, Lebenspartner*in 2 Arbeitstage,
- beim Tode von Eltern oder Kindern 2 Arbeitstage.

Damit sind die in Anwendung des § 616 BGB möglichen Fälle abschließend festgelegt.

13. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

13.1 Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse können von beiden Vertragspartner*innen unter Einhaltung der vertraglichen bzw. gesetzlichen Kündigungsfrist durch Kündigung gelöst werden. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

13.2 Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann das Arbeitsverhältnis gemäß § 626 BGB fristlos gekündigt werden.

13.3 Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens zu dem Zeitpunkt, in dem die/der Arbeitnehmer*in erstmals Altersruhegeld ungekürzt aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht, oder mit Ablauf des Monats, in dem sie/er das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersgrenze erreicht hat.

13.4 Das Arbeitsverhältnis endet ferner, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, der dem Beginn der Rente wegen unbefristeter voller Erwerbsminderung vorausgeht.

13.5 Die/der Arbeitnehmer*in ist verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich von der Zustellung des Rentenbescheides und den Zeitpunkt des Beginns der Alters- oder Erwerbsminderungsrente zu unterrichten.

14. Ausschlussfrist

14.1 Ansprüche auf Leistungen, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden.

14.2 Ansprüche aus einem bereits beendeten Arbeitsverhältnis, die nicht innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden, erlöschen.

14.3. Abs. 1 und 2 gelten nicht für den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (§ 3 MiLoG) sowie für Ansprüche auf Mindestentgelte oder Urlaub, die sich aus zwingend geltenden Rechtsverordnungen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz oder dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ergeben.

Entgelttabelle P (Pädagogisches Personal)

Steigerungsstufen

Entgeltgruppe P	1	2	3	4	5
P1	1.894,81 €	2.002,66 €	2.110,50 €	2.286,00 €
P2	2.109,86 €	2.248,30 €	2.496,39 €	2.535,95 €	2.633,04 €
P3	2.438,90 €	2.613,73 €	2.726,70 €	3.019,32 €	3.344,43 €
P4	2.791,12 €	3.027,22 €	3.326,15 €	3.457,13 €	3.569,16 €
P5	3.086,31 €	3.304,03 €	3.563,62 €	3.710,70 €	3.859,27 €
P6	3.290,40 €	3.546,23 €	3.843,62 €	4.162,06 €	4.313,37 €
P7	3.953,37 €	4.104,68 €	4.464,86 €	4.616,16 €	4.919,13 €
P8	4.587,57 €	4.710,45 €	5.010,54 €	5.297,49 €	5.524,71 €

Entgelttabelle F (nicht-pädagogisches Personal)

Steigerungsstufen

Entgeltgruppe F	1	2	3	4	5
F1	1.894,81 €	2.002,66 €	2.110,50 €	2.286,00 €
F2	2.438,90 €	2.613,73 €	2.726,70 €	3.019,32 €	3.344,43 €
F3	2.791,12 €	3.027,22 €	3.326,15 €	3.457,13 €	3.569,16 €
F4	3.086,31 €	3.304,03 €	3.563,62 €	3.710,70 €	3.859,27 €

Vergütung von Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen, Erzieher*innen, Kinderpfleger*innen im Anerkennungsjahr

- Praktikant*innen, die nach Abschluss des Studiums der sozialen Arbeit zum Erhalt der staatlichen Anerkennung eine praktische Tätigkeit bis zu einem Jahr nachweisen müssen, erhalten ein pauschales monatliches Entgelt in Höhe des jeweiligen Vergütungssatzes des TVPöD (**zurzeit: € 1876,21**).
- Erzieher*innen im Berufspraktikum erhalten im Anerkennungsjahr ein pauschales monatliches Entgelt in Höhe des jeweiligen Vergütungssatzes des TVPöD (**zurzeit: € 1652,02**).
- Praktikanten*Praktikantinnen im Bereich der/des Kinderpfleger*in erhalten ein pauschales monatliches Entgelt in Höhe des jeweiligen Vergütungssatzes des TVPöD (**zurzeit: € 1595,36**).

Gruppe P 1

- Einfache Tätigkeiten, die nur eine kurze Einarbeitungszeit erfordern

z. B. *angelernte*r Kinderpfleger*innen*

Gruppe P 2

- Einfache Tätigkeiten, die mehr als nur eine kurze Einarbeitungszeit erfordern

z. B. *angelernte*r Schulbegleiter*innen*

Gruppe P 3

- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die üblicherweise durch eine Ausbildung von mindestens 1-jähriger Dauer oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierungen erworben werden

z. B. *Sozialpädagogische*r Assistent*innen (SPA)*

Gruppe P 4

- Tätigkeiten der Gruppe P 3, die eigenverantwortlich und selbstständig arbeiten dürfen (sonstige anerkannte Fachkräfte)*

z. B. *Heimerzieher*innen, Erzieher*in (kirchlich anerkannt)*

* Verfügt die/der Arbeitnehmer*in über Zusatzqualifikationen oder übernimmt sie/er „besonders schwierige Aufgaben“ kann eine Zulage nach Maßgabe der Ziffer 9.4. gewährt werden.

Gruppe P 5

- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die üblicherweise in einer abgeschlossenen Berufsausbildung von mindestens 3 Jahren vermittelt werden*

z. B. *Erzieher*innen, Heilpädagog*innen, Heilerzieher*innen (staatlich anerkannt)*

* Verfügt die/der Arbeitnehmerin über Zusatzqualifikationen oder übernimmt sie/er eine Leitungsaufgabe oder „besonders schwierige Aufgaben“ kann eine Zulage nach Maßgabe der Ziffer 9.4. gewährt werden

Gruppe P 6

- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, die üblicherweise in einer abgeschlossenen Hochschul- oder Fachhochschulausbildung oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierungen erworben werden. *

**z. B. *Sozialarbeiter*innen mit Abschluss FH oder Hochschule und staatlicher Anerkennung/
Sozialpädagog*innen mit Abschluss FH oder Hochschule und staatlicher Anerkennung***

* Verfügt die/der Arbeitnehmerin über Zusatzqualifikationen oder übernimmt sie/er eine Leitungsaufgabe oder „besonders schwierige Aufgaben“ kann eine Zulage nach Maßgabe der Ziffer 9.4. gewährt werden.

Gruppe P 7

- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, die üblicherweise in einer wissenschaftlichen Hochschulausbildung erworben werden und mit einem besonders hohen Maß an Entscheidungskompetenz und Verantwortung verbunden sind.

*z. B. Diplom-Psycholog*innen*

Gruppe P 8

- Tätigkeiten der Gruppe P 7, die mit einer besonderen Verantwortung und mit einer Leitungsaufgabe verbunden sind

z. B. Heimleitungen

Tätigkeitsfelder F gemäß Ziffer 8 AVB-IKH

(Anlage 2 b zum AVB-IKH)

Gruppe F 1

- Einfache Tätigkeiten, die nur eine kurze Einarbeitungszeit erfordern

*z. B. Hausmeistergehilf*innen*

Gruppe F 2

- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die üblicherweise durch eine Ausbildung von mindestens 1-jähriger Dauer oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierungen erworben

*z. B. Hausmeister*innen, Hauswirtschaftler*innen*

Gruppe F 3

- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die üblicherweise in einer abgeschlossenen Berufsausbildung von mindestens 3 Jahren vermittelt werden

z. B. kaufmännische Angestellte mit Abschluss

Gruppe F 4

- Tätigkeiten der Gruppe F 3 mit Leitungsfunktionen oder Tätigkeiten, die Fähigkeiten erfordern, die üblicherweise aufgrund von Zusatzausbildungen erworben werden

Erläuterung zu Ziffer 5 Abs. 4 AVB - Ausgleich für geleistete Nachtarbeit (Anlage 3 zum AVB-IKH)

Nach § 6 Abs. 5 ArbZG hat der Arbeitgeber, wenn keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

Nach § 2 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz ist ein Nachtarbeitnehmer jemand, der

- aufgrund seiner Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten hat oder
- Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leistet.

Nachtarbeit ist die Zeit, die mehr als 2 Stunden Nachtzeit umfasst. Bereitschaftsdienst gilt für die gesamte angeordnete Zeit als Arbeitszeit im Sinne ArbZG. Dies gilt auch im Rahmen des § 6 Abs. 5 ArbZG. Demnach ist der Ausgleich für die gesamte angeordnete Bereitschaftsdienstzeit, die in der Nachtzeit liegt, zu gewähren.

Nachtzeit ist die Zeit von 23:00 – 06:00 Uhr.

Nachtarbeit wird dann in Wechselschicht geleistet, wenn sich Arbeitnehmer regelmäßig oder unregelmäßig in den Schichtfolgen Früh-, Spät-, Nachtschicht ablösen und dabei auch zu Nachtschichten herangezogen werden. Bei Wechsel von Früh- und Spätschicht (ohne Nachtschicht) liegt keine Wechselschichtarbeit vor.

Rechtsprechung

Ein Zuschlag in Höhe von 25 % bzw. die Gewährung einer entsprechenden Anzahl von bezahlten freien Tagen gilt als angemessener Ausgleich für geleistete Nachtarbeit (Vollarbeit) im Sinne des § 6 Abs. 5 ArbZG (Bundesarbeitsgericht vom 09.12.2015, 10 AZR 29/15). Eine Erhöhung oder Verminderung des Umfangs des Ausgleiches kommt in Betracht, wenn Umstände im Zusammenhang mit der Erbringung der Arbeitsleistung vorliegen, die den regelmäßig angemessenen Wert von 25 % wegen der im Vergleich zum Üblichen niedrigeren oder höheren Belastung als zu gering oder zu hoch erscheinen lassen (BAG a.a.O, Rz 27).

Ein geringerer Ausgleich kann erforderlich sein, wenn die Belastung durch die Nachtarbeit im Vergleich zum Üblichen geringer ist, weil z.B. in diese Zeit in nicht unerheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt

oder es sich um nächtlichen Bereitschaftsdienst handelt, bei dem von vornherein von einer geringeren Arbeitsbelastung auszugehen ist (BAG a.a.O. RZ 29).

Im Bereich des Rettungsdienstes, in dem in der Nachtarbeit regelmäßig zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft und damit auch Zeiten der Entspannung anfallen, hatte das BAG einen Zuschlag von 10 % bzw. entsprechende freie Tage als angemessen angesehen (BAG 31.08.2005, 5 AZR 545/04).

Im Falle einer Krankenschwester, die nächtliche Bereitschaftsdienste verrichtete, in denen in der Regel nicht mehr als durchschnittlich 15 – 25 % tatsächliche Arbeitsleistungen anfielen, hielt das BAG einen Ausgleich von 5 % des Bruttostundenentgelts bzw. einen entsprechenden Ausgleich von etwa einem freien Tag für jeweils 150 angefallene Nachtbereitschaftsstunden für angemessen (BAG 15.07.2009, 5 AZR 867/08, II. 3. b).

Dieses Verständnis liegt auch der Bereitschaftsdienstregelung in Ziffer 5 Abs. 2 AVB zugrunde weshalb im Rahmen des Ziffer 5 Abs. 4 AVB der Ausgleich für Nachtbereitschaften in Höhe von 5 % auf das hierfür zustehende Bruttostundenentgelt bzw. etwa ein freier Tag je 150 Bereitschaftsdienststunden als angemessen betrachtet werden kann.

Rechenbeispiel zu Ziffer 5 AVB

Bereitschaftsdienstzeit: 22 – 6 Uhr

Dauer insgesamt: 8 Stunden

Berechnung der Vergütung gem. Ziffer 5 Pkt. 2 AVB („Bereitschaftsdienst“):

25 % von 8 Stunden = **2,0 Stunden**

Berechnung des Zuschlags für Nachtstunden gem. Ziffer 5 Pkt. 5 AVB („Bereitschaftsdienst von 22 – 6 Uhr“) = 8 Stunden - > Davon 5 % = **0,40 Stunden**

Zu vergütende bzw. freizustellende Arbeitszeit insgesamt: **2,40 Stunden**