

Betriebsvereinbarung Arbeitszeit und Arbeitszeitkonten

Abschnitt 1 (Geltungsbereich)

§ 1 Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten von insel e.V. mit folgenden Ausnahmen:

- Personen, die ausschließlich zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern diesem Beschäftigungsverhältnis kein ordentliches Arbeitsverhältnis mit insel e.V. zugrunde liegt (Anerkennungspraktikant_innen Sozialpädagogik / Sozialarbeit),
- Personen, die auf der Grundlage des SGB II oder des SGB XII beschäftigt werden,
- Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz (i.e. der Geschäftsführer_in).

Diese Betriebsvereinbarung löst die Betriebsvereinbarung Arbeitszeit und Arbeitszeitkonten vom 1. Juli 2019 ab.

Abschnitt 2 (Allgemeine Regeln)

§ 2 Die betriebliche Regelarbeitszeit beträgt 39 Stunden.

§ 3 Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von 12 Monaten zugrunde zu legen. Bei befristeten Verträgen mit einer Laufzeit von weniger als einem Jahr wird die Dauer des Arbeitsverhältnisses für die Berechnung herangezogen.

§ 4 Es liegt eine 5 Tageweche in dem Sinne zugrunde, als von 7 Tagen einer Arbeitswoche regelhaft 5 gearbeitet werden. Die Woche beginnt am Montag null Uhr und endet am Sonntag 24 Uhr. Alle Wochentage gelten als mögliche Arbeitstage.

§ 5 Die Beschäftigten sollen innerhalb von zwei Wochen regelhaft vier arbeitsfreie Tage haben. Davon sollen mindestens zwei zusammenhängend gewährt werden. In einem Kalendermonat sollen 2 Sonntage arbeitsfrei sein. Insgesamt haben die Beschäftigten ein Anrecht auf mindestens 15 ungeteilte freie Wochenenden (Sonnabend, Sonntag) im Jahr einschließlich der Wochenenden im Urlaub.

§ 6 Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten grundsätzlich zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit sowie zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit sowie Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit werden nur auf Anordnung des Arbeitgebers geleistet.

§ 7 Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt zehn Stunden.

§ 8 Im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten darf eine Höchstarbeitszeit von wöchentlich 48 Stunden nicht überschritten werden.

§ 9 Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle bzw. an dem Ort des ersten oder des letzten Arbeitseinsatzes, z. B. der Wohnung der zu betreuenden Klienten.¹

Abschnitt 3 (Ruhepausen)

§ 10 Pausen sind keine Arbeitszeit im Sinne bezahlter Tätigkeit.

§ 11 Die Beschäftigten in einem Bereich organisieren sich hinsichtlich der zeitlichen Lage von Pausen in hohem Maße selbst und einvernehmlich. Dabei sind betriebliche Erfordernisse zu berücksichtigen. Ist dies nicht möglich, werden Pausenkorridore verbindlich vorgegeben.

§ 12 Die gesetzlichen Mindestzeiten für Pausen sind zu beachten.

Bei einer Arbeitszeit von bis zu 6 Stunden sind keine Pausen erforderlich.

Bei einer Arbeitszeit von 6 bis zu 9 Stunden ist eine Pause von mindestens 30 Minuten erforderlich.

Bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden ist eine Pause von mindestens 45 Minuten erforderlich

Abschnitt 4 (Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft)

§ 13 Rufbereitschaft ist die Verpflichtung der Beschäftigten, auf Anordnung des Arbeitgebers bzw. seines Beauftragten auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Durch die tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

§ 14 Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit dem Faktor 0,125, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit einschließlich der erforderlichen Wegezeiten mit dem Faktor 1,3 multipliziert und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Rufbereitschaft darf höchstens für 15 Dienste im Monat angeordnet werden.

§ 15 Bereitschaftsdienst ist die Verpflichtung der Beschäftigten, sich außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit - vorrangig nachts - an einer vom Arbeitgeber festgelegten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufzuhalten, um ihre Arbeitstätigkeit aufnehmen zu können, falls dies erforderlich sein sollte. Bereitschaftsdienst kommt nur in Betracht, wenn zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß die Zeit ohne Arbeit aber überwiegt.

§ 16 Für den Bereitschaftsdienst, die Arbeitszeit im Zusammenhang mit Bereitschaftsdienst und die Bewertung des Bereitschaftsdienstes und die Arbeitszeit bei Rufbereitschaft

¹ Protokollerklärung zu § 9: Bei der Einsatzplanung und Zuweisung von Betreuungen berücksichtigt der Dienstgeber im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten den Wohnort der Beschäftigten, um für die Beschäftigten lange Anfahrts- und Abfahrtswege zu vermeiden.

Die Zeit zwischen erstem / letztem Einsatzort und Wohnung der Beschäftigten ist Wegezeit im Rahmen der Versicherungen, die der Arbeitgeber für die Beschäftigten abgeschlossen hat.

Die Arbeitszeit beginnt und endet abweichend von § 9 an der Wohnung der Beschäftigten, wenn der Ort des ersten oder des letzten Arbeitseinsatzes außerhalb der Grenzen der Stadt Hamburg liegt und die Beschäftigten den Weg zwischen Wohnung und Einsatzort direkt zurücklegen.

gelten die §§ 45 und 46 des „Besonderen Teils Pflege- und Betreuungseinrichtungen des Tarifvertrags für die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg“ (TV-AVH - BT-B) wie folgt (§§ 17 - 21).

§ 17 Abweichend von den §§ 3,5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

§ 18 Unter den Voraussetzungen des § 17 kann die Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich auf eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden verlängert werden.

§ 19 In den Fällen, in denen Beschäftigte Teilzeitarbeit vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit dieser Beschäftigten nach § 17 und § 18 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. Mit Zustimmung der Beschäftigten oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

§ 20 Zum Zweck der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 % als Arbeitszeit bewertet. Leisten die Beschäftigten in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

§ 21 Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht bezahlt.

Abschnitt 5 (Schichtarbeit und Nachtarbeit)

§ 22 Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

§ 23 Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

§ 24 Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

Abschnitt 6 (Arbeitszeitkonto)

§ 25 Für die Beschäftigten ist ein Arbeitszeitkonto zu führen. Auf dem Arbeitszeitkonto sind als Sollstunden kalendermonatlich die Arbeitsstunden zu buchen, die sich rechnerisch bei einer gleichmäßigen Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Tage Montag bis Freitag ergeben würden.

§ 26 Für jeden Feiertag sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern diese auf einen Wochentag fallen, vermindert sich das Zeitsoll um ein Fünftel der vertraglichen Wochenarbeitszeit.

§ 27 Als Habenstunden werden die geleisteten sowie die rechtmäßig nicht geleisteten Arbeitsstunden mit Vergütungsanspruch, z.B. wegen einer Arbeitsunfähigkeit mit Entgeltfortzahlungsanspruch, verbucht.

§ 28 Für die rechtmäßig nicht geleisteten Arbeitsstunden mit Vergütungsanspruch ist die ausgefallene Arbeitszeit zu verbuchen, wenn bereits eine Festlegung im Dienstplan getroffen war. Im Übrigen ist von einer Arbeitsleistung von einem Fünftel der vertraglichen Wochenarbeitszeit von Montag bis Freitag auszugehen.

§ 29 Der Saldo des Arbeitszeitkontos wird als Soll (Minussaldo) oder Haben (Plussaldo) in den nächsten Kalendermonat übertragen. Abweichend von Satz 1 wird ein Soll (Minussaldo) in den ersten beiden Beschäftigungsmonaten nur auf den jeweils nächsten Monat übertragen, wenn die Minusstunden nicht aus betriebsbedingten Gründen entstanden sind oder der Minussaldo durch eine Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos durch die Beschäftigten verursacht ist.

§ 30 In einem Kalendermonat darf die Differenz zwischen Soll- und Habenstunden maximal 50 Stunden betragen. Abweichungen davon sind auf Wunsch der Beschäftigten mit Zustimmung des Arbeitgebers und mit Zustimmung des Betriebsrates möglich.

§ 31 Der Saldo des Arbeitszeitkontos darf maximal einen Minussaldo von 70 Stunden und maximal einen Plussaldo von 100 Stunden aufweisen. Abweichungen davon sind auf Wunsch der Beschäftigten mit Zustimmung des Arbeitgebers und mit Zustimmung des Betriebsrates möglich.

§ 32 Das Arbeitszeitkonto muss zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 12 Monaten Null erreichen, d.h. die Nulllinie kreuzen. Dies gilt sowohl für den Fall, dass sich der Stand der Arbeitszeitkontos zuvor im Haben wie auch für den Fall, dass sich der Stand zuvor im Soll befand. Wurde die Nulllinie gekreuzt, beginnt ein neuer Ausgleichszeitraum von 12 Monaten.

Betrag z.B. der Saldo Ende Januar +15 Stunden und beträgt er Ende Februar -1 Stunde, wurde im Februar die Nulllinie gekreuzt. Die Nulllinie wurde auch gekreuzt, wenn der Saldo im Januar 12 Minusstunden aufweist und Ende Februar 0 beträgt oder + 5 Stunden. In allen drei Fällen beginnt Ende Februar ein neuer Ausgleichszeitraum, der bis Ende Februar des Folgejahres läuft.

Ein längerer Ausgleichszeitraum ist möglich, wenn die Beschäftigten dies wünschen und der Betriebsrat zustimmt.

§ 33 Der erste Ausgleichszeitraum nach § 32 Satz 1 beginnt mit dem ersten Kalendermonat des Beschäftigungsverhältnisses.

§ 34 (1) Hat das Arbeitszeitkonto nicht innerhalb des in § 32 Satz 1 genannten Zeitraums einmal den Stand Null erreicht, sind die dann bestehenden Plusstunden auf den folgenden Kalendermonat, mit dem ein neuer Ausgleichszeitraum beginnt, zu übertragen. Ein solcher Übertrag von Plusstunden in einen neuen Ausgleichszeitraum ist auf bis zu 60 Stunden

begrenzt. Die Plusstunden, die 60 Stunden übersteigen, können nicht in einen neuen Ausgleichszeitraum übertragen werden.

Auf Antrag der Beschäftigten bestehen für die Plusstunden nach Satz 1 und die Plusstunden nach Satz 3 folgende Möglichkeiten:

1. Auszahlung der Plusstunden,
2. Ausgleich der Plusstunden als Freizeit
3. Kombination der genannten Möglichkeiten.

Ein Minussaldo verfällt am Ende eines Ausgleichszeitraums zu Gunsten der Beschäftigten, wenn der Ausgleich aus betriebsbedingten Gründen nicht erfolgen konnte oder der Minussaldo nicht durch eine Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos durch die Beschäftigten verursacht ist. In allen anderen Fällen werden die Minusstunden auf den folgenden Kalendermonat, mit dem ein neuer Ausgleichszeitraum beginnt, übertragen.

§ 34 (2) Bei Antrag auf Ausgleich der Plusstunden gemäß § 34 Abs.1 Satz 4 kann die Übertragung von maximal 40 Plusstunden auf das Arbeitszeitkonto des folgenden Ausgleichszeitraums angeordnet werden.

§ 34 (3) Plusstunden können gemäß 34 Abs.1 Satz 4 Punkt 2 unter folgenden Voraussetzungen als Freizeit ausgeglichen werden.

- a.) Auf Wunsch der Beschäftigten können bis zu 50 Plusstunden auf ein Freizeitkonto übertragen werden. Ein darüber hinausgehender Übertrag ist nur möglich, wenn dies vor Entstehen der Plusstunden schriftlich vereinbart wurde.
- b.) Die Beschäftigten können über ihre Freizeitkonten frei verfügen. Die Regelungen für Urlaub gelten entsprechend.
- c.) Insbesondere sind bei der Lage der Freizeit die betrieblichen Belange und die berechtigten Interessen anderer Beschäftigten auf Freizeitausgleich oder Urlaub zu berücksichtigen. Urlaubsansprüche haben bei der Abwägung dieser Interessen Vorrang.
- d.) Das Freizeitkonto ist innerhalb von 12 Monaten auszugleichen. Ansonsten verfällt das Guthaben, außer es konnte aus dringenden betrieblichen Gründen nicht fristgerecht ausgeglichen werden.

§ 35 Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sind Arbeitszeitkonto und Freizeitkonto bis zum Austritt auszugleichen.

Plusstunden am Ende eines Beschäftigungsverhältnisses werden ausgezahlt, insoweit der Plussaldo aus betriebsbedingten Gründen entstanden oder ein Zeitausgleich aus betriebsbedingten oder aus krankheitsbedingten Gründen bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses nicht erfolgen konnte.

Minusstunden am Ende eines Beschäftigungsverhältnisses bleiben unberücksichtigt, insoweit der Minussaldo aus betriebsbedingten Gründen entstanden oder ein Zeitausgleich aus betriebsbedingten oder aus krankheitsbedingten Gründen bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses nicht erfolgen konnte. In allen anderen Fällen werden die Minusstunden mit dem letzten Gehalt verrechnet.

Abschnitt 7 (Schlussvorschriften)

§ 36 Diese Betriebsvereinbarung tritt am 1. September 2022 in Kraft. Sie kann von beiden Seiten mit einer Frist von 12 Wochen zu einem Monatsende schriftlich gekündigt werden, jedoch erstmalig zum 31. Dezember 2023. Diese Betriebsvereinbarung wirkt nach, längstens jedoch 1 Jahr.

§ 42 Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Vertragsschluss wirksam oder undurchführbar werden, bleibt davon die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen unberührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare Regelung treten, deren Wirkungen der gemeinsamen Zielsetzung am nächsten kommen, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen bzw. undurchführbaren Bestimmung verfolgt haben. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für den Fall, dass sich die Vereinbarung als lückenhaft erweist.