

## Haben die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes Auswirkungen auf Freizeiten und Übernachtungen der Erzieherinnen mit den Kindern im Kindergarten?

### Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Das Arbeitszeitgesetz legt den zeitlichen Höchststrahmen der Arbeitszeit fest und gilt für alle Arbeitnehmer. Es regelt, Mindestpausen und -ruhezeiten, Höchstarbeitszeiten sowie Sonn-, Feiertags-, und Nachtarbeit. Schutzziele sind nach § 1 ArbZG Sicherheit und Gesundheitsschutz, Arbeitszeitflexibilisierung und Sonn- und Feiertagsschutz.

#### 1) Arbeitszeit

Das Arbeitszeitgesetz unterscheidet zwischen **Arbeitszeit** und **Ruhezeit**. Dazwischen gibt es keine weitere Kategorie, aber es gibt verschiedene Abstufungen der Arbeitszeit: Vollarbeit, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst.

**Arbeitszeit** im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist nach § 2 Abs. 1 S. 1 die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen.

#### 2) Tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit - § 3 ArbZG

Die **werktägliche Arbeitszeit** beträgt 8 Stunden und darf **höchstens auf 10 Stunden** verlängert werden. Das ergibt bei einer 6-Tage-Woche eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden und eine **wöchentliche Höchstarbeitszeit** 60 Stunden, bei einem Ausgleichszeitraum von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen. Innerhalb dieses Ausgleichszeitraumes darf die tägliche Arbeitszeit durchschnittlich 8 Stunden nicht überschreiten.

#### 3) Ruhepausen - § 4 ArbZG

Eine **Ruhepause** ist die Unterbrechung der Arbeitszeit zur freien Verfügung des Arbeitnehmers.

Ein Arbeitnehmer kann bis zu 6 Stunden ohne Ruhepause beschäftigt werden. Bei einer Arbeitszeit über 6 Stunden bis 9 Stunden muss eine Pausenzeit von 30 Minuten

berücksichtigt werden, bei einer Arbeitszeit über 9 Stunden eine Pausenzeit von 45 Minuten. Eine Aufteilung in Pausenabschnitte von mindestens 15 Minuten ist zulässig.

#### **4) Ruhezeit - § 5 ArbZG**

Die **Ruhezeit** ist die Zeit zwischen dem Arbeitsende und der Wiederaufnahme der Arbeit am gleichen oder am nächsten Tag. Die Mindestruhezeit vor Wiederaufnahme der Arbeit beträgt grundsätzlich 11 Stunden, die nicht unterbrochen werden darf. Ausnahme: § 5 Abs. 2 ArbZG. In Krankenhäusern und Kindergärten (Einrichtungen zur Betreuung von Personen) darf die Ruhezeit auf 10 Stunden verkürzt werden (siehe Ziffer 5: Öffnungsklausel - § 7 ArbZG).

**Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst gelten nicht als Ruhezeit**, während die **Rufbereitschaft** auf die Ruhezeiten angerechnet wird. Nur die Zeiten des „Abrufes“ gelten bei der Rufbereitschaft als Arbeitszeit.

- a) **Arbeitsbereitschaft** ist die Zeit wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung (z.B. Rettungsdienste während der Einsatzpausen). Das heißt, der Arbeitnehmer muss bereit sein, jederzeit alle Arbeiten aufzunehmen, zu denen er arbeitsvertraglich verpflichtet ist. Der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme richtet sich nach der Bedarfslage.
- b) **Bereitschaftsdienst** wird angenommen, wenn sich der Arbeitnehmer außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber festgelegten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes aufhalten muss, um seine Arbeitstätigkeit aufnehmen zu können, falls dies erforderlich sein sollte. Nach der Rechtsprechung kommt Bereitschaftsdienst nur in Betracht, wenn erfahrungsgemäß zwar Arbeit anfällt, die Zeit ohne Arbeit aber überwiegt.

**Sonderfall:** Die Übernachtungen gelten arbeitszeitschutzrechtlich als **Arbeitszeit**. Denn die Erzieherinnen müssen die Kinder auch nachts betreuen und beaufsichtigen. Die Kinder haben beispielsweise einen unruhigen Schlaf, müssen auf die Toilette oder haben Hunger und/oder Durst. Evtl. sind auch gemeinsame Aktivitäten geplant (Nachtwanderung, Geisterstunde). Die Aufsichtspflicht ergibt sich aus § 6 der Dienstordnung für die erzieherisch tätigen Mitarbeiterinnen in den kirchlichen Kindertagesstätten der Erzdiözese Freiburg. Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes sind einzuhalten (siehe Ergebnis: Arbeitszeitschutzrechtliche Auswirkungen).

## 5) Öffnungsklausel - § 7 ArbZG

Nach **§ 7 Abs. 4 ArbZG** können die Kirchen und öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften vom Arbeitszeitgesetz abweichende Regelungen treffen. Die **Erzdiözese Freiburg** hat zum 1. Januar 1998 für ihre Mitarbeiter die **Verordnung über den Arbeitzeitschutz (AZSchVO)** erlassen und vom Arbeitszeitgesetz abweichende eigene Normen geschaffen. Betroffen sind unter anderem die werktägliche Arbeitszeit und die Ruhezeit, §§ 3, 5 Abs. 1 ArbZG.

**a) Werktägliche Arbeitszeit - § 2 AZSchVO:** Die werktägliche Arbeitszeit kann **bis zu 11 Stunden** verlängert werden, wenn regelmäßig Arbeitsbereitschaft anfällt, § 2 Abs. 1 AZSchVO.

**b) Ruhezeit - § 3 AZSchVO:** Die Ruhezeit kann bei Tätigkeiten, die unmittelbar der **Betreuung**, Pflege, Versorgung, **Erziehung** oder Bildung **von Menschen** dienen, sowie bei Freizeiten oder Schullandaufenthalten, bis zu fünf mal innerhalb von vier Wochen auf **bis zu 9 Stunden** verkürzt werden.

### Ergebnis: Arbeitzeitschutzrechtliche Auswirkungen für die Kigas

Für Erzieherinnen gilt die verkürzte **Ruhezeit von 9 Stunden**. Das heißt, nach Beendigung der täglichen Arbeit im Kiga muss die Erzieherin eine ununterbrochene Mindestruhezeit von 9 Stunden haben, bevor sie ihre Arbeit wieder aufnimmt. Wird die 9-stündige Ruhezeit durch Arbeit unterbrochen, so ist sie in vollem Umfang neu zu gewähren.

**Praxis-Tipp:** Bei Übernachtungen von beispielsweise Freitag auf Samstag sollte eine der Erzieherinnen ihre Arbeit im Kiga am Freitag um 13:00 Uhr beenden und erst ab frühestens 22:00 Uhr wieder die Kinder bei der Übernachtung betreuen. Auf diese Weise hat sie ihre Mindestruhezeit von 9 Stunden eingehalten. Die Mindestruhezeit ist auch bei Elternabenden zu beachten. Endet der Elternabend um 22:30 Uhr, darf die Erzieherin am nächsten Tag erst ab 7:30 Uhr wieder die Arbeit aufnehmen.

## Wie wird den Erzieherinnen die Übernachtung mit den Kindern im Kiga vergütet?

### Vergütung nach den AVO

Wie bereits festgestellt, handelt es sich bei der Übernachtung mit Kindern im Kiga um Arbeitszeit der Erzieherinnen (siehe Ergebnis zu Frage 1). Nach § 10 Abs. 3, AVO, § 11 Abs. 10 AVO wird der **Bereitschaftsdienst** bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Regelung **mit 25 % als Arbeitszeit** bewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet.<sup>1</sup> Werden Überstunden durch Freizeit ausgeglichen, besteht dennoch Anspruch auf Zahlung von Zeitzuschlägen.

**Teilzeitkräfte** haben jedoch erst dann einen Anspruch auf den Überstundenzeitzuschlag, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39,5 Stunden (§ 8 Abs. 1 S. 1 AVO) überschritten wird. Für die über die individuelle Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden bis zu 39,5 Stunden, besteht ein Anspruch auf die Mehrarbeitsstundenvergütung.

Für **Nachtarbeit** – Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr (§ 10 Abs. 5 AVO) – erhält der Mitarbeiter einen Zuschlag in Höhe von 20 % je Stunde, des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe, § 11 Abs. 1 b) AVO. Für Mitarbeiter der Eingangsentgeltgruppen 9 und höher werden Zeitzuschläge für Nachtarbeit zwischen 21 Uhr und 23 Uhr jedoch nicht gezahlt, § 11 Abs. 3 c) AVO.

**Ergebnis Vergütung:** Die Übernachtungen im Kiga sind für die Erzieherinnen Arbeitszeit und als Bereitschaftsdienst mit Zeitzuschlägen für Überstunden (Ausnahme: Teilzeitkräfte) und Nachtarbeit (23 Uhr bis 6 Uhr) zu vergüten.

---

<sup>1</sup> So lange gilt § 5 Abs. 7 AVVO in seiner bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung.