ak.mas Info
Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes

November 2026

Ausgleichszeiträume in den AVR ab 2027

Unter dem Begriff Ausgleichszeitraum ist allgemein der Zeitraum zu verstehen, innerhalb dessen die relevante durchschnittliche Stundenanzahl der regelmäßigen Arbeitszeit des Mitarbeiters erreicht werden muss. Dabei ist von der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auszugehen. Sie beträgt bei Vollbeschäftigung ausschließlich der Pausen durchschnittlich wöchentlich **39 Stunden**, für Mitarbeiter in **Krankenhäusern durchschnittlich 38,5 Stunden** (RK BW: 39,0 Stunden; RK Mitte: befristet bis zum 31. Dezember 2028 ebenfalls 39,0 Stunden).

Berechnung der Ausgleichszeiträume

Der zur Berechnung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit notwendige Ausgleichszeitraum ist ab 1.1.2027 **für alle Mitarbeiter** in **§ 15 Abs. 2 AVR** neu geregelt und vereinheitlicht.

- Ausnahme Ärztlicher Dienst: Hier wurde die bisherige Regelung inhaltsgleich in § 3 Abs. 2 Satz 1 Anhang Ärztlicher Dienst übernommen.

Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach **§ 15 Abs. 2 Satz 1 AVR** ein Zeitraum „… **von bis zu einem Jahr…“** zugrunde zu legen. Abweichend davon kann bei Mitarbeitern, die ständig **Wechselschicht- oder Schichtarbeit** zu leisten haben, ein **längerer Zeitraum** zugrunde gelegt werden.

- Ausnahme Ärztlicher Dienst: Hier ist für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unverändert „…ein Zeitraum **von einem Jahr**…“ zu Grunde zu legen (§ 3 Abs. 2 Satz 1 Anhang Ärztlicher Dienst). Abweichend davon kann bei Ärztinnen und Ärzten, die **ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit** zu leisten haben, wie bisher ein **längerer Zeitraum** zu Grunde gelegt werden.

Festlegung der Ausgleichszeiträume

Die Länge des Ausgleichszeitraums ist für alle Mitarbeiter nicht mehr vorgegeben, sondern ist, soweit noch nicht erfolgt, nach dem Wortlaut des Tariftextes erst zu definieren bzw. festzulegen. („… von bis zu einem Jahr…“).

- Ausnahme Ärztlicher Dienst: Hier ist für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein Zeitraum „… von einem Jahr…“ definiert - hier besteht also nach wie vor **kein Gestaltungsspielraum**.

Der Dienstgeber kann die Dauer des Ausgleichszeitraumes aufgrund seines Weisungsrechtes (§ 106 GewO) bestimmen. Er muss Beginn und Ende des Ausgleichszeitraumes festlegen. Der Ausgleichszeitraum ist dabei nicht auf das Kalenderjahr festgelegt. Festgelegt werden müssen der kalendermäßige Beginn und das Ende des Ausgleichszeitraums.

Festgelegte Ausgleichszeiträume, die über den Dienstplanturnus hinausgehen, sind ohne entsprechende Arbeitszeitkonten, welche die Ansammlung und den Ausgleich von Arbeitszeit (Plus- und Minusstunden) regeln, nicht praxistauglich. Arbeitszeitkonten können nur durch Dienstvereinbarung eingerichtet werden (§ 20 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 7 AVR).

Wenn **keine Ausgleichszeiträume** definiert sind, gilt:

- bei Mitarbeitenden im Schichtdienst entspricht der Ausgleichszeitraum dem Schichtplanturnus, dieser kann auch bis zu einem Jahr umfassen (BAG-Urteil vom 25.04.2013 6 AZR 800/11),

oder

- der Ausgleichszeitraum beginnt in der Regel mit der Einstellung des Mitarbeiters,

oder

- alternativ mit der ersten Abweichung der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und ist damit ein **gleitender Zeitraum**, der immer ab dem Zeitpunkt von neuem beginnt, zu dem die wöchentliche Arbeitszeit ausgeglichen ist.

Mitbestimmungspflicht der Mitarbeitervertretung

Ohne einer einvernehmlichen Festlegung von Ausgleichzeiträumen mit der Mitarbeitervertretung (MAV) nach MAVO verbleibt es beim gesetzlichen Ausgleichzeitraum des § 3 Satz 2 ArbZG!

In der Regel wird dazu eine Dienstvereinbarung über den Beginn und die Dauer des Ausgleichszeitraums zwischen der MAV und Dienstgeber im Rahmen einer **mitbestimmungspflichtigen Maßnahme** nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 Rahmen MAVO getroffen werden (KAG Paderborn, Urteil vom 5.4.2019 – I/2019), da die Dauer des Ausgleichszeitraums die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeits-/Werktage oder den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit betrifft. (vgl. BAG, Beschluss vom 26.9.2017, 1 ABR 57/15).

Bedeutung des Ausgleichszeitraumes für Mehr- und Überstunden

Solange die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in einem **Durchschnittszeitraum** eingehalten wird, indem die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden dienstplanmäßig oder betriebsüblich **ausgeglichen** werden, fallen **keine Überstunden(-zuschläge)** an.

Beachte: Überstunden nach § 16 Abs. 7 AVR sind nur die Stunden die ungeplant waren. Dienstplanmäßige Mehrarbeit sind keine Überstunden, siehe BAG 15.10.2021 – 6 AZR 253/19. Dabei ist der Begriff von ungeplant weit auszulegen, kurzfriste Dienstplanänderungen bleiben Überstunden.

Der Ausgleichszeitraum erhält eine besondere Bedeutung dadurch, dass Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind (z. Bsp. **Mehrarbeit Teilzeitbeschäftigter**) und die aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht innerhalb des Ausgleichszeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, je Stunde mit 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe abzugelten sind (§ 18 Abs. 2 AVR und § 7 Abs. 2 Anhang Ärztlicher Dienst).

Hinweise

Längere Ausgleichszeiträume können zu Lasten der Mitarbeitenden gehen, da die Möglichkeit zum Ausgleich von Überstunden größer und zugleich die Möglichkeit der Auszahlung von Überstunden verringert wird.

Unterschiedliche Regelungen führen zu unterschiedlichen Ergebnissen:

- § 16 Abs. 7: Bis zum Ende der folgenden Woche, dies gilt unabhängig davon, ob ein Arbeitszeitkonto nach § 20 vorliegt, Umkehrschluss aus § 18 Abs. 1 S. 4 AVR. Überstunde muss mit Zuschlag vergütet werden, wenn kein Ausgleich stattfindet, unabhängig davon, ob die Stunde dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben wird. Gegenausnahme § 20 Abs. 7,
- § 16 Abs. 8 Buchst. a: Bei einem Arbeitszeitkorridor immer, wenn außerhalb gearbeitet wird, kein Ausgleich möglich,
- § 16 Abs. 8 Buchst. b: Bei einer Rahmenarbeitszeit immer, wenn außerhalb davon gearbeitet wird, auch ohne Ausgleichsmöglichkeit. Mehrarbeit innerhalb der Rahmenarbeitszeit muss innerhalb § 15 Abs. 2 S. 1 ausgeglichen werden.

Größere Ausgleichszeiträume bedeuten umgekehrt eine **größere Flexibilität bei der Dienstplangestaltung**.

Rechtlicher Hinweis / Haftungsausschluss:

Die Inhalte sind unbedingt bezogen auf den konkreten Einzelfall zu überprüfen.

Es wird keinerlei Haftung für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der Darlegungen und der zitierten Vorschriften von den Verfassern übernommen.

Ziehen Sie in Erwägung, sich wegen Ihres Anliegens beispielsweise an Ihre Gewerkschaft, eine Beratungsstelle oder einen Rechtsanwalt zu wenden.

KONTAKT

Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission
Deutscher Caritasverband
Oliver Hölters (Leitungsausschuss)

www.akmas.de
Facebook @ak.mas.caritas
Instagram @akmas_caritas
Bluesky @akmas-caritas
Telegram t.me/akmas_caritas

