

DWBO | Paulsenstraße 55/56 | 12163 Berlin

An die Mitglieder des
Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-
schlesische Oberlausitz e.V. (DWBO)
AVR DWBO-Anwender und
die Fachverbände des DWBO

**Diakonisches Werk
Berlin-Brandenburg-
schlesische Oberlausitz e.V.**

Arbeitsrechtliche Kommission des
DWBO (AK DWBO)

Geschäftsstelle
Paulsenstr. 55/56
12163 Berlin

T 030 820 97-162
F 030 820 97-105
Stephanie Nienborg (Leitung)
geschaefsstelle-ak@dwbo.de
nienborg.s@dwbo.de
www.diakonie-portal.de

Berlin, 31.03.2026

Rundschreiben 02/2026

Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Berlin- Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. (AVR DWBO)

Hier: **I. Veröffentlichung von Beschlüssen der AK DWBO**
II. Erläuterungen

I. Veröffentlichung von Beschlüssen der AK DWBO

Die Arbeitsrechtsregelungsordnung (ARRO DWBO) vom 15. Juni 2018, in Kraft seit dem 1. Oktober 2018, sieht vor, dass Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des DWBO (AK DWBO) über eine Änderung der AVR DWBO durch Rundschreiben veröffentlicht werden. Die Beschlüsse werden gem. § 13 Abs. 2 ARRO DWBO mit ihrer Veröffentlichung wirksam.

1. § 9 Arbeitszeit

§ 9 Abs. 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) ¹Die tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden grundsätzlich nicht überschreiten. ²Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden. ³Durch Dienstvereinbarung kann sie auf über zehn Stunden täglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.“

Vorstand:
Dr. Ursula Schoen
Dr. Anne-Katrin Escher-Lorenz

Bevollmächtigter:
Korbinian Heptner

Amtsgericht Charlottenburg
VR 22 B
Sitz und Gerichtsstand Berlin

Steuer-Nr. 27/630/50158
UST-ID-Nr.: DE136622565

Bankverbindung
Bank für Sozialwirtschaft
IBAN DE81100205000003115600
BIC BFSWDE33BER

U-Bahn 9 und S-Bahn 1
„Rathaus Steglitz“
Bus X83 „Schmidt-Ott-Straße“

⁴Die tägliche Arbeitszeit darf im Durchschnitt von einem Kalenderjahr acht Stunden werktäglich nicht überschreiten.

¹Durch Dienstvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit in heilpädagogischen oder therapeutischen Einrichtungen der Jugendhilfe und in Einrichtungen, die Kurzzeitübernachtungen und Betreutes Wohnen für Personen nach § 67 SGB XII anbieten, sowie in sonstigen stationären Einrichtungen auf über zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn dies die Konzeption der Einrichtung erfordert. ²Die Ausdehnung der Arbeitszeit auf über zehn Stunden pro Tag darf höchstens zweimal pro Woche oder viermal in 14 Tagen erfolgen. ³Der Ausgleichszeitraum für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt in diesem Fall längstens acht Wochen. ⁴Dadurch ist der Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleistet.

¹Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden täglich und durchschnittlich 48 Stunden in der Woche verlängert werden, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt. ²In diesem Fall ist die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit entsprechend der nach Unterabs. 3 Satz 1 vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit festzulegen.

¹Unter der Voraussetzung der Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle, einer Belastungsanalyse gem. § 5 ArbSchG und den daraus resultierenden Maßnahmen kann durch Dienstvereinbarung bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend, die tägliche Arbeitszeit insoweit angepasst werden, als dass diese auf bis zu 12 Stunden verlängert werden kann. ²Die Ruhezeit darf an diesen Tagen nicht nach § 5 Abs. 2 und 3 ArbZG verkürzt werden. ³In der Dienstvereinbarung ist der Personenkreis festzulegen, für welchen von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht werden kann. ⁴Die Dienstvereinbarung muss vorsehen, dass an maximal fünf Tagen hintereinander von der Erhöhung der täglichen Arbeitszeit Gebrauch gemacht werden kann. ⁵Bei bis zu vier Tagen hintereinander hat der Freizeitausgleich innerhalb einer Frist von 14 Tagen in ganzen Arbeitstagen zu erfolgen. ⁶Im Falle einer Erhöhung der Arbeitszeit an fünf Tagen hintereinander muss der Freizeitausgleich an mindestens drei aufeinanderfolgenden Tagen (72 Stunden) im unmittelbaren Anschluss gewährt werden. ⁷Kann der Ausgleich ausnahmsweise nicht in ganzen Tagen innerhalb der vorgesehenen Frist erfolgen, beträgt der Ausgleichszeitraum maximal 8 Wochen. ⁸Die Dienstvereinbarung ist der zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission vorzulegen. ⁹Die Verlängerung der Arbeitszeit kann nur mit Einwilligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters in Textform erfolgen. ¹⁰Die Einwilligung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende in Textform widerrufen werden.

Gesundheitsfördernde Maßnahmen für Mitarbeitende, die nach dieser Regelung ihre tägliche Arbeitszeit verlängern, sollen vom Dienstgeber gefördert angeboten werden (vgl. Anlage 8 A. Abs. 2 Unterabs. 5 AVR DWBO).

Anmerkung zu Unterabsatz 4/5:

Die Regelung ist befristet für 3 Jahre ab dem Inkrafttreten. Die AK wird rechtzeitig vor Ablauf prüfen, ob eine Verlängerung oder Entfristung in Betracht kommt.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gilt Anlage 8.“

Inkrafttreten: 1. Januar 2027

2. § 20a Zeitzuschläge, Überstundenentgelt

§ 20a Abs. 2 wird wie folgt geändert:

„(2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. b), c) und f) wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Der Zeitzuschlag nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. e) und f) wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.

Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. b), c), e) und f) gezahlt. Die Unterabsätze 1 und 2 bleiben unberührt.

Der Zeitzuschlag nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. e) wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne dass eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.“

Inkrafttreten: 1. Juli 2027

II. Erläuterungen

1. § 9 Arbeitszeit

Mit der Einfügung des Absatz 4 soll eine weitere Möglichkeit geschaffen werden, die Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden (ohne Pausen) zu erhöhen. Rechtsgrundlage ist § 7 Abs. 2 Nr. 3 Arbeitszeitgesetz. Diese Regelung sieht vor, dass in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ferner zugelassen werden kann, die Regelungen der §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend anzupassen werden können. Dies gilt gemäß § 7 Abs. 4 ArbZG entsprechend auch für Arbeitsvertragsrichtlinien.

Zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes hat zuvor eine Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle und eine Belastungsanalyse im Rahmen der obligatorischen Gefährdungsanalyse gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz zu erfolgen. Die daraus

resultierenden Maßnahmen, wie z.B. die Untersagung einer hohen Anzahl von Schichtfolgen hintereinander in Kombination mit einem Block Schichten mit mehr als 10 Stunden, sind zu beachten.

Darüber hinaus kann an Tagen, an denen von der Öffnungsklausel Gebrauch gemacht wird und die Arbeitszeit auf über 10 Stunden ausgeweitet wird, die Ruhezeit nicht nach § 5 Abs. 2 und 3 ArbZG auf 10 Stunden gekürzt werden.

Voraussetzung für die Nutzung der Öffnungsklausel ist der vorherige Abschluss einer Dienstvereinbarung, welche der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Information vorzulegen ist.

Weiterhin muss eine Einwilligung des Mitarbeitenden zur Erhöhung der täglichen Arbeitszeit in Textform bestehen. Der Mitarbeitende kann die Einwilligung mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende widerrufen.

Die Dienstvereinbarung kann vorsehen, dass an maximal fünf Kalendertagen (vgl. § 9 Abs. 1 AVR.DWBO) hintereinander von der Öffnungsklausel zur Erhöhung der Arbeitszeit gemacht Gebrauch werden kann.

Wird an bis zu vier Tagen von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, hat der Zeitausgleich innerhalb von 14 Tagen zu erfolgen, und zwar in ganzen Tagen, d.h. durch Gewährung eines zusätzlichen freien Tages. Reicht das durch die Erhöhung der täglichen Arbeitszeit erworbene Zeitguthaben nicht für die Gewährung eines zusätzlichen freien Tages innerhalb einer Frist von 14 Tagen aus, oder kann der freie Tag aufgrund von Urlaub, Arbeitsunfähigkeit etc. ausnahmsweise nicht innerhalb der Frist gewährt werden, ist er in 8 Wochen grundsätzlich auch in ganzen Tagen auszugleichen.

Innerhalb eines Zeitraums von 14 Kalendertagen können daher nur zwei Blöcke mit jeweils 4 Tagen Arbeitszeiterhöhung auf bis zu 12 Stunden liegen.

Beispiel:

Bei einem Mitarbeitenden mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden wird von der Möglichkeit der Erhöhung der Arbeitszeit an vier aufeinanderfolgenden Tagen mit jeweils 12 Stunden Gebrauch gemacht. Ihm stehen innerhalb der nächsten zwei Wochen zwei Tage Freizeitausgleich zu. Der Freizeitausgleich für die übrigen 6 Stunden ist innerhalb einer Frist von 8 Wochen zu gewähren.

Beispiel:

Bei einem Mitarbeitenden mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden wird von der Möglichkeit der Erhöhung der Arbeitszeit an vier Tagen mit jeweils 12 Stunden Gebrauch gemacht. Ihm stehen innerhalb der nächsten zwei Wochen zwei Tage Freizeitausgleich zu.

Beispiel:

Bei einem Mitarbeitenden mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden wird von der Möglichkeit der Erhöhung der Arbeitszeit (nur) am Wochenende (Samstag und Sonntag) mit jeweils 12 Stunden Gebrauch gemacht.

Ihm muss bis zu dem übernächsten Sonntag (einschließlich) ein zusätzlicher freier Arbeitstag gewährt werden.

Wird an fünf Tagen hintereinander die Arbeitszeit auf über 10 Stunden erhöht, muss der Freizeitausgleich an mindestens drei aufeinanderfolgenden Tagen (72 Stunden) im unmittelbaren Anschluss gewährt werden.

Beispiel:

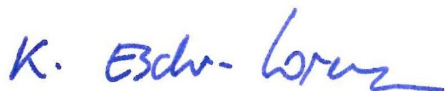
Ein Mitarbeitender mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden arbeitet von Montag bis Freitag einschließlich jeweils 12 Stunden. Im Anschluss an die Ruhezeit müssen ihm mindestens 72 Stunden (3 Tage) Freizeitausgleich gewährt werden. Der nächste Einsatz kann damit frühestens am darauffolgenden Dienstag erfolgen

Die Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit auf mehr als 10 Stunden nach dieser Regelung kann nicht kombiniert werden mit einer unmittelbar anschließenden oder vorangehenden Rufbereitschaft oder einem Bereitschaftsdienst. Hier gilt ausschließlich Anlage 8.

Die Regelung ist befristet auf drei Jahre. Ob eine Entfristung möglich ist, soll gegen Ende des Befristungszeitraums evaluiert werden. Auch hierzu dient die Meldepflicht über den Abschluss einer Dienstvereinbarung nach dieser Regelung an die Arbeitsrechtliche Kommission.

2. § 20a Zeitzuschläge, Überstundenentgelt

Zum 01.07.2027 wird mit der Aufnahme von § 20a Abs. 1 Buchst. f) bei den Zeitzuschlägen der Samstagszuschlag wiedereingeführt. Mit der ergänzenden Aufnahme von Buchst. f) in § 20a Abs. 2 wird die damalige Rechtslage wieder hergestellt, wie sie bis zur Streichung des Samstagszuschlags zum 01.01.2020 bestanden hatte. Danach gilt auch für den Samstagszuschlag, dass jeweils nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt wird (Unterabs. 1). Dieser wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist (Unterabs. 2). Im Falle von innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteter Arbeit (bei Abruf einschließlich Stundengarantie) kommt ggf. auch ein etwaiger Samstagszuschlag zur Anwendung; bei Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst im Übrigen besteht kein Anspruch (Unterabs. 3).



Dr. Anne-Katrin Escher-Lorenz
Vorständin DWBO