

AK Arbeitsrechtliche Kommission
DW des Diakonischen Werkes
BO Berlin-Brandenburg-schlesische
Oberlausitz e.V.

Geschäftsstelle
Tel. 030-820 97-162
Fax. 030-820 97-282
nienborg.s@dwbo.de

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

14.05.2020

Rundschreiben 05/2020

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

hier: I. Veröffentlichung von Beschlüssen der AK DWBO
II. Erläuterungen
III. Hinweise

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 die 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. § 9b Arbeitszeitkonten

In § 9b wird ein neuer Absatz 6a eingefügt:

„(6a) Für Teilzeitbeschäftigte tritt an die Stelle der 30 Plus- bzw. Minusstunden in Abs. 5 sowie der 150 Plus- bzw. 50 Minusstunden in Abs. 5 und 6 die Stundenzahl, die ihrem Teilzeitquotienten entspricht.“

Inkrafttreten: 1. Januar 2021

Diakonisches Werk
Berlin-Brandenburg-
schlesische Oberlausitz
(DWBO) e.V.

Haus der Diakonie
Paulsenstr. 55/56
12163 Berlin-Steglitz

Postanschrift:
PF 33 20 14
14180 Berlin

Tel. 030 820 97-0
Fax 030 820 97-105
diakonie@dwbo.de
www.diakonie-portal.de

Vorstand:
Barbara Eschen
Andrea U. Asch

Bevollmächtigte:
Astrid Fograscher

Amtsgericht Charlottenburg
VR 22 B
Sitz und Gerichtsstand Berlin

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

Bank für Sozialwirtschaft
IBAN
DE81100205000003115600
BIC BFSWDE33BER

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

2. § 9c Plusstunden, Überstunden und Minusstunden

§ 9c Abs. 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) ¹Überstunden entstehen, wenn die monatliche Plusstundengrenze von 30 Stunden (§ 9b Abs. 5 Unterabs. 2), für Teilzeitbeschäftigte nach Maßgabe des § 9b Abs. 6a, überschritten wird, sofern diese Arbeitsstunden angeordnet oder genehmigt sind. ²Für Überstunden ist zusätzlich zum anteiligen Entgelt nach § 9b Abs. 8 ein Zeitzuschlag nach § 20a zu bezahlen.“

Inkrafttreten : 1. Januar 2021.

II. Erläuterungen

In Abkehr zur bisherigen Rechtsprechung verstößt nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts eine tarifliche Bestimmung, nach der ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge erst besteht, wenn die für eine Vollzeittätigkeit maßgebliche Stundenzahl überschritten wird, gegen § 4 Abs. 1 TzBfG. Wäre Voraussetzung für Überstundenzuschläge einer/eines Teilzeitbeschäftigten die Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten, würde eine identische Belastungsgrenze für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte festgelegt und damit für Teilzeitbeschäftigte eine höhere individuelle Belastungsgrenze gezogen werden. Gegenüber Vollzeitbeschäftigten würde dies für Teilzeitbeschäftigte eine Ungleichbehandlung bedeuten. Da der über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehende Mindestbeschäftigungsumfang für die Erzielung von Überstundenzuschlägen ausschließlich an die Dauer der Arbeitszeit anknüpft, kann dem Pro-rata-temporis-Grundsatz des § 4 Abs. 1 TzBfG genügt werden, wenn die für den Zuschlag erforderliche Stundenzahl proportional zur individuellen Arbeitszeit verringert wird (vgl. BAG, Urteil vom 19. Dezember 2018 – 10 AZR 231/18 –, Rn. 59).

Die Änderungen in § 9b (Ziff. 1) und § 9c (Ziff. 2) erfolgen in Umsetzung dieser BAG-Rechtsprechung.

Um ausreichend Zeit für eine Umsetzung der Änderungen zu ermöglichen, treten die Änderungen erst zum 1. Januar 2021 in Kraft.

Klargestellt wird, dass die Ermittlung von Überstunden auf Basis von § 9c Abs. 4 n.F. erstmals für Januar 2021 erfolgt. Die Auszahlung des anteiligen Überstundenentgeltes und des Überstundenzuschlags erfolgt demgemäß gem. § 21a Abs. 1 Unterabs. 2 dann erstmalig mit den Bezügen im März 2021.

1. § 9b Arbeitszeitkonten

Die bisherige Regelung, wonach Überstunden wie bei Vollzeitbeschäftigten erst nach Ableistung von 30 Plusstunden entstehen, stellt unter Berücksichtigung der

Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts eine Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten dar. Um auch eine Überlastung der Teilzeitbeschäftigten zu vermeiden, sind vor diesem Hintergrund die 30 Plus-/Minusstunden bzw. die 150 Plus- und 50 Minusstunden ins Verhältnis zur vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zu setzen.

2. § 9c Plusstunden, Überstunden und Minusstunden

Durch Streichung des Halbsatzes „auf Basis der monatlichen Soll-Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters“ gelten für Teilzeitbeschäftigte hinsichtlich der Plus- und Minusstunden nun nicht mehr die für Vollzeitkräfte geltenden Grenzen, sondern diese werden proportional ins Verhältnis zur jeweiligen Arbeitszeit gesetzt.

Nachdem § 9c Abs. 5 auch auf die Absätze 3 und 4 verweist, bedarf es keiner gesonderten Regelung zur Vereinbarung von Überstunden.

III. Hinweise

Zu § 14 Abs. 2 AVR wird darauf hingewiesen, dass eine Zulage nach § 14 Abs. 2 Buchst. e) (so beispielsweise die Praxisanleiter-Zulage) und die PpSG-Zulage nach § 14 Abs. 2 Buchst. f) nicht alternativ, sondern kumulativ gezahlt werden, sollten die Voraussetzungen für beide Zulagen für eine*n Mitarbeiter*in vorliegen. Das bedeutet, dass in diesem Fall insgesamt zweimal die Differenz i.H.v. 50 % zur gleichen Stufe der nächsthöheren Entgeltgruppe zu zahlen ist.

Die Regelungen beim Zusammentreffen mehrerer Voraussetzungen, wie sie in Buchst. e) geregelt sind, gelten ausschließlich für die dort genannten Tatbestände.



Andrea U. Asch
Vorstand DWBO