

Wilhelm-Kabus-Str. 21 - 35

10829 Berlin

Tel.: 030 / 69 59 75 78

Fax: 030 / 85 99 36 06

An

Vorstand und Geschäftsführung *ambulante dienste e.V.*
z.H. xxx xxx
Urbanstr. 100

10967 Berlin

Ihr Schreiben

Unser Zeichen

Datum

13.05.2020

Anmerkungen des Betriebsrats zur Umsetzung des Haustarifvertrages

Sehr geehrte Frau xxx, liebe xxx,

erst einmal herzliche Glückwünsche zum erfolgreichen Abschluss des Haustarifvertrages, der für uns alle bessere Löhne bedeutet.

In Ihrer Mitteilung an die Beschäftigten vom 06.05.2020 schreiben Sie, dass es sicherlich zahlreiche Fragen zur Umsetzung des Haustarifvertrages geben werde, Sie zum jetzigen Zeitpunkt aber darum bitten, von Einzelanfragen an die Personalabteilung abzusehen.

Uns ist bewusst, dass angesichts der Menge neuer Regelungen und Modifikation bereits bestehender viel Arbeit zu erledigen ist. Das ein oder andere kann nicht sofort reibungslos funktionieren, sodass auch wir in unseren Sprechstunden bereits zahlreiche Anfragen zur konkreten *Abrechnung der Brutto/Netto-Bezüge* haben.

Vor diesem Hintergrund möchten wir hiermit auf einige Sachverhalte hinweisen, bei denen die Abrechnung unserer Ansicht nach nicht nach den sich aus dem Haustarifvertrag ergebenen Entgeltansprüchen erfolgt.

Da wir davon ausgehen, dass dies alleine Anwendungsproblemen geschuldet ist, bitten wir um entsprechende zeitnahe Korrektur und Unterrichtung der Beschäftigten.

Im einzelnen:

Regelmäßige Arbeitszeit (§ 5 Abs. 3 HTV)

In § 5 Abs. 3 Satz 3 HTV wird ausgeführt, dass die regelmäßige Arbeitszeit sich für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern diese auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden verringert. In der *Protokollerklärung* zu diesem Satz wird erläutert, dass diese Regelung Beschäftigte betrifft, die aufgrund des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

Da dieser Sachverhalt nicht auf die Assistent*innen zutrifft, wird in der Protokollerklärung weiter ausgeführt: Werktägliche Feiertage werden für Assistent*innen äquivalent der Berechnung eines Urlaubstages ausbezahlt.

Dieser Sachverhalt war nun am Mittwoch, den 01.01.2010 gegeben. Zahlreiche Assistent*innen, möglicherweise alle, haben diesen auf einen Werktag fallenden Feiertagsausgleich aber nicht entsprechend Haustarifvertrag erhalten.

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit / Organisationszulage (§ 7 Abs. 7 HTV)

Laut § 7 Abs. 7 HTV erhalten Assistent*innen eine pauschale Organisationszulage in Höhe von 0,20 Euro pro monatlich geleisteter Arbeitsstunde. Auf den monatlichen *Abrechnungen der Brutto-Netto-Bezüge* für die Monate Januar bis März 2020 wurde diese Organisationspauschale aber nur für die reinen Assistenzstunden gewährt. Dies widerspricht insofern sowohl dem Wortlaut des Haustarifvertrages als auch übergeordnet dem Sinn & Zweck dieses finanziellen Ausgleichs. Die Organisation aus und in der Freizeit, Absprachen und Koordination von Arbeitsterminen etc. betreffen nämlich nicht nur die reinen Einsatzstunden, sondern auch Assistent*innentreffen, Fortbildungen & Schulungen, Arbeitsschutz-

unterweisungen, MA-Gespräche und vieles mehr. Weiter zählen dazu die Stunden, die aufgrund von Freistellungen für kollektivrechtliche Organe (Betriebsrat, Tarifkommission) monatlich geleistet werden. Kurzum: alle Arbeits- und nicht Assistenzstunden von Assistent*innen.

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit – Wechselschichtzulage (§§ 5-7 HTV)

Unabhängig von der Definition von Wechselschichtarbeit in § 6 Abs. 1 HTV wird in der Protokollerklärung zu § 5 Absatz 1 Satz 2 HTV pauschal erklärt, dass Assistent*innen in Wechselschicht tätig sind. Laut § 7 Abs. 5 HTV erhalten Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

Wenn die Gesamtheit der Assistent*innentätigkeit durch Wechselschichtarbeit bestimmt ist, fallen alle Stunden, die Assistent*innen monatlich leisten, unter diesen Anwendungsbereich. Das beinhaltet insofern alle nicht direkt in der Assistenz geleisteten Arbeitsstunden von Assistent*innen (Teamtreffen, Fortbildungen & Schulungen etc.), als auch die aufgrund von Freistellungen für kollektivrechtliche Organe (Betriebsrat, Tarifkommission) erbrachten Arbeitsstunden. Eine entsprechende Vergütung ist in den Abrechnungen der Monate Januar bis März 2020 nicht erfolgt. Dort wurde die Wechselschichtzulage alleine auf Grundlage der Einsatzstunden bestimmt.

Da die Wechselschichtzulage - genau wie die Organisationszulage - regelmäßiger Bestandteil der monatlichen Vergütung ist, gehen wir davon aus, dass diese nach *Entgeltfortzahlungsprinzip* auch Teil von Lohnersatzleistungen ist (Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit, Erholungs- und Zusatzurlaub etc.) Konkret würde das bedeuten, dass die Wechselschichtzulage als Entgeltbestandteil in die Berechnung des Tagessatzes mit einfließt.

Da Assistent*innen ständig Wechselschichtarbeit leisten, gehen wir davon aus, dass sie unter den Regelungsbereich von § 24 Abs. 1 HTV fallen und einen Arbeitstag Zusatzurlaub für je zwei zusammenhängende Monate erhalten. Da sowohl der erhöhte Erholungsurlaub gemäß § 23 HTV als auch der Zusatzurlaub gemäß § 24 HTV in den bisherigen Lohnabrechnungen noch nicht ausgewiesen ist, konnten wir das nicht verifizieren.

Ausgleich Sonderformen der Arbeit – Zeitzuschläge für Überstunden (§ 7 Abs. 1 HTV)

Laut § 5 Abs. 1 HTV beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit a) 39,4 Stunden. Sie beträgt b) 38,5 Stunden für Assistent*innen und für Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten. Gemäß § 7 Abs. 1a) HTV betragen die Zeitzuschläge für Überstunden in den Entgeltgruppen 1 bis 9b 30 v.H., in den Entgeltgruppen 10 bis 15 15 v.H.

In der Protokollerklärung zu § 7 Abs. 1 HTV wird ausgeführt, dass 1. der Überstundenzuschlag als Ausgleich für die Mehrbelastung [...] gewährt wird und nur für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden vergütet wird und 2. dass Berechnungsgrundlage für Überstunden der Kalendermonat ist.

Wir möchten an dieser Stelle auch daran erinnern, dass auf Ihren Wunsch aus *Abrechnungsgründen* vom Wochenbezug des *TV-L* abgewichen wurde.

Nach unserer Rechtsauffassung ist für den Anspruch auf einen Überstundenzuschlag eine Gesamtbetrachtung des Kalendermonats vorzunehmen und sind Lohnersatzerleistungen entsprechend einzubeziehen. D.h. Entgeltbestandteile, die aufgrund von z.B. Erholungsurwahl oder Lohnfortzahlung anfallen, sind als *bezahlte Stunden* (Bez.Std.) in der Berechnung zu berücksichtigen. Auf Grundlage der in der *Abrechnung Brutto/Netto-Bezüge* ausgewiesenen *bezahlten Stunden* ist dann festzustellen, ob Überstunden entstanden sind. Dass das Arbeitsvolumen einer monatlichen Vollzeitbeschäftigung auch für geringere Betrachtungszeiträume als den gesamten Monat als Bezug genommen wird, um Überstunden zu definieren, geht unserer Ansicht nach dem Inhalt der Regelung fehl. Dass nämlich ein Ausgleich für Mehrbelastung erfolgen soll.

Dies ist in den bisherigen Abrechnungen aber bisher nicht geschehen und wir bitten um entsprechende Korrektur.

Mit freundlichen Grüßen

(Betriebsratsvorsitzender)