69117 Heidelberg
Karl-Ludwig-Str. 8
Tel. 06221/351261
E-Mail: mav@ekihd.de
www.mav-hd.de

MITARBEITENDE
AKTIV
VERTRETEN

Ausgabe 03/2025

NEWSLETTER
der Mitarbeitendenvertretung
der Evangelischen Kirche in Heidelberg

Liebe Mitarbeitende der Evangelischen Kirche und des Diakonischen Werkes in Heidelberg,

Mit dieser Ausgabe möchten wir Sie über den Termin zur Teilversammlung der Mitarbeitenden in den Kindertageseinrichtungen informieren sowie nochmals zum BAG-Urteil zu Zuschlägen für Teilzeitbeschäftigte Stellung nehmen.

Save the Date, Teilversammlung KITAs

In Absprache mit der Kita-Abteilung findet die Teilversammlung für den Arbeitsbereich Kindertagesstätten im Gemeindehaus Arche, Glatzerstraße 31, am 09.04.2025 statt. Bitte merken Sie sich den Termin vor.
Es ist mit der KITA-Fachabteilung abgesprochen, dass an diesem Tag alle Kitas ab 15:00 Uhr geschlossen werden sollen, damit so viele Kita-Mitarbeitende wie möglich teilnehmen können. Sie erhalten die Einladung in einem separaten Schreiben.

BAG-Urteil zu Zuschlägen für Teilzeitbeschäftigte

Mit dieser Ausgabe nehmen wir zum Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom Dezember 2024, auf welches wir im letzten Newsletter hingewiesen haben, nochmals Stellung.

Folgend der Auszug aus unserem letzten Newsletter zum BAG-Urteil

BAG-Urteil zu Zuschlägen für Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitkräfte haben denselben Anspruch auf Überstundenzuschläge wie Vollzeitbeschäftigte – das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 05.12.2024 entschieden. Gelten soll das schon ab der ersten Überstunde.
Eine Ausnahme ist nur dann zulässig, wenn sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen (Urt. v. 05.12.2024, Az. 8 AZR 370/20).
Dies ist ein wichtiges Urteil, das der Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigten nun ein Ende gesetzt hat.

https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/diskriminierung-von-teilzeitbeschaeftigten-bei-ueberstundenzuschlaegen/

Am 18.3.2025 erreichte uns die Bitte der Personalabteilung der Evangelischen Kirche in Heidelberg, unsere Information aus dem letzten Newsletter (02/2025), hinsichtlich des BAG-Urteils zu korrigieren.

Begründung: Die Evangelische Landeskirche verweist darauf, dass das Urteil nicht für Angestellte der Evangelischen Kirche in Heidelberg (AR-M Anwender*innen) Gültigkeit habe, da in dem Urteil der Bezug auf den TVöD Bund nicht hergestellt werde.

Folgend der Auszug aus der Mail der Personalabteilung vom 18.03.2025

...das Urteil des BAG vom 05.12.2024 (8 AZR 370/20) zum Anspruch auf Überstundenzuschläge bei Teilzeitbeschäftigten hat die Prüfung der Regelungen eines Manteltarifvertrags (MTV) zur Grundlage, den ein Arbeitgeber – ein ambulanter Dialyseanbieter – mit der Gewerkschaft ver.di geschlossen hatte.

Diese Entscheidung des BAG ist also nicht zum TVöD ergangen und hat somit keine unmittelbare Auswirkung.

Bislang hat das BAG eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei

Überstundenzuschlägen im Bereich des TVöD (BAG, Urteil vom 15. Oktober 2021 – 6 AZR 253/19) abgelehnt. Die Entscheidung wurde u.a. damit begründet, dass der streiterhebliche TVöD-K [§ 7 Abs. 7 TVöD-K = § 7 Abs. 7 TVöD-AT Bund] äußerst ausdifferenzierte Regelungen für das Entstehen und den Ausgleich von Mehrarbeit

enthalte, die sich von denen für das Entstehen und den Ausgleich von Überstunden grundlegend unterscheiden. Diese Unterschiedlichkeit führe dazu, dass es sich nicht mehr um vergleichbare Sachverhalte handele.

Für den Bereich der AR-M-Anwender (TVöD-Bund) ist das Urteil daher nicht einschlägig.

Unsere Stellungnahme

Sowohl wir als MAV, als auch ein Großteil der Dienstnehmendenseite der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK-Baden) und der Gesamtausschuss Baden interpretieren das Urteil dahingehend, dass es, aufgrund der Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigten, ebenfalls für die Anwender*innen der AR-M gilt.
Aufgrund der unterschiedlichen Meinungen auf der Arbeitgebenden- und der Arbeitnehmendenseite ergibt sich hier eine unklare Rechtslage, was nur gerichtlich geklärt werden kann - leider nur im Individualrecht.

Hier die Meinung des Arbeitgeberverbandes der Kommunalen Arbeitgeber (VKA) zu diesem Urteil:

Folgen der Entscheidung des BAG vom 05.12.2024

Bedeutet das, dass nun auch im öffentlichen Dienst für Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte unterhalb der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten leisten, „Überstundenzuschläge“ gezahlt werden müssen? Das hier skizzierte Urteil des BAG vom 5.12.2024 ist nicht zum TVöD oder zum TV-L ergangen und damit weder auf die §§ 7 und 8 TVöD/TV-L noch die §§ 9 und 10 TV-V übertragbar. Zwar liegt zu dem Urteil des BAG vom 5.12.2024 bisher nur die Pressemitteilung des BAG vorliegt, jedoch kann eine erste Beurteilung vorgenommen werden. Hierzu lohnt ein vertiefter Blick in die Rechtsprechung des BAG zum TVöD.

Für das Regelungsregime in §§ 7 und 8 TVöD/TV-L und §§ 9 und 10 TV-V gilt nach wie vor die oben dargestellte Rechtsprechung des BAG, wonach die Regelung des § 7 Abs. 6 TVöD nach der Rechtsprechung des BAG mit höherrangigem Recht vereinbar ist. Der Leitsatz 2 der BAG-Entscheidung 15.10.2021 (6 AZR 253/19) lautet: „Leisten Teilzeitbeschäftigte Mehrarbeit i. S. d. § 7 Abs. 6 TVöD-K, sind diese Arbeitsstunden nicht nach § 8 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Buchst. a TVöD-K zuschlagspflichtig. Dies stellt weder eine Verletzung des Gleichheitssatzes des Art. 3 GG noch eine Diskriminierung wegen der Teilzeit oder des Geschlechts dar“. In Rn. 37 führte das BAG aus: „Ein Gleichheitsverstoß i. S. v. Art. 3 Abs. 1 GG hinsichtlich der Behandlung von Teilzeit- und Vollbeschäftigten bei der Erbringung ungeplanter, über die jeweilige vertragliche Arbeitszeit hinausgehender Arbeitsleistungen scheidet aus. Die Tarifvertragsparteien haben den nach ihrer

Einschätzung bezüglich des Entstehens und des Ausgleichs von Mehrarbeit und Überstunden bestehenden unterschiedlichen Interessenlagen dieser beiden Gruppen durch diese Interessen berücksichtigende unterschiedliche Regelungen Rechnung getragen. Danach befinden sich die Gruppen der Teilzeitbeschäftigten und die der Vollbeschäftigten bezogen auf das Erbringen über die jeweilige vertragliche Arbeitszeit hinausgehender, ungeplanter Arbeitsleistungen im Tarifsystem des TVöD-K nicht mehr in einer vergleichbaren Situation. Diese Differenzierung ist vom Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien, der Teil der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie (hierzu zuletzt BAG 22.6.2021 – 1 ABR 28/20 – Rn. 40 m. w. N.) ist, gedeckt und damit verfassungskonform.“ In der Gesamtschau der „äußerst ausdifferenzierten tariflichen Regelungen haben die Tarifvertragsparteien des TVöD-K damit für das Entstehen und den Ausgleich von Mehrarbeit Regelungen gefunden, die sich von denen für das Entstehen und den Ausgleich von Überstunden grundlegend unterscheiden. Diese Unterschiedlichkeit führt dazu, dass es sich nicht mehr um vergleichbare Sachverhalte i. S. v. Art. 3 Abs. 1 GG handelt (ebenda, Rn. 45)“.

Grundsätzlich ist die Entscheidung des BAG vom 5.12.2024 also nicht auf die entsprechenden Regelungen in §§ 7 und 8 TVöD/TV-L und §§ 9 und 10 TV-V übertragbar. Vor dem Hintergrund der differenzierenden Ausführungen des BAG vom 15.10.2021 drängt es sich zumindest nicht auf, dass das BAG seine Rechtsprechung zum System von Mehrarbeit und Überstunden im TVöD neuerlich ändern müsste.

Dr. Wolfgang Spree
Geschäftsführer der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)

Auch die Rechtsabteilung des Evangelischen Oberkirchenrates und des Diakonischen Werkes in Baden sehen dies so, und haben dementsprechend die Arbeitgeber informiert.

Im Haufe Verlag gibt es hierzu eine Veröffentlichung für Personaler, die anders interpretiert werden kann:

Das Bundesarbeitsgericht entschied kürzlich, dass Zuschläge für Mehrarbeit Teilzeitbeschäftigten bereits bei Überschreiten ihrer individuellen Arbeitszeit zustehen, nicht erst bei Überschreiten der Arbeitszeit von Vollzeitkräften. Rechtsanwalt Friedrich Goecke ordnet die Folgen des Urteils für Personalverantwortliche ein.
Gleiche Tätigkeit, gleiche Arbeitszeit, aber der Kollege verdient mehr? In jüngster Zeit wurden solche Fälle oft in Zusammenhang mit dem Gender Pay Gap diskutiert. Doch nun spielt die geschilderte Vergütungsungleichheit im Teilzeitrecht – und hat gerade den Segen des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 5. Dezember 2024, Az. 8 AZR 370/20) erhalten. Wie geht das?

Mehrarbeitszuschläge bei Überschreiten der individuellen Arbeitszeit

Die Antwort lautet: durch Mehrarbeitszuschläge einer Teilzeitarbeitnehmerin. Der Fall ist leicht erklärt: Eine Pflegekraft ist in Teilzeit tätig und leistet entsprechend nur 40 Prozent der für Vollzeitkräfte üblichen Arbeitszeit, z. B. 64 statt 160 Arbeitsstunden im Monat. Der einschlägige Tarifvertrag sieht Mehrarbeitszuschläge von 30 Prozent vor. Entscheidendes Detail: Der Mehrarbeitszuschlag greift für alle Mitarbeitenden erst, wenn die monatlichen Arbeitsstunden eines Vollzeitbeschäftigten erreicht ist - im genannten Beispiel also ab der 161. Arbeitsstunde.
Um in den Genuss der zuschlagspflichtigen Mehrarbeitsstunde zu kommen, hätte die Teilzeitpflegekraft also zunächst die "fehlenden" 60 Prozent Arbeitszeit zuschlagsfrei "nachholen" müssen. Sie sah sich hierdurch in ihrer Eigenschaft als Teilzeitkraft diskriminiert und erhob Klage vor den Arbeitsgerichten. Zum einen wollte sie bereits bei Überschreiten ihrer individuellen Arbeitszeit den tariflichen Mehrarbeitszuschlag erhalten; zum anderen sah sie sich mittelbar auch wegen ihres Geschlechts diskriminiert.

Gleich hohes Gehalt kann diskriminierend sein

Liegt also eine Diskriminierung vor, auch wenn der Teilzeit- und der Vollzeitkraft unter dem Strich derselbe Stundenlohn gezahlt wird? Das BAG antwortet eindeutig "Ja". Wenn eine Teilzeitkraft nach Überschreiten ihrer individuellen Arbeitszeitgrenze zunächst "nur" mit der Grundvergütung "abgespeist" wird und schwerer in den Bereich der Mehrarbeitsvergütung kommt, liegt eine Diskriminierung vor. Stattdessen müsse die individuelle Mehrarbeitsgrenze Pro-Rata-Temporis nach dem prozentualen Anteil der Teilzeitquote ermittelt werden.
Durch die Anwendung der tarifvertraglichen Regelung habe die Klägerin außerdem eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts erfahren. 90 Prozent der betroffenen Teilzeitkräfte seien Frauen gewesen; diese seien daher deutlich überproportional betroffen. Infolgedessen erhielt die Klägerin eine Entschädigung nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. 120 Stunden Arbeit sind eben für jemanden, der eigentlich nur 64 Stunden arbeiten muss, etwas anderes als für jemanden, der diese Stundenzahl vertraglich schuldet.
Für Personalverantwortliche zeichnet sich ab: Vergütungsstrukturen müssen im Sinne der neuen Rechtsprechung "diskriminierungsfest" gestaltet werden. Dort, wo besondere Vergütungsbestandteile – undifferenziert nach Voll- und Teilzeitarbeit – an eine absolute Anzahl an Arbeitsstunden geknüpft sind, führt meist nur ein strenger Pro-Rata-Temporis-Ansatz zum Ziel der Diskriminierungsfreiheit. Sprich: Für Teilzeitkräfte müssen entsprechend ihrer Teilzeitquote niedrigere Schwellen gelten als für Vollzeitkräfte.
Doch mit der Prüfung der Diskriminierungsfestigkeit ist nur der erste Schritt getan: Die Vergütungsstrukturen sollten insgesamt darauf überprüft werden, ob sie nicht ungewollte Anreize setzen, in Teilzeit zu arbeiten. Die strikte Pro-Rata-Temporis-Betrachtung kann durchaus zu Unwuchten bei variablen Vergütungssystemen führen. Wird z. B. eine hohe Bonuszahlung durch das Erreichen einer bestimmten individuellen Umsatzschwelle erreicht, so muss diese Umsatzschwelle für Teilzeitkräfte (pro-rata-temporis) herabgesetzt werden. Hierbei kann es Fälle geben, in denen die Teilzeitkraft mit geringer überobligatorischer Belastung die – niedrigere – Umsatzschwelle erreicht und durch den Bonus die Vollzeitkraft (ohne Bonus) überholt.

Fazit: Überstundenzuschläge als möglicher Anreiz für Arbeitszeitreduzierung

Wer in Teilzeit arbeitet, hat in aller Regel gute Gründe hierfür. Wenn die Teilzeitkraft bei gleicher Arbeitszeit aufgrund von Überstundenzuschlägen mehr verdient als die Vollzeitkraft, wird die Vollzeitkraft ihr dies in aller Regel nicht missgönnen – schließlich sind die Überstundenzuschläge der Ausgleich für überobligatorische Anstrengungen. Und

dennoch: Wenn nicht das finanzielle Wohl an 10 Prozent mehr oder weniger Arbeit hängt (das wird bei Pflegekräften sehr häufig der Fall sein, weniger häufig möglicherweise z. B. bei Piloten; vgl. Beitrag "Falsche Teilzeit-Anreize bei Mehrarbeitszuschlägen"), so mag das Urteil des BAG die Entscheidung für eine Arbeitszeitreduzierung ein kleines bisschen erleichtern.

Unsere Empfehlung

Wir empfehlen Ihnen die Geltendmachung Ihres ggf. bestehenden Anspruches auf Zuschläge für geleistete Überstunden in Schriftform durchzuführen, da dies bis zur endgültigen Klärung im Rahmen der Ausschlussfristen notwendig ist, um ggf. vorliegende Ansprüche rückwirkend zu erhalten.

Die Faktenklärung ist leider nur über eine individualrechtliche Klage vor dem Kirchengericht oder weltlichem Arbeitsgericht möglich.

Im Fall einer positiv entschiedenen Klage eines Arbeitnehmenden, der den TVöD oder die AR-M anwendet, wird eine allgemeine Verbindlichkeit für alle Mitarbeitenden im Bereich des TVöD und der AR-M hergestellt.

Auf folgender Seite finden Sie eine Mustervorlage zur Geltendmachung Ihrer Ansprüche:
https://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++5b3bb28c-b3c6-11ef-951c-c1e8358e4c

Datum:

Geltendmachung Mehrarbeitszuschläge Teilzeitbeschäftigte und AGG-Entschädigung [Zusatz AGG-Entschädigung streichen, wenn keine Frau und wenn nicht mehr Frauen als Männer in Teilzeit beim Arbeitgeber]

Sehr geehrte Damen und Herren,

gemäß des für mein Arbeitsverhältnis einschlägigen Tarifvertrags in Verbindung mit der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG 8 AZR 370/20; BAG 8 AZR 372/20) und EuGH (EuGH C-184/22 und C-185/22) hinsichtlich des Anspruchs auf „Überstunden- bzw. Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte“ mache ich hiermit Überstundenzuschläge rückwirkend innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist geltend, ebenso entsprechend für zukünftig anfallende Überstundenzuschläge für die Folgemonate.

Die Zuschlagspflicht für Überstunden besteht aufgrund zwingender unions- und verfassungsrechtlicher Vorschriften für Teilzeitbeschäftigte entsprechend der aktuellen BAG-Entscheidung vom 5.12.2024 bereits ab der ersten Überstunde.

[Der folgende Abschnitt ist abhängig von der tarifvertraglichen Regelung und bedarf ggf. der individuellen Abänderung je nach einschlägigem Tarifvertrag! Nicht alle Tarifverträge lassen die Wahl zwischen Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto und Abgeltung. Diese Anmerkung vor absenden ENTFERNEN]
Für XX,XX geleistete Überstunden fordere ich daher hiermit:

☐ die Gutschrift des Zeitbetrags von mindestens X Stunden XX Minuten auf mein Arbeitszeitkonto.

☐ die Auszahlung der Überstundenzuschläge. Dies ergibt einen Betrag von XX,XX EUR.

Eine Auflistung der bisherigen Überstunden finden Sie anbei.

[Der im Folgenden geltend gemachte Anspruch auf Entschädigung besteht nur für Frauen und nur, wenn bei dem Arbeitgeber mehr Frauen als Männer in Teilzeit beschäftigt sind. Auch diese Anmerkung vor absenden ENTFERNEN, wenn nicht einschlägig] Darüber hinaus mache ich hiermit zusätzlich eine mittelbare Benachteiligung wegen meines Geschlechts durch die Anwendung der tarifvertraglichen Überstundenzuschlagsregelung und die mir diesbezüglich zustehende Entschädigung nach AGG geltend. Aufgrund der Diskriminierung steht mir deshalb zusätzlich zu den vorangehend beschriebenen Überstundenzuschlägen ein Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von mindestens 250 EUR zu (so auch BAG 8 AZR 370/20; BAG 8 AZR 372/20).

Zur Vermeidung weiterer rechtlicher Schritte bitte ich um Überweisung des geltend gemachten Betrages auf das Ihnen bekannte Gehaltskonto von mir spätestens bis zum XXXXX [Datum für Zahlung in 3-4 Wochen angeben - Diese Anmerkung vor absenden ENTFERNEN] [Für Fälle, wo Überstundenzuschläge nicht als Geldbetrag sondern als Zeitgutschrift gefordert werden, müssen diese Ausführungen individuell angepasst werden – auch diese Anmerkung vor absenden ENTFERNEN].

Mit freundlichen Grüßen

…….

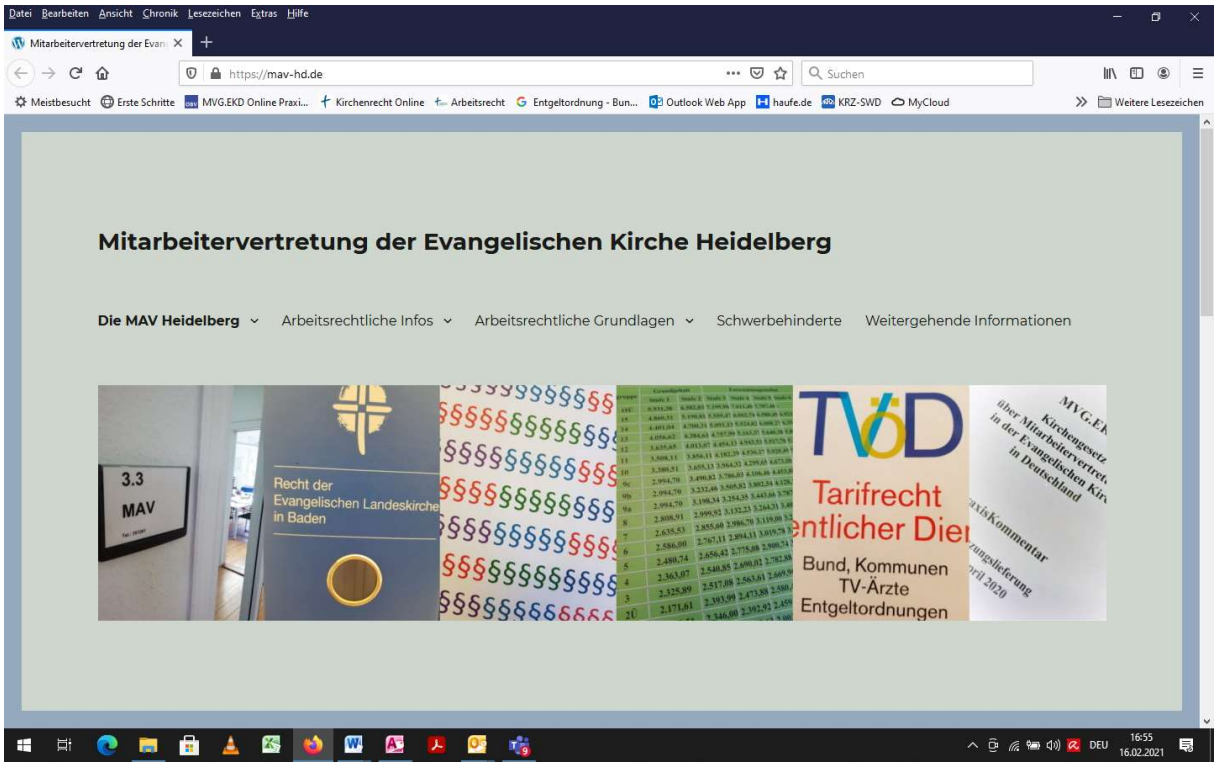
Neues zur Tarifrunde 2025 TVöD Bund

Die Verhandlungen der Tarifrunde 2025 TVöD Bund sind, wie man aus der Presse entnehmen konnte, gescheitert. Es wurde ein Schlichtungsverfahren eingeleitet.
Über das Ergebnis der Schlichtung wird es eine Urabstimmung der Mitglieder der Gewerkschaft geben. Sollte das Ergebnis abgelehnt werden, ist mit weiteren Streikaufrufen seitens der Gewerkschaft zu rechnen.
Anbei ein Link mit weiterführenden Informationen zum Schlichtungsverfahren:
https://zusammen-geht-mehr.verdi.de/++co++09c4e896-03cc-11f0-b78d-27f4659b8ebc

Verteilerkreis

Unseren Newsletter versenden wir an die Einrichtungen der Evangelischen Kirche und des Diakonischen Werkes in Heidelberg, verbunden mit der Bitte, den Newsletter allen Mitarbeitenden zugänglich zu machen, durch Weiterleitung sowie durch Aushang an einer für alle Mitarbeitenden zugänglichen Stelle.

Auf der Webseite der MAV finden Sie weitere Informationen zum Arbeitsrecht der Evangelischen Kirche. Hier kommen Sie zu unserer Webseite:



Viele Grüße

Ihre MAV der Evangelischen Kirche in Heidelberg

Die Mitglieder der MAV

	Lorenz Sauerborn, Vorsitzender Krankenpfleger Diakoniestation Mail: Lorenz.Sauerborn@diakonie.ekiba.de
	Karin Walter Erzieherin Kita Baden-Badener-Straße Mail: Karin.Walter@kbz.ekiba.de
	Markus Henschel Hausmeister CLM-Gemeinde Mail: Markus.Henschel@kbz.ekiba.de
	Nicole Hunisch, stellvertretende Vorsitzende Sekretärin Schuldekanat Mail: Nicole.Hunisch@kbz.ekiba.de
	Sarah Reuther Abteilung Offene Sozialarbeit Diakonisches Werk Mail: sarah.reuther@kbz.ekiba.de
	Sonja Podkalicki Stv. Pflegedienstleitung Diakoniestation Mail: Sonja.Podkalicki@kbz.ekiba.de
	Yvonne Schuhmann Erzieherin Kita Kriegstraße Mail: Yvonne.Schuhmann@kbz.ekiba.de
	Stefanie Crawford Verwaltungsleitung Diakoniestation Mail: stefanie.crawford@diakonie.ekiba.de
	Sabrina Leidner Erzieherin Kita Mühlweg Mail: sabrina.leidner@kbz.ekiba.de