

Aktuelle Beträge zum Thema Recht - 2025

1.) Neue Rechtsprechung aus dem Kirchengericht:

Kirchengericht Stuttgart, Beschluss vom 22.Oktober 2024, Az. 1 AS 17/2023 D,

Zum Thema **Wohnzulage**:

Sachverhalt:

Ein Mitarbeitender einer Behindertenhilfeeinrichtung arbeitet in einer besonderen inklusiven Wohnform. In dieser inklusiven Wohnform werden Tätigkeiten durch nicht beeinträchtigte, studierende Mitbewohner zu den Nacht- und Morgenstunden übernommen und abgedeckt. Die Bewohnerstruktur setzt sich aus vier Bewohnende mit unterschiedlichsten Hilfebedarfen zusammen.

Gründe:

Das Kirchengericht hat zunächst die Frage geklärt, ob die Gewährung der Wohnzulage der Mitbestimmung nach § 42 lit.c) MVG.Wü unterliegt. Hierzu führt das Kirchengericht aus, dass eine Mitbestimmungspflicht vorliegt, da es sich bei der Frage nach einer Wohnzulage „bei näherer Betrachtung“ nicht um den Ausgleich von Erschwernissen, z.B. von Lärm, Schmutz und sonstigen äußern Umständen handelt, sondern vielmehr um die Art der Tätigkeit, wodurch die Betreuer in ihrer ganzen Person gefordert werden.

Zudem hat das Kirchengericht die neue Formulierung der Wohnzulage (Protokollerklärung Nr.1 zum Abschnitt XXIV (Sozial- und Erziehungsdienst) wie folgt rechtlich bewertet:

- Hierbei werden unterschiedliche Fallgruppen abgebildet so zunächst die Betreuung in einer besonderen Wohnform (Fall 1) oder einer ambulant unterstützten Einzel- oder Gruppenbetreuung (Fall 2) oder in der Heimerziehung (Fall3) nach § 34 SGB VIII.
- Hinzukommen muss bei Fallgruppe 1 bis 3, dass in dieser Wohnform oder Unterbringungsform Betreuende mit einem überwiegenden Teil an durchgängiger Unterstützungs- bzw. Betreuungsbedarf untergebracht sind bzw. betreut werden.
- Für die Fallgruppe 2 gilt, dass die Präsenzleistung durchgängig von 24 h erbracht werden muss.

Das Kirchengericht teilte in seiner Entscheidung mit, dass die Wohnzulage in jedem Einzelfall zu betrachten ist und hierbei die Wohngruppenzusammensetzung maßgebliches Entscheidungskriterium für die Voraussetzung des überwiegenden Unterstützungs- und Betreuungsbedarf sei. **Hier kann bei kleinen Wohngruppen bereits eine Veränderung die Änderung der Höhe der Wohnzulage zur Folge haben.**

Hierbei ist **nicht wesentlich**, dass der Unterstützungsbedarf tatsächlich erbracht wird, sondern dass ein solcher angefragt und eingefordert werden könnte, anderenfalls liefe die tarifliche Regelung der Zulage ins Leere. Es ist zudem nicht maßgeblich, dass die Unterstützungs- und Betreuungsbedarf ausschließlich in der Wohnform erfüllt wird, sondern maßgeblich ist, dass in dieser Wohnform Menschen mit einem solchen Bedarf wohnen und diesen einfordern könnten.

Im Ergebnis bedeutet dies, dass für die Entscheidung über die Höhe der Wohnzulage die Bewohnendenstruktur maßgeblich ist und hierbei die Mehrheit der Bewohnenden einen überwiegenden Unterstützungs- und Betreuungsbedarf aufweisen müssen.

2.) EuGH Urteil vom 29.07.2024 Az. C-184/22 sowie BAG Urteil vom 05.12.2024 Az. 8 AZR 370/20,

Zum Thema **Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenzuschlägen:**

Sachverhalt:

Zwischen den Parteien war streitig, ob die teilzeitbeschäftigte Klägerin ab der ersten Mehrarbeitsstunde, über die arbeitsvertraglich vereinbare Arbeitsleistung, Anspruch auf Überstundenzuschläge hat. „Der Beklagte ist ein ambulanter Dialyseanbieter mit mehr als 5.000 Arbeitnehmern. Die Klägerin ist bei ihm als Pflegekraft im Umfang von 40 % einer Vollzeitbeschäftigten tätig. Auf das Arbeitsverhältnis findet aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme der zwischen dem Beklagten und ver.di abgeschlossene MTV Anwendung. Nach § 10 Nr. 7 S. 2 MTV sind Überstunden mit einem Zuschlag von 30 % **zuschlagspflichtig**, die über die monatliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus geleistet werden und im jeweiligen Kalendermonat nicht durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden können.“

Gründe:

Der EuGH hat in seinem Urteil vom 29.07.2024 unter dem Az. C – 184/22 für Recht erkannt, dass teilzeitbeschäftigte Pflegekräfte, die Überstunden leisten, die über die in ihren Arbeitsverträgen vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinausgehen und dafür keinen Zuschlag erhalten, **werden** gegenüber vollzeitbeschäftigten Pflegekräften, die für die Stunden, die ihre 39 Wochenarbeitsstunden überschreiten, einen Überstundenzuschlag erhalten, ungleich behandelt.

Dieser Einschätzung ist das Bundesarbeitsgericht BAG in seinem Urteil vom 05.12.2024 Az. 8 AZR 370/22 nunmehr gefolgt.

Das BAG führt hierzu aus:

„Der EuGH hat entschieden, dass es gegen § 4 Nr. 1, 2 RV Teilzeitarbeit, Art. 157 AEUV und Art. 2 Abs. 1 lit. b Gleichbehandlungs-RL, Art. 4 Abs. 1 Gleichbehandlungs-RL verstößt, wenn eine nationale Regelung die Zahlung von Überstundenzuschlägen an Teilzeitbeschäftigte nur für die Arbeitsstunden vorsieht, die über die regelmäßige Arbeitszeit von sich in einer vergleichbaren Lage befindenden vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern hinaus gearbeitet werden.

In Anwendung dieser Vorgaben entscheidet der Senat, dass § 10 Nr. 7 S. 2 MTV insoweit wegen Verstoßes gegen das Verbot der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten unwirksam sei, als er bei Teilzeitbeschäftigung keine der Teilzeitquote entsprechende anteilige Absenkung der Grenze für die Gewährung eines Überstundenzuschlags vorsehe. Einen sachlichen Grund für eine Rechtfertigung der Ungleichbehandlung könne der Senat nicht erkennen. Die aus dem Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG folgende Unwirksamkeit der tarifvertraglichen Überstundenzuschlagsregelung führe zu einem Anspruch der Klägerin auf die eingeklagte weitere Zeitgutschrift.“ (Anmerk. RA Prof. Dr. Christian Arnold, LL. M. (Yale), Gleiss Lutz, Stuttgart)

Praxistipp:

Die MAVen mögen allen teilzeitbeschäftigten Kolleg*innen empfehlen, die Überstundenzuschläge, soweit noch nicht geschehen, fristwährend (aufgrund der tariflichen Ausschlussfrist) schriftlich per Mail geltend zu machen.

Redaktion: T.Schreiber, GF AGMAV vom 09.01.2025