

RK Info Bayern

Mitarbeiterseite der Regionalkommission Bayern
der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes



Dezember 2024

Regionalkommission Bayern

Im Dezember ist die Sitzung der Bundeskommission ausgefallen, daher tagte die Mitarbeiterseite der Regionalkommission Bayern am 10. Dezember 2024 per Videokonferenz.

Praxisfragen zum Garantiebtrag

Auswirkung der ab 1. Oktober 2024 erfolgten Erhöhung der Tabellenwerte der Vergütung in der Entgeltgruppe S 9 im Anhang A der Anlage 33 zu den AVR auf einen bisher gewährten Garantiebtrag bei Höhergruppierung

Kürzlich hat die Mitarbeiterseite der AK das Info **“Die FAQs zum SuE-Beschluss Teil I und II“** mit Ausführungen zum „Garantiebtrag bei Höhergruppierungen“ ergänzt. Hierzu folgender Link und der QR-Code:

[Sozial- und Erziehungsdienst – ak.mas - Mitarbeiterseite
Arbeitsrechtliche Kommission Deutscher Caritasverband](#)



Nachfolgend werden dazu noch Fragestellungen, die sich aus der praktischen Umsetzung ergeben, erläutert.

Wie kommt es eigentlich zum Garantiebtrag?

Beträgt bei der Höhergruppierung der Unterschiedsbetrag zwischen dem alten Tabellenentgelt und dem neuen Tabellenentgelt weniger als der tarifliche Garantiebtrag, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit **anstelle** des Unterschiedsbetrages zwischen dem alten und neuen Tabellenentgelt den „Garantiebtrag“.
(§ 13 Abs. 4 der Anl. 33 zu den AVR)

Mit der tariflichen Formulierung „anstelle des Unterschiedsbetrags“ ist gemeint, dass der jeweilige Garantiebtrag den tatsächlichen Differenzbetrag zwischen dem alten und dem neuen Tabellenentgelt ersetzt.

Der Garantiebtrag ist „dynamisch“, d.h. er wird ebenfalls mit den allgemeinen Entgeltanpassungen erhöht.

In § 13 Abs. 4 der Anl. 33 AVR sind derzeit (Stand 13. Dezember 2024) folgende Garantiebeträge festgelegt:

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b
 - ab 01. April 2022: 65,64 €
 - **ab 01. März 2024: 72,99 €**
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18
 - ab 01. April 2022: 104,74 €
 - **ab 01. März 2024: 116,79 €**

Welche Höhe beträgt der Garantiebtrag im Falle einer Höhergruppierung von der Entgeltgruppe S 8b zur Entgeltgruppe S 9?

Entsprechend der nachstehenden Kommentierungen ist **der für die Aufstiegsentgeltgruppe vorgesehene Garantiebtrag** zu bezahlen.

„Die Höhe des Garantiebtrags richtet sich dabei nach der Entgeltgruppe, in die die Höhergruppierung erfolgt (Zielentgeltgruppe).“
(Steinbömer – Haufe-online – www.haufe.de)

„Bei einer Höhergruppierung aus der Entgeltgruppe unterhalb der Entgeltgruppe S 9 in die Entgeltgruppe S9 oder höher besteht Anspruch auf einen höheren Garantiebtrag der Entgeltgruppe S 9 bis S 18“ (Beyer – Praxiskommentar zur AVR Anl. 33 § 13 Rdnr. 19)

Gezahlt wird also das jeweilige (dynamisierte) Tabellenentgelt der Ausgangsentgeltgruppe zuzüglich der für die Aufstiegsentgeltgruppe S 9 entsprechend festgelegte (dynamische) Garantiebtrag in Höhe von 116,79 €.

Beispiele der Höhergruppierung von Entgeltgruppe S 8b in Entgeltgruppe S 9

Beispiel 1: Höhergruppierung zum **01.06.2024** von S 8b (Stufe 1) zu S 9 (Stufe 1)

Wie oben dargestellt, ist das jeweilige (dynamisierte) Tabellenentgelt der Ausgangsentgeltgruppe S 8b Stufe 1 und der für die Entgeltgruppen S 9 bis S 18 festgelegte dynamische Garantiebtrag in Höhe von 116,79 € zu bezahlen.

Entgeltgruppe	Tabellenentgelt	Differenzbetrag
EG S 8b Stufe 1 (gültig ab 01.03.2024)	3.371,39 €	
EG S 9 Stufe 1 (alt bis 30.09.2024)	3.371,39 €	
		0,00 €

Ergebnis:

Da der Differenzbetrag zwischen der Entgeltgruppe S 8b Stufe 1 und der Entgeltgruppe S9 Stufe 1 geringer als der Garantiebtrag ausfällt, ist der **Garantiebtrag in Höhe von 116,79 € zu zahlen!**

Das Entgelt der Aufstiegsentgeltgruppe übersteigt das bisherige Entgelt zzgl. des Garantiebtrages nicht.

Beispiel 2: Höhergruppierung zum **01.06.2024** von S 8b (Stufe 6) zu S 9 (Stufe 6)

Entgeltgruppe	Tabellenentgelt	Differenzbetrag
EG S 8b Stufe 6 (gültig ab 01.03.2024)	4.902,44 €	
EG S 9 Stufe 6 (alt bis 30.09.2024)	4.902,44 €	
		0,00 €

Ergebnis:

Wie in Beispiel 1 fällt der Differenzbetrag zwischen der Entgeltgruppe S 8b Stufe 6 und der Entgeltgruppe S 9 Stufe 6 geringer als der Garantiebtrag aus, daher ist der **Garantiebtrag** ebenfalls **in Höhe von 116,79 € zu zahlen!**

Das Entgelt der Aufstiegsentgeltgruppe übersteigt das bisherige Entgelt zzgl. des Garantiebtrages nicht.

Beispiel 3: Höhergruppierung zum **01.06.2024** von S 8b (Stufe 1) zu S 9 (Stufe 1) mit neuen Tabellenwerten S 9 ab 01.10.2024

Entgeltgruppe	Tabellenentgelt	Differenzbetrag
EG S 8b Stufe 1 (gültig ab 01.03.2024)	3.371,39 €	
zuzüglich Garantiebtrag	116,79 €	
	3.488,18 €	
EG S 9 Stufe 1 (neu ab 01.10.2024)	3.439,30 €	
		48,88 €

Ergebnis:

Da der Differenzbetrag zwischen der Entgeltgruppe S 8b Stufe 1 (zuzüglich des Garantiebtrages) und der Entgeltgruppe S9 Stufe 1 (neuer Tabellenwert ab 01.10.2024) nach wie vor geringer als der Garantiebtrag ausfällt, ist der **Garantiebtrag in voller Höhe von 116,79 € zu zahlen!**

Das Entgelt der Aufstiegsentgeltgruppe übersteigt das bisherige Entgelt zzgl. des Garantiebtrages nicht.

Beispiel 4: Höhergruppierung zum **01.06.2024** von S 8b (Stufe 6) zu S 9 (Stufe 6) mit neuen Tabellenwerten S 9 ab **01.10.2024**

Entgeltgruppe	Tabellenentgelt	Differenzbetrag
EG S 8b Stufe 6 (gültig ab 01.03.2024)	4.902,44 €	
zuzüglich Garantiebtrag	116,79 €	
	5.019,23 €	
EG S 9 Stufe 6 (neu ab 01.10.2024)	4.979,60 €	
		39,63 €

Ergebnis:

Da der Differenzbetrag zwischen der Entgeltgruppe S 8b Stufe 6 (zuzüglich des Garantiebtrages) und der Entgeltgruppe S9 Stufe 6 (neuer Tabellenwert ab 01.10.2024) nach wie vor geringer als der Garantiebtrag ausfällt, ist der **Garantiebtrag in voller Höhe von 116,79 € ab 01.10.2024 zu zahlen!**

Das Entgelt der Aufstiegsentgeltgruppe übersteigt das bisherige Entgelt zuzüglich des Garantiebtrags nicht.

Kann der gewährte Garantiebtrag wieder entfallen?

Ja! Der Anspruch auf den Garantiebtrag besteht nach der Rechtsprechung des höchsten deutschen Arbeitsgerichtes (BAG-Urteil vom 29.06.2022 - 6 AZR 411/21) zeitlich aber nur so lange, wie die damit bezweckte Sicherung eines Mindestentgeltgewinns im Zeitpunkt der Höhergruppierung (im Beispiel 01.06.2024) zu erfüllen ist, d.h. so lange wie das Entgelt der Aufstiegsentgeltgruppe das bisherige Entgelt zzgl. des Garantiebtrags nicht übersteigt.

Die Werte der Entgeltgruppe S 9 der Vergütungstabelle im Anhang A der Anlage 33 mit Geltung ab dem 1. Oktober 2024 wurden durch BK-Beschluss vom 30.01.2023 neu gefasst und wirken wie eine tarifliche Entgelterhöhung. In diesen Fällen ist nach der Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG-Urteil vom 29.06.2022 - 6 AZR 411/21) zu prüfen, ob die Entgeltdifferenz zwischen der Ausgangsentgeltgruppe und der Aufstiegsentgeltgruppe den Garantiebtrag weiterhin unterschreitet und der Mitarbeiter deshalb den bisherigen Garantiebtrag auch weiterhin beanspruchen kann.

Die oben genannte Prüfung ist auch bei Stufenaufstiegen in der Aufstiegsentgeltgruppe S9, die nach dem 1. Oktober 2024 erfolgen, durchzuführen.

Kann die Höhe des Garantiebetrages bei Tarifsteigerungen „abgeschmolzen“ werden und sich damit in der Höhe verringern?

Nein! Der Garantiebtrag als solcher wird nach der Rechtsprechung des BAG (BAG-Urteil vom 29.06.2022 - 6 AZR 411/21) durch allgemeine Tarifierhöhungen nicht gekürzt.

Solange das neue Entgelt das alte Entgelt zuzüglich des Garantiebetrages nicht zur Gänze übersteigt, wird der Garantiebtrag stets in voller Höhe gewährt (siehe Beispiele 1 bis 4).

Erst wenn das Entgelt der Aufstiegsentgeltgruppe das alte Entgelt zuzüglich des Garantiebetrages zur Gänze übersteigt, endet der Anspruch auf den Garantiebtrag und er entfällt dann komplett.

BAG-Urteil vom 29.06.2022 - 6 AZR 411/21: Das BAG-Urteil bezieht sich auf die inhaltsgleiche Regelung im TVöD (§ 14 Abs. 4 TVöD-AT (a.F.) – jetzt § 17 Abs. 4a.1 TVöD-B) und ist daher auch auf die AVR übertragbar.

Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenzuschlägen Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 5. Dezember 2024 (8 AZR 370/20)

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 5. Dezember 2024 entschieden, dass einheitliche Auslösegrenzen für Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte hinsichtlich der Gewährung von Überstundenzuschlägen eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten darstellen und unter Umständen sogar einen Schadensersatzanspruch wegen mittelbarer Diskriminierung rechtfertigen.

Aus der offiziellen Pressemitteilung 34/24 des BAG zum Urteil

„Eine tarifvertragliche Regelung, die unabhängig von der individuellen Arbeitszeit für Überstundenzuschläge das Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten voraussetzt, behandelt teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer wegen der Teilzeit schlechter als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Sie verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter (§ 4 Abs. 1 TzBfG), wenn die in ihr liegende Ungleichbehandlung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist.

Fehlen solche sachlichen Gründe, liegt regelmäßig zugleich eine gegen Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

(§ 7 Abs. 1 AGG) verstoßende mittelbare Benachteiligung wegen des (weiblichen) Geschlechts vor, wenn innerhalb der betroffenen Gruppe der Teilzeitbeschäftigten erheblich mehr Frauen als Männer vertreten sind.“

Hinweis: Die schriftliche Urteilsbegründung selbst liegt noch nicht vor.

Fazit

Das Urteil ist ein wichtiger Schritt, um der gefühlten Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten, die über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeiten, zu begegnen. Welche Folgen sich konkret für den AVR-Bereich für die derzeitige Unterscheidung zwischen Mehrarbeitsvergütung (ohne Zeitzuschlag) von Teilzeitbeschäftigten und Überstundenvergütung (mit Überstundenzeitzuschlag) von Vollzeitbeschäftigten ergeben, wird sich aber erst nach Vorliegen der Urteilsbegründung ermitteln lassen.

Empfehlung

Den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern empfehlen wir, mit Verweis auf dieses Urteil die Abgeltung der (Überstunden-) Zeitzuschläge für die Mehrarbeitsstunden, die über die individuell vereinbarte dienstvertragliche Arbeitszeit hinausgehen, bei ihrem Dienstgeber – im Rahmen der Ausschlussfrist der AVR (siehe § 23 Allgemeiner Teil der AVR) auch rückwirkend - schriftlich zu beantragen!

Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den Anlagen 2 und 2e zu den AVR kann es im Einzelfall günstiger sein, wenn die bestehende Regelung zur Mehrstundenabgeltung angewandt wird.

Das sollte die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter für sich im Einzelfall prüfen!

Inwieweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche wegen Diskriminierung geltend gemacht werden, sollte gut überlegt und persönlich für sich entschieden werden.

Erläuterungen zum BAG-Urteil siehe auch „[RECHT INFORMIERT 2024/05](#)“ unter



Krank am Umwandlungstag – was nun?

Mitarbeitende des Sozial- und Erziehungsdienstes (Anlage 33 zu den AVR), die eine SuE-Zulage erhalten, haben seit 2022 die Möglichkeit, diese in bis zu zwei zusätzliche freie Tage umzuwandeln, sogenannte Umwandlungstage.

Die SuE-Zulage wird dann um einen entsprechenden Betrag gekürzt.

Wie ist zu verfahren, wenn Mitarbeitende am Umwandlungstag arbeitsunfähig erkranken?

Die Antwort auf diese Frage ist derzeit strittig; weder zu § 19 der Anlage 33 zu den AVR noch zur wortgleichen Regelung im öffentlichen Dienst gibt es bis dato dazu eine Rechtsprechung!

Es sprechen jedoch gute und überzeugende Argumente dafür, dass das Krankheitsrisiko nicht beim Mitarbeiter liegt und die bloße Gewährung von Umwandlungstagen und die Freistellung durch den Dienstgeber nicht ausreichen.

Danach würde die Erkrankung am Umwandlungstag nicht zur Kürzung der SuE-Zulage führen.

Ausführlicher siehe das **ak.mas Sonder-Info** (als PDF-Datei) mit dem Titel: „Krank am Umwandlungstag“ vom September 2024 auf der Homepage der ak.mas unter:

<https://www.akmas.de/service/mav-infos.html>



AK-Wahlen 2025

Neben den MAV-Wahlen und DiAG-Vorstandswahlen finden im Kalenderjahr 2025 auch die AK-Wahlen statt. Die mitarbeiterseitigen Vertreterinnen und Vertreter in der Regionalkommission Bayern (RK Bayern) und in der Bundeskommission (BK) der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas (AK) werden neu gewählt.

Zuständig für die Durchführung der Wahlen in den Diözesen sind in Bayern die DiAGen. Die Wahl wird vom Vorbereitungsausschuss, der in der letzten Mitgliederversammlung der ak.mas im November 2024 in Berlin bereits gewählt wurde, geleitet. Der Ausschuss veröffentlicht hierzu einen Wahlauftrag und legt den Zeitpunkt fest bis zu dem die Wahlhandlungen abgeschlossen sein müssen.

Nach seiner Konstituierung wird der Ausschuss die DiAGen Anfang des Jahres 2025 schriftlich auffordern die Wahlen einzuleiten, einen Wahlvorstand zu bilden und den Wahlzeitraum mit den einzuhaltenden Fristen mitteilen. Weiterhin unterstützt er die Wahlvorstände bei der Durchführung der Wahlen. Die Mitglieder des Vorbereitungsausschusses und der Wahlvorstände in den Diözesen müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Welche dies sind, ist nachzulesen in der AK-Ordnung – mit Wahlordnung – in der Fassung von 2024 als PDF-Datei unter diesem Link:

<https://www.akmas.de/component/osdownloads/routedownload/arbeitshilfen/ak-mas/ordnung-der-arbeitsrechtlichen-kommission-ak-o.html>

DiAGen, die das Neue Jahr mit Schwung beginnen wollen, können sich schon mal nach Wahlvorstandsmitgliedern für die AK-Wahl umsehen.



Termine

Regionalkommission Bayern

Die nächste Sitzung der RK Bayern findet vom 02. und 03. April 2025 in Nürnberg statt.



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

*wir wünschen Euch eine erholsame Weihnachtszeit,
einen guten Start ins Neue Jahr 2025 und vor allem Gesundheit!*

Die Mitarbeiterseite der Regionalkommission Bayern

KONTAKT

Mitarbeiterseite der Regionalkommission Bayern
Fikret Alabas (Vorsitzender) fikret.alabas@drw.de
Werner Schöndorfer (Öffentlichkeitsarbeit) werner.s@onlinehome.de

Homepage www.akmas.de/regionen/bayern
Facebook [@ak.mas.caritas](https://www.facebook.com/ak.mas.caritas)
Bluesky [@akmas-caritas.bsky.social](https://bsky.app/profile/akmas-caritas.bsky.social)
Telegram t.me/akmas_caritas

