



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

7/8

Juli / August 2019
21. Jahrgang



Ab in den Urlaub!

Fragen und Antworten

Seite 8

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Hintergrund</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
Krankenhäuser: Samstagszuschlag	
Redaktion TV-L	
Brandenburg: Verlegung von Landesbehörden	
Flughafen Hamburg AIRSYS	
Flughafen Frankfurt-Hahn	
Bundesfernstraßenreform	
Zukunftsdialog „Neue Arbeit – Neue Sicherheit“	
<u>Thema</u>	<u>8</u>
<u>Ratgeber</u>	<u>10</u>
<u>Vorgestellt</u>	<u>12</u>
<u>Buchvorstellungen</u>	<u>13</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss:
24. Juli 2019



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Goodson, Andreas Schmalz
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: Colourbox.de, S.2: Marco Urban, S.6: dbb, S.8: Colourbox.de, S.10: Colourbox.de, S.12: Friedhelm Windmüller, S.14: Colourbox.de, S.16: Simone M. Neumann
Telefon: 030. 40 81- 54 00, **Fax:** 030. 40 81- 43 99
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: dbb verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030. 726 19 17 - 0
Anzeigen: dbb verlag gmbh, Mediacyber, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102. 740 23 - 0, Fax: 02102. 740 23 - 99, mediacyber@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102. 740 23 - 715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102. 740 23 - 714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Sofern Sie die Sommerausgabe unseres tacheles nicht ausgedruckt haben, halten Sie dieses Heft, anders als alle bisherigen Ausgaben seit 1999, nicht in Ihren Händen, sondern studieren es am Bildschirm. Um den Neuanfang optisch noch zu verstärken, haben wir auch das Design ein wenig aufgefrischt. Was geblieben ist, ist unsere inhaltliche Ausrichtung:

Wir berichten über unsere Tarifarbeit, erläutern komplexe tarifrechtliche Zusammenhänge oder Urteile und skizzieren Perspektiven zukünftiger tarifpolitischer Herausforderungen. Nun ist diese Form der Kommunikation natürlich nicht die einzige, aber doch stellt sie einen wichtigen Strang unserer tariflichen Informationspolitik dar. Deshalb sind wir auch außerordentlich froh, dass Ihr und Sie auf unsere Bitte, den Weg vom analogen Heft zum digitalen Magazin mitzugehen, so positiv reagiert und uns die Treue gehalten habt / haben. An dieser Stelle kann ich deshalb sogar noch zahlreiche Neuleser herzlich begrüßen.

Überhaupt bekommen wir für das Heft und seine Inhalte häufig Komplimente. Und wenn ich mit Mitgliedern spreche, werde ich auch gelegentlich auf Inhalte angesprochen. Was wir leider kaum erhalten, ist Lob und Kritik auf konkrete Inhalte oder sogar Vorschläge für Themen, die Ihr und Sie gerne im tacheles lesen würdet / würden. Das jedoch würde uns sehr helfen, unser Tarifmagazin noch näher am tariflichen Alltag unserer Mitglieder zu platzieren. Deshalb nutze ich die Gunst der Stunde, in der wir den Vertriebsweg und die Optik erneuert haben, unsere Mitglieder, Leserinnen und Leser aufzufordern, uns ihre Themenwünsche und ihre Verbesserungsvorschläge zuzumailen (tacheles@dbb.de).

Nach diesem Appell zur Mitarbeit an unserem Heft wünsche ich Euch und Ihnen eine schöne Sommerzeit und erinnere schon einmal daran, dass wir heute in einem Jahr schon mitten in den Vorbereitungen für die nächste Einkommensrunde mit Bund und Kommunen stecken werden.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Tarifeinheit

Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte

Das Verfahren gegen das Tarifeinheitengesetz vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) befindet sich nun in der entscheidenden Phase. Die Bundesrepublik Deutschland als Beschwerdegegner sowie die Drittbeteiligten haben ihre Stellungnahmen abgegeben. Der dbb hat auf die schriftlichen Erklärungen der Gegenseite mit detaillierten Erwidern geantwortet. Der Gerichtshof wird voraussichtlich eine Entscheidung treffen, ohne eine vorherige mündliche Verhandlung anzusetzen.

Verfahren gegen das Tarifeinheitengesetz

Der dbb hatte im Dezember 2017 erneut den Rechtsweg gegen das Tarifeinheitengesetz beschritten und Individualbeschwerde vor dem Straßburger Gerichtshof erhoben. Nach Auffassung des dbb verstößt das Tarifeinheitengesetz unter anderem gegen die Koalitionsfreiheit. Aus diesem Grund hatte der renommierte Arbeitsrechtler Prof. Dr. Wolfgang Däubler bereits im Jahr 2015 im Auftrag des dbb gegen das Tarifeinheitengesetz Verfassungsbeschwerde erhoben. Entgegen der Einschätzung zahlreicher Verfassungs- und Arbeitsrechtler hatte das Bundesverfassungsgericht das Regelwerk jedoch weitgehend als rechtskonform anerkannt. Die Verdrängung der Tarifverträge von Minderheitsgewerkschaften beeinträchtigt zwar deren Koalitionsfreiheit, doch sei diese Beeinträchtigung bei ent-

sprechender Handhabung zumutbar, hieß es in der Urteilsbegründung des Karlsruher Gerichts. Durch den Urteilspruch des Bundesverfassungsgerichts stand der Weg zum Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte offen. Aus Sicht des dbb verletzt das Gesetz unter anderem das Grundrecht aus Art. 11 Absatz 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK).

Nach Art. 11 Absatz 1 EMRK hat jede Person das Recht, [...] zum Schutz ihrer Interessen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten.

Dieser Grundrechtseingriff ist weder „gesetzlich vorgesehen“ noch „in einer demokratischen Gesellschaft notwendig“. Tarifpluralität ist Ausfluss grundrechtlicher Freiheit, Tarifkollisionen in der Praxis selten und Konflikte Teil einzel-fallbezogener Entwicklungen. Daher hat Prof. Dr. Däubler als Bevollmächtigter für den dbb auch den Weg nach Straßburg beschritten. Die Individualbeschwerde richtet sich, wie auch zuvor die Verfassungsbeschwerde, gegen das im Juli 2015 in Kraft getretene Tarifeinheitengesetz vom 3. Juli 2015.

Aktueller Verfahrensstand

Die Beschwerde wurde zunächst angenommen und der Beschwerdegegner, die Bundesregierung, zu seiner Stellungnahme aufgefordert. Ende April dieses Jahres lagen die Stellungnahmen der „Drittbeteiligten“ der Gegenseite vor. Unter anderem haben der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Deutsche Bahn AG auf die Beschwerde reagiert. Seit Anfang Juni liegt auch die Erklärung der Bundesregierung dem dbb vor. Auf diese Schriftsätze hat der dbb eingehend entgegnet. Es ist damit zu rechnen, dass

keine weiteren Schriftsätze eingereicht werden und der EGMR ohne mündliche Verhandlung eine Entscheidung treffen wird.

Hintergrund über den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte

Der EGMR ist ein auf Grundlage der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) eingerichteter internationaler Gerichtshof mit Sitz in Straßburg. Die Konvention ist ein völkerrechtlicher Vertrag, in dem die Mitgliedsstaaten des Europarats übereingekommen sind, bestimmte Grundrechte zu sichern. Als Reaktion auf die Grausamkeiten des Zweiten Weltkriegs ist der Europarat als europäische Organisation beschlossen worden, um unter anderem den Frieden in Europa zu wahren und die Menschenrechte zu schützen und zu fördern. Der Europarat besteht aus 47 Staaten. Dieser darf nicht mit dem Europäischen Rat der Europäischen Union (EU) verwechselt werden. Der EGMR und die EMRK sind für das „Europa der 47“ zuständig, die EU dagegen stellt das „Europa der 28“ dar. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg erfüllt die Konventionsgarantien mit Leben.

Nun heißt es abwarten ...

Durch Einschalten des EGMR hat der dbb die letzte Möglichkeit wahrgenommen, um gegen das Tarifeinheitengesetz gerichtlich vorzugehen. Nicht nur der dbb hat diesen Rechtsweg beschritten. Unter anderem haben auch die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer und der Marburger Bund eine Individualbeschwerde gegen das Tarifeinheitengesetz in Straßburg eingereicht. Der dbb hofft, dass die Entscheidung des Gerichtshofs zu Gunsten der Minderheitsgewerkschaften ausfällt, da dies zu einer größeren Rechtssicherheit für die Gewerkschaftsarbeit und zu einer Stärkung der Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit führen würde. Wir warten gespannt auf die Entscheidung aus Straßburg und werden berichten, sobald es Neuigkeiten gibt. ■



TVöD / Krankenhäuser

Samstagszuschlag auf 20 Prozent erhöht



dbb und ver.di haben sich am 24. Juni 2019 mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) darauf geeinigt, den Samstagszuschlag auch für Beschäftigte in Krankenhäusern (Besonderer Teil Krankenhäuser) ab 1. Juli 2019 auf 20 Prozent des Stundenentgelts zu erhöhen. Die Verhandlungen zur Einrech-

nung der Pausen in die Arbeitszeit bei Wechselschichtarbeit werden im September 2019 fortgesetzt. Bereits in der Einkommensrunde 2018 hatten die Gewerkschaften mit der VKA die Aufnahme von Tarifverhandlungen zur Erhöhung des Samstagszuschlags sowie zur Einrechnung der Pausen in die Arbeitszeit bei Wechselschichtarbeit vereinbart. Voraussetzung war jedoch, dass die Refinanzierung durch die Krankenkassen geklärt ist. Das ist nunmehr mit den erfolgten gesetzlichen Neuregelungen geschehen.

Samstagszuschlag

Ab dem 1. Juli 2019 wird der Zuschlag für die Arbeit an Samstagen zwischen 13 und 21 Uhr von aktuell 0,64 Euro pro Stunde auf 20 Prozent des Stundenentgelts angehoben. Das gilt – anders als im allgemeinen Teil des TVöD – auch für Beschäf-

tigte, die Samstagsarbeit in Schicht- oder Wechselschicht leisten. Der Besondere Teil Krankenhäuser (BT-K) wird entsprechend geändert. Die Arbeitgeber haben sich eine Erklärungsfrist bis zum 30. September 2019 ausgedebtet. Der erhöhte Zuschlag wird dann rückwirkend ausbezahlt.

Einrechnung der Pausen bei Wechselschicht

Über die Einrechnung der Pausen in die Arbeitszeit bei Wechselschichtarbeit konnte noch keine Einigung erzielt werden. Die Arbeitgeberseite will hierzu erst noch letzte Unsicherheiten der vollständigen Refinanzierung auch für die Folgejahre klären. Die Rechtsauffassung der Gewerkschaften konnte hier noch nicht vollständig überzeugen. Wenn die Refinanzierung geklärt ist, wollen die Arbeitgeber die Einrechnung der Pausen dann im September 2019 mit den Gewerkschaften tarifieren. Dazu wird umgehend ein neuer Verhandlungstermin vereinbart. ■

Redaktion

Umsetzung der Tarifeinigung 2019 im Länderbereich

Zur Umsetzung der Tarifeinigung vom 2. März 2019 haben die Gewerkschaften am 1. Juli 2019 Redaktionsgespräche mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) aufgenommen. Dabei wurde deutlich, dass zu einzelnen Punkten aus der Tarifeinigung zwischen der TdL und den Gewerkschaften unterschiedliche Auffassungen zur Umsetzung bestehen.

Dissenspunkte

Einer der Dissenspunkte bezieht sich auf die Neuregelungen zur Erhöhung der Garantiebeiträge bei einer Höhergruppierung. Während die Gewerkschaften davon ausgehen, dass die neuen Garantiebeiträge in Höhe von 100 Euro für die Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise 180 Euro für die Entgeltgruppen 9a bis 15 auch auf Bestandsfälle Anwendung finden, vertritt die TdL die Ansicht, dass die höheren Werte nur für Höhergruppierungen nach dem 1. Januar 2019 Anwendung finden sollen. Ebenfalls diskutiert wurde über die Frage, inwieweit das vorgesehene Einfrieren der

Jahressonderzahlung auf dem Stand 2018 für die Jahre 2019 bis 2022 tariftechnisch umzusetzen ist. Hier sieht ein Vorschlag der TdL zunächst so aus, dass in Ergänzung der bisherigen Staffelung in § 20 Abs. 2 TV-L die Entgeltgruppen 1 bis 8 in zwei Untergruppen unterteilt werden. Diesen Untergruppen werden unterschiedliche Faktoren zugeordnet, um eine aus Sicht der TdL überproportionale Wirkung der Anhebung der Tabellenentgelte durch die Vereinbarung der Mindestbeträge bei der Bemessung der Jahressonderzahlung abzubilden. In dieser Frage werden sowohl die von der TdL vorgeschlagene Systematik als auch die konkreten Faktoren, mit denen der Einfriereneffekt erzielt werden soll, umfassend geprüft. Aus Sicht des dbb muss dabei in jedem Fall gewährleistet sein, dass ein Einfrieren der Jahressonderzahlung auf keinen Fall dazu führen darf, dass in den Jahren 2019 bis 2022 niedrigere Beträge als im Jahre 2018 ausbezahlt werden. Zudem müssen zwischenzeitlich erfolgte Höhergruppierungen oder ein Aufrücken in die nächste Erfahrungsstufe positive Wirkungen behalten.

Ein weiterer umstrittener Punkt betrifft die Überleitung der Angehörigen der bisherigen so genannten kleinen Entgeltgruppe 9 aus dem ehemaligen Angestellten- beziehungsweise Arbeiterbereich. Hier vertreten die Gewerkschaften die Position, dass die bereits mit der Einführung der Entgeltgruppe 9a im TVöD vereinbarten Überleitungsregelungen mit Bund und VKA übernommen werden. Die TdL hat hierzu für einzelne Verläufe abweichende Umsetzungsvorschläge unterbreitet.

Wir haben uns mit der TdL darauf verständigt, die Redaktionsgespräche am 30. Juli 2019 fortzusetzen. In der Zwischenzeit wird geprüft, inwieweit die benannten und weiteren Dissenspunkte gelöst werden können. ■



Brandenburg

Geplante Verlegung von Landesbehörden und -betrieben

Am 1. Juli 2019 sind Vertreter von dbb, dbb brandenburg und den DGB-Gewerkschaften mit Vertretern des Landes Brandenburg in Potsdam zusammengekommen, um über die beabsichtigte Standortverlegung von Landesbehörden und -betrieben zu diskutieren. Anlass war der Kabinettsbeschluss der brandenburgischen Landesregierung vom 16. April 2019 und die sich daraus ergebenden unmittelbaren Folgen für die Beschäftigten. Die Arbeitgeberseite teilte zunächst mit, dass aktuell

noch weitere Informationen und Daten der einzelnen Ressorts eingeholt werden müssen, bevor in konkrete Verhandlungen eingestiegen werden kann. Staatssekretärin Lange betonte jedoch, dass alle anstehenden Maßnahmen nur auf freiwilliger Basis der Beschäftigten vollzogen werden.

Tarifvertrag

Beide Seiten haben sich darauf verständigt, bei eventuellen Standortverlagerun-

gen von Landesbehörden oder -betrieben, den Prozess tarifvertraglich zu begleiten. Klar muss sein, betonte der dbb, dass eine mögliche Standortverlegung nicht zu Lasten der Kolleginnen und Kollegen gehen darf.

Fortsetzung im vierten Quartal

Die brandenburgische Landesregierung sicherte zu, nach Erhalt der erforderlichen Daten, im vierten Quartal 2019 ein weiteres Verfahrens- beziehungsweise Sondierungsgespräch mit den Gewerkschaften zur sozialverträglichen Begleitung der Verlagerung der betreffenden Behörden mit dem Zweck konkreter Tarifverhandlungen durchzuführen. ■

Flughafen Hamburg AIRSYS

Workshop zur Eingruppierung fortgesetzt

Am 14. Juni 2019 haben sich Vertreter des dbb, der für seine Fachgewerkschaft komba verhandelt, und des Arbeitgebers AIRSYS zu einem letzten Workshop-Termin zum Thema Eingruppierung getroffen. Ziel des Workshops ist es, die anstehenden Tarifverhandlungen über ein neues Eingruppierungssystem bei AIRSYS, dem IT-Dienstleister am Flughafen Hamburg, inhaltlich vorzubereiten

Diskussion über Tätigkeitsbeschreibungen

Die Kollegen der komba hatten sich im Vorfeld der Workshop-Sitzung getroffen, um Tätigkeitsbeschreibungen der AIRSYS-Beschäftigten zu erstellen. Am Beispiel

des Administrators (Begriff kann sich aufgrund der Besonderheiten bei AIRSYS noch ändern) hat die dbb-Verhandlungskommission in der heutigen Sitzung das von ihr favorisierte System vorgestellt und mit der Arbeitgeberseite die Tätigkeitsbeschreibungen für die verschiedenen Administrator-Ebenen diskutiert. Die Vorschläge wurden von der Arbeitgeberseite positiv aufgenommen und werden jetzt intern geprüft und durch weitere Tätigkeitsbeschreibungen ergänzt.

Tarifverhandlungen werden aufgenommen

Nach der internen Bewertung und weiteren Vorarbeiten sollen nach der Sommer-



Flughäfen

pause die Tarifverhandlungen über die neue Eingruppierungssystematik beginnen. Der dbb hat erneut klargestellt, dass es sein Ziel ist, die Tätigkeiten attraktiver zu machen und den Beschäftigten bessere Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen. Über den Fortgang der Verhandlungen werden wir berichten. ■

Flughafen Frankfurt-Hahn

Leistungsbezogene Bezahlung verbessert

Am 22. Juli 2019 haben die Gewerkschaften einen Durchbruch bei den Tarifverhandlungen über die leistungsbezogene Bezahlung (LBB) am Flughafen Hahn erreicht. Wir haben uns auf Eckpunkte für eine Neuregelung geeinigt, denen die Gesellschafter des Flughafens noch zustimmen müssen. Der neue Tarifvertrag zur leistungsbezogenen Bezahlung bringt deutliche Verbesserungen für die Beschäftigten. Im Einzelnen wurde Folgendes vereinbart:

- Monatliche Zahlung auf eine Guthabenkarte, die die Beschäftigten bundesweit in zahlreichen Geschäften und beispielsweise auch an Tankstellen einsetzen können
- Verteilungsvolumen wird wie bei der bisherigen LBB-Regelung berechnet und anschließend um 10 Prozent erhöht
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten den gleichen Betrag; keine Abzüge mehr für Krankheitstage

- Berechnung erfolgt immer im November für das folgende Jahr anhand der Entgeltsumme und der Mitarbeiterzahl, zum ersten Mal also im November 2019 für das Jahr 2020
- Kosten für Bereitstellung der Guthabenkarte und Kontoführung trägt der Arbeitgeber

Der neue Tarifvertrag soll zum 1. Januar 2020 in Kraft treten. Im Jahr 2019 gilt noch die bisherige Regelung weiter. Das bedeutet, dass die Zahlungen auf die Guthabenkarte im Januar 2020 starten werden. Zusätzlich erfolgt spätestens im März 2020 noch die Zahlung nach der bisherigen Regelung für das Jahr 2019. ■

Bundesfernstraßenreform

Verhandlungsdurchbruch – Mantelregelungen geeint

Bei den Tarifverhandlungen am 12. Juli 2019 haben sich der dbb und die Autobahn GmbH des Bundes auf einen Manteltarifvertrag verständigt. Der Übergang der Beschäftigten auf die neue Gesellschaft hat nun eine tragfähige Basis. Aufbauend auf dem TVöD gibt es viele Verbesserungen. Der Manteltarifvertrag stellt eine gute Entscheidungsgrundlage für alle Beschäftigten dar, die sich entschließen, zur Autobahn GmbH zu wechseln.

Mehr Entgelt

Um einen Anreiz für den Übergang zu schaffen, gibt es schon heute neue Entgelttabellen für die Zeit nach dem Übergang. Ohne zu wissen, wie die allgemeine Tarifentwicklung aussieht, wird die ab März 2020 geltende TVöD-Tabelle für die Autobahn GmbH um 3,5 Prozent bis zur Entgeltgruppe 9c aufgestockt. Ab der Entgeltgruppe 10 erfolgt eine Erhöhung um 2 Prozent. Liegt die Erhöhung in der Tarifrunde mit Bund und Kommunen im Herbst 2020 oberhalb der jetzt vereinbarten Werte, gibt es diesen Differenzbetrag zusätzlich. Ist die Erhöhung im TVöD niedriger, bleibt es bei den höheren Werten.

13. Monatsgehalt, Unternehmensbonus und Wechselzuschlag

Der dbb konnte im Tarifvertrag statt einer anteiligen Jahressonderzahlung ein echtes 13. Monatsgehalt durchsetzen. Zusätzlich gibt es ab 2023 einen Unternehmensbonus mit der garantierten Höhe von zehn

Prozent auf Basis der Entgeltgruppe 10 Stufe 3. Abhängig von der Erreichung der selbstgesetzten Ziele der Autobahn GmbH steigt der Anteil für die Beschäftigten. In der Übergangsphase gibt es einen einmaligen Wechselzuschlag zur Autobahn GmbH von 1.500 Euro.

Bessere Eingruppierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Künftig werden Straßenwärterinnen und Straßenwärter sowie Werkstattbeschäftigte in die Entgeltgruppe 6 eingruppiert. Ausgehend von dieser Eckeingruppierung entwickelt sich das System weiter nach oben. Meisterinnen und Meister sowie Technikerinnen und Techniker starten mit der Entgeltgruppe 8. Die Eingruppierung der Ingenieurinnen und Ingenieure beginnt mit der Entgeltgruppe 10. Wichtig ist, dass das System nach oben hin durchlässig ist. Die Eignung und die ausübende Tätigkeit entscheiden. So gibt es echte Gleichwertigkeit unabhängig von formalen Kriterien.

Arbeitszeit

Alle Kolleginnen und Kollegen in den Autobahn-, Straßen-, Fernmeldemeistereien und den Werkstätten sowie alle im Schicht- und Wechselschichtdienst haben eine 38,5-Stunden-Woche. Die übrigen Beschäftigten arbeiten 39 Stunden pro Woche. Gelöst wurde auch das Problem des Dienstes während der Rufbereitschaft. Die Einhaltung der gesetzlichen



Ruhezeiten nach einem Sonderdienst führen künftig nicht mehr zu Minusstunden.

Zuschläge, Absicherung bei Berufsunfähigkeit

Für die Tätigkeit im „Gefahrraum Autobahn“ gibt es 60 Euro pro Monat. Bei den Erschwerniszuschlägen gibt es künftig monatliche Pauschalregelungen. Beschäftigte im Kolonnendienst erhalten einen pauschalisierten Erschwerniszuschlag von 60 Euro. Für Streckenwartinnen und Streckenwarte sowie Straßenmeisterinnen und Straßenmeister liegt dieser Zuschlag bei 25 Euro. Für den Winterdienst auf der Straße gibt es 60 Euro, für den Winterdienst in den Werkstätten 15 Euro. Wege- und Zehrgelder werden in einer Außendienstpauschale zusammengefasst. Bis 30 km Entfernung vom Arbeitsort werden 6,50 Euro Tagespauschale und ab 30 km 8,50 Euro Tagespauschale gezahlt. Erfüllt wird auch eine unserer Kernforderungen nach einer betrieblichen Berufsunfähigkeitsversicherung. Bis zum Übergang werden die Tarifparteien die Weichen für die Absicherung der Beschäftigten stellen.

Nachwuchskräfte

Die Werte der Ausbildungsentgelte werden erhöht und liegen zwischen 1.060 Euro und 1.220 Euro. Studierende erhalten 1.300 Euro. Danach erfolgt wie bei den anderen Beschäftigten die Ankopplung an den TVöD im Wege eines vereinbarten Günstigkeitsvergleichs.

Ausblick

Jetzt fehlt noch der letzte Baustein. Dieser betrifft die Frage, wie der Übergang der Beschäftigten von der alten Tarifwelt in die neue Tarifwelt gestaltet wird. Dazu verhandeln Gewerkschaften und Arbeitgeber im Sommer einen Überleitungs-Tarifvertrag. ■



v.l.n.r.: Hermann-Josef Siebigteroth (VDStra.), Volker Geyer (dbb), Wolfgang Pieper (ver.di), Onno Dannenberg (ver.di), Gunther Adler (Die Autobahn GmbH des Bundes)

„Neue Arbeit – Neue Sicherheit“

Arbeitswelt der Zukunft funktioniert nur mit starken Sozialpartnern

„Die Arbeitswelt der Zukunft wird nur mit starken Sozialpartnern funktionieren“, lautet die zentrale Zukunftsprognose von dbb Chef Ulrich Silberbach nach dem Hearing des Zukunftsdialogs „Neue Arbeit – Neue Sicherheit“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) Ende Juni 2019. Als Fortsetzung des Dialogprozesses „Arbeiten 4.0“, an dem der dbb ebenfalls beteiligt war, wurde im September 2018 auf Initiative von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil der Zukunftsdialog „Neue Arbeit – Neue Sicherheit“ gestartet. Er sollte Antworten auf die Frage finden, wie die Menschen angesichts neuer Herausforderungen auch in Zukunft gut in Deutschland zusammenleben, zusammenarbeiten und füreinander da sein können.

Vier Hearings

In insgesamt vier Hearings ging es um „Soziale Sicherheit gestalten“, „Arbeiten im Digitalen Wandel“, „Qualifizieren für die Arbeitswelt von Morgen“ und „Sozialstaat weiterdenken“. Der dbb begrüßte die Vorstöße des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zur Stärkung von Gewerkschaften im Rahmen des Dialogs. „Wir sind offen für alle Vorschläge,

um Gewerkschaften attraktiver zu machen. Hier gibt es auf politischer Ebene verschiedene Stellschrauben, sowohl im Steuer- als auch im Vergaberecht. Gewerkschaften gestalten die Arbeitswelt von Morgen und damit auch das friedliche Zusammenleben in dieser Gesellschaft. Das muss gestärkt werden“, forderte der dbb Bundesvorsitzende Silberbach am 27. Juni 2019 in Berlin.

dbb erhebt Gestaltungsanspruch

Mit Blick auf die Arbeitsbedingungen der Zukunft machte Silberbach deutlich, dass der dbb einen nachhaltigen Gestaltungsanspruch erhebe, um die Chancen der digitalen Transformation für alle Beschäftigten zugänglich zu machen, sie aber zugleich auch vor den Risiken zu schützen. „Vorhaben wie etwa die Schaffung eines Rechtsanspruchs auf mobile Arbeit klingen zunächst verlockend. Allerdings müssen der durch die Technik ermöglichten Erreichbarkeit der Beschäftigten gesunde Grenzen gesetzt werden. Für die Nutzung durch technologischen Fortschritt neu entstehender Freiräume sind Rahmenbedingungen notwendig, die die Menschen schützen und Potenziale flexibler Arbeit nutzbar machen. Arbeitszeiten sollen

zur jeweiligen Lebenssituation passen“, so Silberbach. Jede und jeder solle entsprechend der Lebenslage mitbestimmen können, wann und wo die Arbeit erledigt werden könne, um nicht nur größere Spielräume für die Familie, sondern auch für Weiterbildung oder Ehrenamt zu schaffen, so Silberbach.

Anerkennung der Lebensleistung

Als „elementar für den gesellschaftlichen Zusammenhalt“ bezeichnete der dbb Chef die Anerkennung der Lebensleistung langjährig Beschäftigter und die bessere soziale Teilhabe von Kindern, beispielsweise durch die Einführung einer eigenständigen Kindergrundsicherung. „Das Bildungs- und Teilhabepaket der Bundesregierung wird derzeit nur von einem geringen Anteil der berechtigten Familien in Anspruch genommen. Deswegen ist es jede Anstrengung wert, die Kindern die soziale Teilhabe erleichtert“, sagte Silberbach.

Einen wichtigen Beitrag könne in diesem Zusammenhang auch eine grundsätzlich bürgernähere und bürgerfreundlichere Ausgestaltung der Sozialverwaltung sein – „das muss natürlich gemeinsam mit den dortigen Beschäftigten geschehen, nicht gegen sie oder über ihre Köpfe hinweg. Denn es sind die Kolleginnen und Kollegen vor Ort, die über das notwendige Know-how verfügen und den besten Überblick über die Verbesserungspotenziale haben“, betonte Silberbach. ■

Neuaufgabe Tarifschriften 11a und 11b

TV-L und TVÜ-Länder sowie Entgeltordnung zum TV-L

Durch die Tarifeinigung vom 2. März 2019 treten im Länderbereich rückwirkend zum Januar 2019 umfangreiche Änderungen in Kraft. Im Mantel des TV-L, im Überleitungsrecht des TVÜ-L und in der Entgeltordnung sind zeitlich gestaffelte Verbesserungen und Verfahren zu ihrer Umsetzung vereinbart.

Die Redaktion zur Schaffung der erforderlichen Änderungstarifverträge dauert aktuell zwar noch an. Die Planung der Neuauflagen unserer beiden Tarifschriften zum TV-L und zur Entgeltordnung berührt das jedoch nicht.

Bestellmöglichkeit und Preise

Zur Bestimmung der Auflagenhöhe müssen uns verbindliche Bestellungen bis Freitag, 30. August 2019, vorliegen – gerne auch mit Ihrem Verteilerschlüssel. Der kalkulierte Preis für die Neuauflage der Broschüren 11a „TV-L und TVÜ-Länder, Tariftexte und Erläuterungen (Stand EKR 2019)“ sowie 11b „Entgeltordnung zum TV-L, Tariftexte und Erläuterungen (Stand EKR 2019)“ liegt je nach Auflagenhöhe zwischen 3,17 Euro und 5,57 Euro je Broschüre zuzüglich sieben Prozent Mehrwertsteuer (zuzüglich Porto und Verpackung). Bestellungen sind unter tarif@dbb.de möglich. ■





Ab in den Urlaub!

Überblick

Fragen und Antworten rund um den Urlaub

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum Thema Urlaub ist sehr vielfältig. Auch in jüngster Zeit sind wieder einige Urteile zu diesem Thema ergangen. Nachfolgend geben wir hierzu einen kurzen Überblick.

Auf- und Abrunden von Urlaub

In einem Fall hatte das BAG über die Klage einer Fluggastkontrolleurin im Schichtdienst zu entscheiden. Der Beschäftigten stand für das Jahr 2016 ein Anspruch von 28,15 Urlaubstagen zu. Der Arbeitgeber rundete hier auf 28 Tage ab und gewährte der Klägerin auch lediglich diesen Jahresurlaub. Die Arbeitnehmerin war jedoch der Ansicht, dass ihr auch der restliche Bruchteil von 0,15 Urlaubstagen zusteht und verlangte für den nicht gewährten Anteil an Urlaub Schadensersatz von ihrem Arbeitgeber. Das BAG gab der Klägerin Recht, da es vorliegend keine gesonderte Rundungsvorschrift gab, die ein derartiges Abrunden geregelt hätte (BAG, Urteil vom 8. Mai 2018, Aktenzeichen 9 AZR 578/17).

Abrunden von Bruchteilen von Urlaubstagen ohne entsprechende Rechtsgrundlage ist nicht möglich

Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin ist der Manteltarifvertrag (MTV) für Sicherheitskräfte an Flughäfen anzuwenden. Dieser enthält keine Rundungsvorschriften für Urlaubstage. Somit gelten die allgemeinen Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG). Nach dem BUrlG ist ein Abrunden in wenigen Fällen zulässig, wenn die Beschäftigten nur einen Teilurlaubsanspruch erworben haben (§ 5 Abs. 1 BUrlG). Die dort geregelten Ausnahmen betrafen jedoch nicht den vorliegenden Fall. Nach § 5 Abs. 2 BUrlG ist das Aufrunden von mindestens halben Urlaubstagen auf volle Urlaubstage möglich. Auch diese Fallvariante lag hier aufgrund des 0,15-Bruchteils nicht vor. Folge-

richtig kam das Gericht zu dem Ergebnis, dass vom Arbeitgeber nicht abgerundet werden darf, wenn es keine Rechtsgrundlage – entweder aufgrund einer gesetzlichen Regelung oder aufgrund eines Tarifvertrags – gibt.

Für die Praxis bedeutet diese Entscheidung, dass das BUrlG ein Aufrunden erlaubt, wenn ein Bruchteil eines Urlaubstags einen halben Tag oder mehr beträgt. Falls der Bruchteil dagegen weniger als einen halben Urlaubstag beträgt, sind die Beschäftigten, sofern es keine spezielle Regelung zum Abrunden gibt, vom Arbeitgeber entsprechend des Bruchteils stundenweise von der Arbeit zu befreien. Spezielle tarifliche Regelungen finden sich beispielsweise in § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD und § 26 Abs. 1 Satz 5 TV-L. Danach bleiben Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag unberücksichtigt. Diese Regelung betrifft jedoch nicht den gesetzlichen Mindesturlaub und den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen.

Verfall von Urlaub

Bislang galt nach den Regelungen im BUrlG, dass der Jahresurlaub grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr genommen werden muss, sonst verfällt er zum Ende des Jahres (§ 7 Abs. 3 BUrlG). Das galt nach bisheriger Rechtsprechung selbst für den Fall, dass die Beschäftigten den Arbeitgeber rechtzeitig, aber erfolglos aufgefordert hatten, ihnen Urlaub zu gewähren. Hier-

von gibt es nur wenige Ausnahmen. Eine Verlängerung über den 31. Dezember des Kalenderjahrs hinaus ist nur dann möglich, wenn die Übertragung des Urlaubs aufgrund dringender betrieblicher oder personenbedingter Gründe gerechtfertigt ist. Dies können beispielsweise eine Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers oder termin- oder saisongebundene Aufträge des Betriebs sein. In diesen Fällen muss der Urlaub jedoch oftmals bis spätestens zum 31. März des Folgejahres (so genannter Übertragungszeitraum) genommen werden. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte jedoch bereits Ende 2018 entschieden, dass ein Urlaubsanspruch nicht mehr allein dadurch entfallen kann, dass die Beschäftigten den Urlaub nicht rechtzeitig beantragt haben (EuGH-Urteile vom 6. November 2018, Aktenzeichen C-619/16 und C-684/16). Das Gleiche gilt auch bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Daran angelehnt, hat nunmehr auch das BAG die Vorgaben des EuGH umgesetzt und in einem Grundsatzurteil festgehalten (BAG, Urteil vom 19. Februar 2019, Aktenzeichen 9 AZR 541/15).

Kein Verfall von Urlaubsansprüchen, wenn der Arbeitgeber nicht ausdrücklich darauf hingewiesen hat

Im vorliegenden Fall hatte ein wissenschaftlicher Mitarbeiter nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses von seinem Arbeitgeber die finanzielle Abgeltung von 51 nicht genommenen Urlaubstagen verlangt. Einen Antrag auf Gewährung dieses Urlaubs hatte er während des Arbeitsverhältnisses allerdings nicht gestellt. Das BAG entschied, dass ein Urlaubsanspruch nur dann verfallen kann, wenn der Arbeitgeber seine Beschäftigten zuvor ausdrücklich über ihre konkreten Urlaubsansprüche und die entsprechenden Verfallsfristen informiert hat. Nimmt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin dann – trotz dieses Hinweises – den Urlaub aus freien Stücken nicht, erlischt der Urlaubsanspruch mit Ablauf des Kalenderjahres oder des entsprechenden Übertragungszeitraums. Da bislang noch keine Urteilsbegründung des BAG vorliegt, ist in der Praxis noch nicht klar, zu welchem Zeitpunkt und in welcher Form der Arbeitgeber den Hinweis an seine Beschäftigten geben muss.

In diesem Zusammenhang ist wichtig zu erwähnen, dass die Hinweis- oder Aufforderungspflicht des Arbeitgebers auch für den Zusatzurlaub von Schwerbehinderten gilt. Das entschied in Anlehnung an die oben ausgeführte EuGH-Rechtsprechung das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (LAG Niedersachsen, Urteil vom 16. Januar 2019, Aktenzeichen 2 Sa 567/18). Zwar gelten die Urteile des EuGH eigentlich nur für den europarechtlich vorgeschriebenen vierwöchigen Mindesturlaub, allerdings hat das BAG schon vor Jahren entschieden, dass sich der Verfall des Zusatzurlaubs schwerbehinderter Menschen nach den allgemeinen Regeln, die für den gesetzlichen Mindesturlaub gelten, richtet. Unter Berufung auf diese Rechtsprechung kam das LAG Niedersachsen im vorliegenden Fall zu dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin mit Schwerbehinderung von sich aus darauf hätte aufmerksam machen müssen, dass ihr Zusatzurlaub zum Jahresende verfällt.

Urlaub und Elternzeit

Im entschiedenen Fall (BAG, Urteil vom 19. März 2019, Aktenzeichen 9 AZR 362/18) befand sich die Klägerin für knapp drei Jahre in Elternzeit. Sie kündigte später ihre Anstellung als Assistentin der Geschäftsleitung und verlangte vom Arbeitgeber die Gewährung von Urlaubstagen, die ihrer Ansicht nach in einem bestimmten Zeitraum der Elternzeit entstanden sind. Der Arbeitgeber hatte den Urlaubsanspruch der Klägerin wirksam gemäß § 17 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt und ihr dies auch schriftlich mitgeteilt. Das BAG gab dem Arbeitgeber Recht. Die Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs verstößt weder gegen Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) noch gegen § 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU. Das Unionsrecht verlangt nach der Rechtsprechung des EuGH nicht, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wegen Elternzeit im Bezugszeitraum nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet waren, Beschäftigten gleichzustellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben (EuGH, Urteil vom 4. Oktober 2018, Aktenzeichen C-12/17). Für die Praxis bedeutet das, dass der Arbeitgeber Urlaubsansprüche in der Elternzeit gemäß § 17 Abs. 1 BEEG kürzen kann, aber nicht muss. Wenn er von seinem Kürzungsrecht Gebrauch machen

will, ist jedoch eine empfangsbedürftige Erklärung gegenüber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer erforderlich. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass das Kürzungsrecht des Arbeitgebers auch den (tarif-)vertraglichen Mehrurlaub erfasst, wenn die Arbeitsvertragsparteien für diesen keine von § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG abweichende Regelung vereinbart haben. Das Kürzungsrecht besteht allerdings nicht, wenn während der Elternzeit Teilzeitbeschäftigung besteht.

Urlaub und Sonderurlaub

Mit Urteil vom 19. März 2019 (Aktenzeichen 9 AZR 315/17) gab das BAG seine bisherige Rechtsprechung auf und entschied, dass während eines unbezahlten Sonderurlaubs grundsätzlich keine Urlaubsansprüche entstehen. Vorliegend hatte eine Arbeitnehmerin nach Beendigung eines längeren unbezahlten Sonderurlaubs vom Arbeitgeber den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen verlangt. Entgegen seiner bisherigen Rechtsauffassung entschied das BAG nun, dass die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs für die Berechnung des Urlaubsanspruchs außer Betracht bleibt. Zur Begründung führt das Gericht aus, dass die Arbeitsvertragsparteien einvernehmlich ihre Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis vorübergehend ausgesetzt haben, was dazu führt, dass den Beschäftigten mangels einer Arbeitspflicht auch kein Anspruch auf Erholungsurlaub zusteht. In der Praxis ist jedoch zu beachten, dass der „unbezahlte Sonderurlaub“ auch tatsächlich ein Sonderfall ist. Sollte die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer längere Zeit arbeitsunfähig erkrankt und die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) bereits beendet sein, so entsteht ein Urlaubsanspruch in der Regel auch für die Zeiten, in denen die Beschäftigten nicht arbeiten. Und dieser Anspruch unterliegt dann, entgegen der Regelung des § 7 Abs. 3 BUrlG, sogar einer besonderen Verfallsfrist von 15 Monaten. Das hatte der EuGH bereits am 20. Januar 2009 (Aktenzeichen C-350/06 und C-520/06) entschieden und diese Rechtsauffassung wurde vom BAG mit Urteil vom 7. August 2012 (Aktenzeichen 9 AZR 353/10) übernommen. Allerdings ist der selbst gewählte Sonderurlaub nicht das gleiche Urlaubshindernis wie eine bestehende Arbeitsunfähigkeit, so dass es nach der aktuellen Rechtsprechung des BAG eben keinen „Urlaub im Urlaub“ gibt. ■

Elf Stunden müssen sein

Ruhezeiten für Betriebsratsmitglieder im Schichtdienst

Der Sachverhalt

A ist neues Mitglied im dreizehnköpfigen Betriebsrat. Er ist nicht freigestellt. In seinem Betrieb wird mit einer 35-Stundenwoche in drei Schichten gearbeitet; sowohl A als auch mehrere „alte Hasen“ im Betriebsrat arbeiten in Wechselschicht. Der Betriebsratsvorsitzende bemüht sich, soweit wie möglich den hieraus erwachsenden Herausforderungen bei der Terminierung der Betriebsratssitzungen gerecht zu werden und die Arbeitsausfallzeiten so gering wie möglich zu halten. Denn in der Vergangenheit hat es bereits mehrfach Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber um Zeitgutschriften gegeben. Dieses Mal setzt der Vorsitzende die Betriebsratssitzung für Dienstag 13:00 Uhr bis 15:30 Uhr an. Die Nachtschicht des A dauert von 22:00 Uhr am Montagabend bis 6:00 Uhr früh am Dienstagmorgen – abzüglich einer halben Stunde Pause. A weiß nicht, wie er sich verhalten soll. Er rechnet nach und kommt zu dem Ergebnis, dass er eigent-

lich ja schon deutlich vor 6:00 Uhr seine Schicht beenden müsste. A meint jedoch, es genüge ihm zur Erholung, wenn er um 5:00 Uhr morgens nach Hause gehe – das komme sicher auch beim Arbeitgeber besser an.

Als die „alten Hasen“ im Betriebsrat davon erfahren, überzeugen sie A, dass er doch schon früher nach Hause gehen und sich ausruhen solle. So stehe es im Arbeitszeitgesetz. A ist beruhigt und folgt dem Rat. Später muss er feststellen, dass der Arbeitgeber ihm auf dem Arbeitszeitkonto nicht die volle Schicht gutgeschrieben hat. Auf Nachfrage meint der Arbeitgeber, die nach dem Arbeitszeitgesetz vorgeschriebene Ruhezeit sei nicht maßgebend. Denn Betriebsratsstätigkeit sei keine Arbeit im arbeitszeitrechtlichen Sinne. Eine Ruhezeit von acht Stunden sei im Übrigen schon deshalb völlig ausreichend, weil es sich beim Betriebsratsmandat nur um ein Ehrenamt handele – das hätte A sich eben vor der Wahl überlegen müssen. Er habe A für die 2,5 Stunden Betriebsratssitzung außerdem pauschal 60 Euro gezahlt.

Deshalb sei für die Sitzungsdauer nicht auch noch eine weitere Zeitgutschrift nötig.

Im Betriebsrat wird die Rechtslage erörtert.

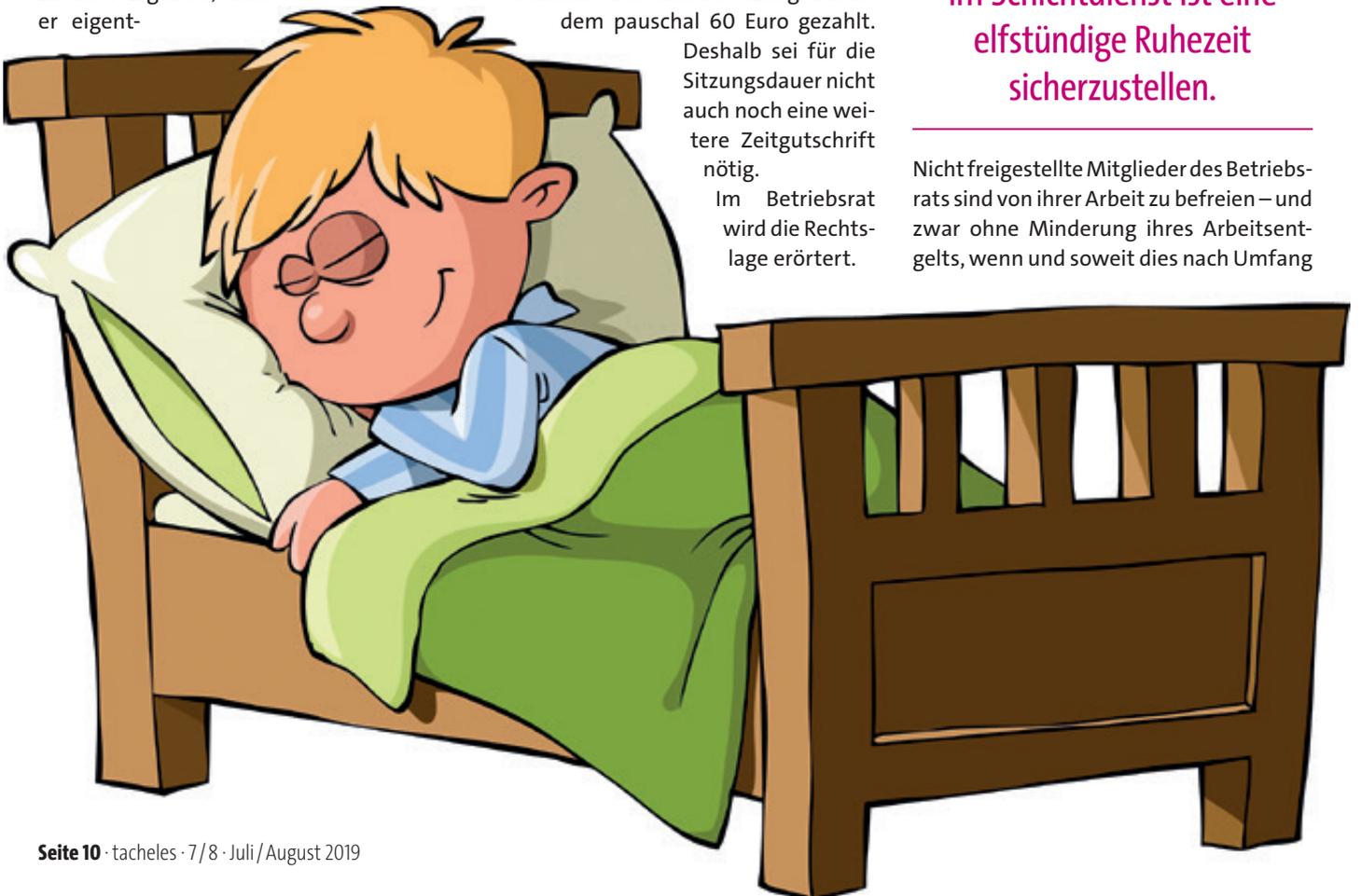
Unsere Stellungnahme

So geht es nicht! A muss sich mit der zu knapp bemessenen Zeitgutschrift für den teilweisen Ausfall der Nachtschicht nicht zufriedengeben. Und auch die vom Arbeitgeber eigenmächtig gewählte Variante „Entgelt statt Freizeit“ zur Abgeltung der für die Betriebsratssitzung aufgewendeten Zeit widerspricht dem Gesetz.

Im Einzelnen: A kann vom Arbeitgeber verlangen, ihm die in der Nachtschicht nicht geleistete Arbeitszeit auf dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben. Das folgt aus § 611 BGB in Verbindung mit § 37 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). A brauchte in der streitigen Zeitspanne nicht zu arbeiten, weil sein Betriebsratsmandat ihn verpflichtete, am selben Tag an der Betriebsratssitzung teilzunehmen.

Auch für Betriebsratsmitglieder im Schichtdienst ist eine elfstündige Ruhezeit sicherzustellen.

Nicht freigestellte Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer Arbeit zu befreien – und zwar ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts, wenn und soweit dies nach Umfang



und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratsaufgaben erforderlich ist. Zweck dieser Vorschrift ist es, ganz grundsätzlich dafür zu sorgen, dass Betriebsratsmitglieder aufgrund der Wahrnehmung erforderlicher Betriebsratsstätigkeit keine Entgelteinbußen hinnehmen müssen.

Darum gilt: Auch wenn eine Betriebsratsstätigkeit außerhalb der persönlichen Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds liegt, darf eine Entgelteinbuße nicht entstehen, wenn und soweit die Betriebsratsstätigkeit die Arbeitsleistung unmöglich macht oder dem Betriebsratsmitglied nicht zuzumuten ist (BAG 7. Juni 1989, Aktenzeichen 7 AZR 500/88, BAGE 62, 83). Umgemünzt auf Betriebsratssitzungen heißt dies: Ein Betriebsratsmitglied kann bezahlte Arbeitsfreistellung verlangen, wenn es ihm unmöglich oder unzumutbar ist, seine vor oder nach der Betriebsratssitzung liegende Arbeitszeit einzuhalten, um an einer außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit stattfindenden Betriebsratssitzung teilzunehmen (so auch BAG 18. Januar 2017, Aktenzeichen 7 AZR 224/15, ZBVR online 10/2017, S. 2).

A muss sich also nicht mit acht Stunden Ruhezeit zwischen Schichtende und Sitzungsbeginn begnügen. Das folgt aus § 5 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) – entweder unmittelbar, wenn man Betriebsratsstätigkeit als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes wertet, oder aber mittelbar unter Berücksichtigung der § 5 Abs. 1 ArbZG zugrundeliegenden Wertung.

Betriebsratsstätigkeit ist Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes oder zumindest wie Arbeitszeit zu behandeln.

Die genannte Vorschrift des Arbeitszeitgesetzes legt eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit bis zum Beginn der nächsten fest. Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Ruhezeit ist jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit (Art. 2 Nr. 2 RL 2003/88/EG). Ziel des Arbeitszeitrechts ist es unter anderem, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Deshalb muss eine Mindestruhezeit

zwischen zwei Arbeitseinsätzen liegen. Ausreichende Zeiten für Erholung, Schlaf und Entspannung sollen in einem ausgewogenen Verhältnis zu den Arbeitszeiten stehen (BAG 11. Juli 2006, Aktenzeichen 9 AZR 519/05, ZTR 2007, 137).

Gleiche Ruhezeit bei Betriebsrats- und beruflicher Tätigkeit

Betriebsratsstätigkeit verlangt nicht weniger Anstrengung, Aufmerksamkeit und geistige Leistungsfähigkeit als die vom Arbeitnehmer im Übrigen wahrzunehmende berufliche Tätigkeit (BAG 18. Januar 2017, Aktenzeichen 7 AZR 224/15, ZBVR online 10/2017, S. 2). Die Auffassung des Arbeitgebers, acht Stunden seien ausreichend, ist daher nicht haltbar. Ein Betriebsratsmitglied benötigt eine genauso lange Ruhezeit, wie sie ihm als Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis zugestanden wird.

Hieran ändert auch der Hinweis auf die Ausgestaltung der Betriebsratsstätigkeit als Ehrenamt nichts. Anders als andere ehrenamtliche Tätigkeiten im privaten Bereich ist die Betriebsratsstätigkeit unmittelbar in die betriebliche Arbeit integriert. Die ehrenamtliche Tätigkeit im Betriebsrat steht auch nicht sozusagen im freien Belieben des Betriebsratsmitglieds. Sondern die ordnungsgemäße Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben ist – wenn das Mandat erst einmal angenommen ist – eine Verpflichtung.

So ist ganz konkret die Teilnahme an der Betriebsratssitzung eine Verpflichtung, der sich das Betriebsratsmitglied außer in den gesetzlich vorgegebenen Fällen nicht entziehen kann.

Auch die Auffassung des Arbeitgebers, er müsse die für die Teilnahme an der Betriebsratssitzung selbst aufgewendete Zeit nicht dem Arbeitszeitkonto des A gutschreiben, sondern könne sie stattdessen durch eine pauschale Vergütung abgelden, ist unzutreffend. Aus § 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG („die Arbeitsbefreiung ist ... zu gewähren ...; ist dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten“) folgt, dass weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer noch beide gemeinsam darüber disponieren können, ob statt Gewährung einer Arbeitsbefreiung die für Betriebsratsstätigkeit aufgewendete Zeit vergütet werden soll. Vorrang hat die Arbeitsbefreiung. Das gebietet der Gesundheitsschutz. Es besteht kein Wahlrecht. Vielmehr sind der Anspruch beziehungsweise die Pflicht

auf Gewährung von Arbeitsbefreiung und Entgeltausgleich in einem Stufenverhältnis zu sehen:

Nur und erst dann wenn die Abgeltung der Betriebsratsstätigkeit durch Arbeitsbefreiung aus betriebsbedingten Gründen – nicht etwa aus anderen – nicht möglich ist, wandelt sich der Anspruch auf Freizeitausgleich in einen Abgeltungsanspruch.

Deshalb muss der Arbeitgeber A für die Dauer der für die Betriebsratssitzung aufgewendeten Zeit von der Arbeit freistellen. Das heißt, er muss A ohne Minderung der Vergütung von seiner Pflicht zur Arbeitsleistung befreien. Dies geschieht durch Reduzierung der Sollarbeitszeit (BAG 15. Februar 2012, Aktenzeichen 7 AZR 774/10, ZBVR online 11/2012, S. 5). Die Zeit der Betriebsratssitzung ist also auf dem Arbeitszeitkonto des A als Gutschrift zu erfassen.

Wichtig ist es, an eventuelle Verfallfristen zu denken. Der Anspruch auf Zeitgutschrift wird unmittelbar nach der Betriebsratsstätigkeit, hier also mit dem Ende der Betriebsratssitzung, fällig – ab dann läuft die Zeit (BAG 16. April 2003, Aktenzeichen 7 AZR 423/01, ZBVR 2004, 50). Da der Anspruch auf Berichtigung des Arbeitszeitkontos durch Vornahme der Zeitgutschrift ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis ist, gelten für ihn die für das Arbeitsverhältnis geltenden Verfallfristen und sonstigen Bedingungen. A muss zwar keine rechtliche Begründung liefern (BAG 18. Januar 2017, Aktenzeichen 7 AZR 224/15, ZBVR online 10/2017, S. 2), wenn er den Anspruch geltend macht. Aber er muss „die Art des Anspruchs sowie die Tatsachen, auf die der Anspruch gestützt wird“, erkennen lassen. Es genügt daher nicht, wenn A dem Arbeitgeber lediglich mitteilt, er habe während seiner Freizeit an der Betriebsratssitzung teilgenommen. A wird vielmehr die genaue Uhrzeit und die Tatsache der Wahrnehmung von Betriebsratsstätigkeit angeben müssen und sollte dies aus Nachweisgründen auch schriftlich tun. ■

Standortgruppe Torgelow / Neubrandenburg

Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr – VAB



In dieser tacheles-Ausgabe setzen wir die Vorstellung von einzelnen Fach- und Orts-

gruppen mit der Standortgruppe Torgelow / Neubrandenburg des VAB fort. Die Standortgruppe betreut das dortige Bundeswehr-Dienstleistungszentrum. Vorsitzender ist Uwe Busack (Telefon 03976. 250 1005 oder 0171. 4027 238, E-Mail uwe-busack@t-online.de). Seine Stellvertreter sind Simone Drenkhahn (Telefon 03976. 250 1012) und Jörg Dankworth (Telefon 0395. 3723 281). Zum Standortgruppenvorstand gehören weiter Dietlind Marquardt (Kassenwartin, Telefon 03976. 250 1013), Steffi Sommerfeldt (Frauenvertreterin), Michael Werner (Jugendbeauftragter), die Beisitzerinnen Jenny Reinhard und Kornelia Jahnke, die Kassenprüfer Jan Schröder und Catherine Walker sowie deren Vertreter. Alle Vorstandsmitglieder stehen den Beschäftigten und Mitgliedern gerne mit Rat und Tat zur Seite. Die VAB-Bundesgeschäftsstelle befindet sich in der Rochusstraße 178, 53123 Bonn, Telefon 02228. 6294 7890, E-Mail gewerkschaft@vab.dbb.de, www.vab-gewerkschaft.de. Vertreten sind die Mitglieder der VAB-Standortgruppe in verschiedenen Betriebs- / Personalräten innerhalb der Bundeswehr und in Gewerkschaftsgremien des VAB und des dbb. VAB-Vertreterinnen und -Vertreter setzen sich für die Beschäftigten unter anderem im Betriebsrat der Bw Bekleidungsmanagement GmbH Region Ost, Schwerbehindertenvertretung bei der HIL Heeresinstandsetzungslogis-

tik GmbH, Haupt- und Bezirksjugend- und Auszubildendenvertretung in der Bundeswehr ein. Vor Ort werden bei der Jugend, beim Personalrat und bei der Schwerbehindertenvertretung sowohl im örtlichen als auch im Gesamtgremium die Vorsitzenden durch den VAB gestellt.

Guter Austausch mit der Bundesebene

Die Zusammenarbeit innerhalb der Standortgruppe und zwischen Standortgruppe und Vorstand Bereich I des VAB sowie Geschäftsführendem Vorstand und Bundesvorstand ist sehr gut. Aufgrund der Wahrnehmung verschiedener Mandate des Vorsitzenden der Standortgruppe, Kollegen Busack, im VAB und dbb ist eine sehr gute Zusammenarbeit und enge Verzahnung auch mit dem dbb gegeben.

„Konkrete Organisationsschwerpunkte des VAB hier an unserer Standortgruppe können wir nicht benennen. Wir sind über alle Bereiche der Dienststelle gut organisiert“, freut sich Uwe Busack. „Natürlich müssen wir uns besonders um den Nachwuchs kümmern. Junge Leute müssen oft erst für die Gewerkschaftsarbeit begeistert werden. Das gelingt aber durch die Darstellung unserer Arbeit meist recht gut.“

Erfolge und Projekte

Busack: „Seit der Gründung der VAB-Standortgruppe Pasewalk / Torgelow im November 1996 haben sich die Mitgliederzahlen ständig erhöht. Mit nur wenigen Mitgliedern haben wir damals den Start in die Gewerkschaftsarbeit gewagt – heute

sind wir hier vor Ort mehrere Hundert. Das ist ein großer Erfolg. Durch die sehr gute Zusammenarbeit innerhalb der Standortgruppe und im Vorstand sowie den Gremien innerhalb des VAB gelingt es uns, weitere Mitgliederzuwächse zu erzielen. Die Beschäftigten sehen, dass Gewerkschaftsarbeit etwas bewirken kann. Seit der Streikmaßnahme im März 2008 über die Mahnwache im März 2015 bis hin zur Einkommensrunde 2018 – um nur einige zu nennen – hat die Standortgruppe an allen Streikmaßnahmen des dbb teilgenommen.“

„Als konkretes Projekt stehen im Mai 2020 auf allen Ebenen Personalratswahlen an“, erläutert Busack. „Die Herausforderung wird sein, geeignete Kandidaten zu finden und zu motivieren, für den Personalrat zu kandidieren. Vor allem bei der Jugend ist die Herausforderung besonders groß. Eine weitere Aufgabe ist es, die Mitgliederzahlen zu erhöhen und die Vorteile und Notwendigkeit einer Mitgliedschaft im VAB zu erklären. Aber das wird uns gelingen“, ist sich Busack sicher.

Probleme

„Man kann hier in unserer Dienststelle eine schlechte Stimmung feststellen. Das liegt vor allem daran, dass die Beschäftigten wissentlich ‚auf Verschleiß‘ gefahren werden“, kritisiert Busack, „das zeigt sich vor allem darin, dass freie Arbeitsplätze nicht zeitnah wiederbesetzt werden.“ Er ergänzt: „Jugendvertretern versagt die Dienststelle die berufliche Zukunft. Beschäftigte werden unter Druck gesetzt, wenn sie zu ihrer Gewerkschaft oder zum Personalrat gehen, um Probleme zu klären. Die Eingruppierungsvorschriften (Höhergruppierung) werden in unserer Dienststelle sehr schleppend und manchmal erst nach sechs Jahren umgesetzt. Das gilt auch für die Umsetzung der neuen TVöD-Entgeltordnung. Aber wir kämpfen weiter für unsere Mitglieder und alle anderen Beschäftigten!“ ■



Mitglieder der Standortgruppe auf einer TVöD-Demo in Berlin



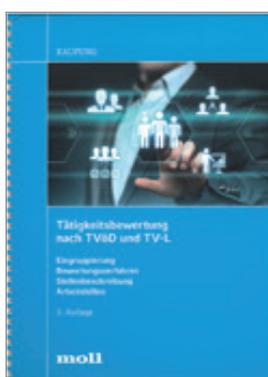
Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung / Kommentar

Herausgegeben von Dr. Karl Hauck und Prof. Dr. Wolfgang Noftz, Bandherausgeber Prof. Dr. Peter Udsching, Vorsitzender Richter am Bundessozialgericht a.D., Loseblatt-Kommentar in zwei Ordnern, inklusive Ergänzungslieferung 2 / 19 (Juni 2019), 2.826 Seiten, Erich Schmidt Verlag, 112 Euro, ISBN 978 3 503 01527 6

Mit dem im Rahmen des Hauck / Noftz, Sozialgesetzbuch Gesamtkommentar erscheinenden Kommentar zum SGB IV wird eine umfassende und jederzeit aktuelle Kommentierung der gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung geboten, die einerseits den Erfordernissen der Praxis, andererseits aber auch den Bedürfnissen der Wissenschaft voll gerecht wird. Das SGB IV bildet mit dem Allgemeinen Teil die Grundlage für die Einordnung des Rechts der gesetzlichen Kranken-, Unfall und Rentenversicherung in das Sozialgesetzbuch.

Mit dieser Lieferung werden einige zwischenzeitlich geänderte Vorschriften aus dem zweiten Titel des vierten Abschnitts des SGB IV aktualisiert. Daneben wird die begonnene Überarbeitung der Kommentierung der Vorschriften über das Haushalts- und Rechnungswesen fortgesetzt. ■



Tätigkeitsbewertung nach TVöD und TV-L

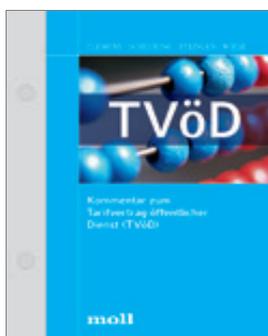
Eingruppierung, Bewertungsverfahren, Stellenbeschreibung, Arbeitshilfen

Von Harald Kaufung, Leitender städtischer Verwaltungsdirektor a.D., 3. Auflage 2019, 88 Seiten, Spiralbindung, Richard Boorberg Verlag, 36 Euro, ISBN 978 3 415 06464 5

Werden die Beschäftigten unserer Verwaltung angemessen bezahlt? Ist meine Eingruppierung richtig? Diese Fragen stellen sich – je nach Blickwinkel – die für Bewertungsfragen zuständigen Verantwortlichen in Personalverwaltung oder Personalvertretung sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Behörden. Eine Antwort zu finden, ist für alle Beteiligten nicht einfach, weil das Thema durch eine umfangreiche Rechtsprechung der Arbeitsgerichte bestimmt wird. Der Autor hat die unübersichtliche Rechtslage in diesem Werk so systematisiert aufbereitet, dass sich die Darstellung für die praktische Anwendung in Verwaltungen und öffentlichen Betrieben eignet.

Aus dem Inhalt: tarifrechtliche Grundlagen, die drei Geheimnisse der Tätigkeitsbewertung, die Systematik der Tätigkeitsmerkmale, die Schritte im Bewertungsverfahren.

Im Anhang: Vergleich der Entgeltgruppen des allgemeinen Teils mit den früheren Vergütungsgruppen des BAT, Checkliste für die Durchführung eines Arbeitsplatzinterviews, Checkliste zur Feststellung von Arbeitsvorgängen, Zusammenstellung der Tätigkeitsmerkmale und der wichtigsten Rechtsprechung, Formular zur Tätigkeitsdarstellung. ■



Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet als Kommentar zum BAT von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgeführt als Kommentar zum TVöD von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Jeske / Kley, Loseblatt-Kommentar in zehn Ordnern, inklusive Ergänzungslieferung 109 (Februar 2019), etwa 12.310 Seiten in zehn Ordnern, Richard Boorberg Verlag / edition moll, 238 Euro, ISBN 978 3 415 03622 2

Das Praktikerwerk enthält die Texte des TVöD, der Überleitungstarifverträge und der Spartentarifverträge sowie der sonstigen Tarifverträge. Die Kommentatoren dieses Großkommentars gewährleisten die kompetente und praxisgerechte Darstellung.

Schwerpunkt der 109. Ergänzungslieferung ist die Fortsetzung der Kommentierung zu Teil B Abschnitt XI Ziffern 1 und 2 der Entgeltordnung VKA. Die Bearbeiter erläutern die in den Protokollklärungen zu Ziffer 1 verankerten Zulagenregelungen für Pflegekräfte und gehen auf die Eingruppierung der leitenden Beschäftigten in der Pflege ein.

Punktueller Überarbeitungen sind überdies in den Erläuterungen zu § 24 TVöD erfolgt.

In den Erläuterungen zu § 30 TVöD wird sodann der Rechtsprechungsänderung zum Vorbeschäftigungsverbot bei der sachgrundlosen Befristung Rechnung getragen. ■



Grenzen für versicherte Wegeunfälle

Wer auf dem Weg zur oder von der Arbeit aus privaten Gründen aus dem Auto aussteigt, verliert vorübergehend den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Geringe Unterbrechungen „quasi im Vorbeigehen“ bleiben weiterhin versichert (Bundessozialgericht, Urteil vom 7. Mai 2019, Aktenzeichen B 2 U 31/17 R).

Der Fall

Die Klägerin begehrt die Anerkennung eines Unfallereignisses als Arbeitsunfall, das sie auf dem Weg von ihrer Arbeitsstätte nach Hause erlitten hat. Am 18. März 2014 verließ die Klägerin nach Ende ihrer Arbeitszeit ihre Arbeitsstätte mit dem Pkw. Auf dem Weg nach Hause hielt sie an, um einen Privatbrief in einen dort befindlichen Briefkasten zu werfen. Beim Aussteigen aus dem Fahrzeug stürzte die Klägerin, während sie sich mit der rechten Hand noch am Lenkrad festhielt. Das Fahrzeug rollte dabei über ihren linken Fuß. Der Arzt diagnostizierte eine knöcherne Läsion der Fußwurzel links. Die Beklagte lehnte die Anerkennung des Ereignisses als Arbeitsunfall ab. Das Sozialgericht (SG) hat auf die Klage die angefochtenen Bescheide durch Gerichtsbescheid aufgehoben und die Beklagte verurteilt, das Ereignis als Arbeitsunfall anzuerkennen. Es habe sich lediglich um eine gering-

fügige Unterbrechung des versicherten Wegs gehandelt, weil diese zeitlich und räumlich nur ganz geringfügig gewesen sei und einer Verrichtung diene, die „im Vorbeigehen“ und „ganz nebenher“ sowie ohne nennenswerte zeitliche Verzögerung erledigt werden könne. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landessozialgericht (LSG) den Gerichtsbescheid des SG aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Die Entscheidung

Die Revision der Klägerin hatte keinen Erfolg. Die Klägerin hat keinen Arbeitsunfall erlitten, als sie sich auf dem Heimweg von ihrer Arbeitsstätte bei dem Versuch einen Brief einzuwerfen, verletzte. Zwar stand sie grundsätzlich unter Versicherungsschutz nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII, denn in der gesetzlichen Unfallversicherung ist auch das Zurücklegen des mit der nach den §§ 2, 3 oder 6 SGB VII versicherten Tätigkeit zusammenhängenden unmittelbaren Wegs nach und von dem Ort der Tätigkeit versichert. Die Klägerin hat diesen Weg jedoch unterbrochen, als sie den Pkw verlassen hat, um einen Brief einzuwerfen. Dieser Briefeinwurf stand als rein privatwirtschaftliche Handlung nicht mehr unter dem Schutz der Wegeunfallversicherung. Die Unterbrechung war auch nicht geringfügig. Eine Unterbrechung kann nur dann als geringfügig bezeichnet werden, wenn die Verrichtung bei natürlicher Betrachtungs-

weise zeitlich und räumlich noch als Teil des Weges in seiner Gesamtheit anzusehen ist. Dies war hier allerdings nicht der Fall, weil sie die konkrete, versicherte Verrichtung des Autofahrens unterbrochen hat. Die Klägerin musste ihren Pkw anhalten, aus ihm aussteigen und zum Briefkasten gehen, um den Brief einwerfen zu können. Diese Unterbrechung war zum Unfallzeitpunkt auch noch nicht beendet und der Versicherungsschutz nicht erneut entstanden. Erst mit der Fortführung des ursprünglich geplanten Weges hätte wieder eine versicherte Tätigkeit vorgelegen.

Das Fazit

Darüber, wann die gesetzliche Unfallversicherung bei Wegeunfällen zahlen muss, wird oft vor Gericht gestritten. Nicht selten werden Verunglückten Leistungen verweigert. Insbesondere die Frage, ob und wann eine unschädliche geringfügige Unterbrechung vorliegt, muss im Einzelfall geklärt werden. Das ist grundsätzlich der Fall, wenn die Verrichtung bei natürlicher Betrachtungsweise zeitlich und räumlich noch als Teil des Weges in seiner Gesamtheit anzusehen ist. Das ist wiederum der Fall, wenn die Unterbrechung zu keiner erheblichen Zäsur in der Fortbewegung in Richtung auf das ursprünglich geplante Ziel führt, weil sie ohne nennenswerte zeitliche Verzögerung „im Vorbeigehen“ oder „ganz nebenher“ erledigt werden kann. ■

Stellenausschreibung nur für Sportlehrerin – diskriminierend?

Bewirbt sich ein Mann auf eine ausschließlich für Frauen ausgeschriebene Position als Sportlehrerin und erhält aufgrund seines Geschlechts eine Absage, hat er keinen Anspruch auf Schadensersatz wegen Diskriminierung (Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 20. November 2018, Aktenzeichen 7 Sa 95/18).

Der Fall

Der Kläger bewarb sich im Juni 2017 bei der Beklagten, einer bayerischen Privatschule, auf eine Stellenanzeige als Sportlehrer. Das Stellenangebot richtete sich jedoch nur an weibliche Lehrkräfte, sodass der Kläger eine Absage aufgrund seines Geschlechts erhielt. Nachdem die Beklagte eine Forderung des Klägers auf Entschädigung wegen Diskriminierung abgelehnt hatte, reichte er Klage ein. Er macht geltend, eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts würde gegen das Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verstoßen, da die Tätigkeit als Sportlehrer geschlechtsneutral sei. Ausnahmen wegen spezieller beruflicher Anforderungen seien nicht gegeben. Insbesondere ein mögliches Unbehagen bei Hilfestellungen im Sportunterricht (zum Beispiel beim Geräteturnen) durch Körperkontakt kann Schüler / -innen sowie Lehrer / -innen gleichermaßen treffen. Wenn es danach geht, meint der Kläger, dürfte es auch keine Frauenärzte, Bademeister und männlichen Masseure geben. Die Beklagte macht geltend, dass sie bei einer Einstellung des Klägers gegen den staatlichen Lehrplan, wonach an bayerischen Schulen der Sportunterricht getrennt nach Geschlechtern durchgeführt wird, verstoßen hätte. Zudem ist Körperkontakt bei Hilfestellungen unumgänglich. Sich daraus möglicherweise ergebende Konflikte werden bei weiblichen Sportlehrerinnen von vornherein ausgeschlossen. Das Arbeitsgericht hatte die Klage bereits deshalb abgewiesen, weil der Kläger aufgrund bayerischer Bestimmungen den Sportunterricht gar nicht beziehungsweise nur mit einer Ausnahmegenehmigung hätte durchführen können.

Die Entscheidung

Die Berufung des Klägers hatte ebenfalls keinen Erfolg. Zwar liegt nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts (LAG) Nürnberg eine unmittelbare Benachteiligung des Klä-

gers nach dem AGG vor, allerdings ist die unterschiedliche Behandlung wegen der hier erforderlichen beruflichen Anforderungen ausnahmsweise zulässig. Danach stellt das Geschlecht bei Sportlehrern ein Merkmal dar, von dem die ordnungsgemäße Durchführung der Tätigkeit – hier des Sportunterrichts – abhängen kann. Das Gericht hat vor allem auf den im Rahmen von Hilfestellungen notwendigen Körperkontakt im Sportunterricht abgestellt. Dieser kann für Schülerinnen, insbesondere ab dem Beginn der Pubertät, ein verstärktes Schamgefühl auslösen. Auch kann einer derartigen Berührung eventuell mehr Bedeutung zugemessen werden als tatsächlich beabsichtigt und es dadurch zu Missverständnissen kommen. Aus diesem Grund kommt das Gericht zu dem Schluss, dass ein ordnungsgemäßer Sportunterricht bei Mädchen auch voraussetzt, dass dieser durch eine weibliche Lehrkraft durchgeführt wird.

Das Fazit

Grundsätzlich sollen durch die Bestimmungen des AGG Benachteiligungen aus den verschiedensten Gründen verhindert oder beseitigt werden. Es kann jedoch Gründe geben, wie im vorliegenden Fall wegen beruflicher Anforderungen, die eine Ausnahmeregelung zulassen. Unterschiedliche Behandlungen sind zum Beispiel auch möglich wegen der Religion oder der Weltanschauung oder auch wegen des Alters. Allerdings sind die Voraussetzungen für eine ungleiche Behandlung im Einzelfall immer genau vorab zu prüfen. ■

Yoga-Kurs als Bildungsurlaub?

Ein Yoga-Kurs kann unter bestimmten Voraussetzungen Bildungsurlaub rechtfertigen (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11. April 2019, Aktenzeichen 10 Sa 2076/18)

Der Fall

Der Kläger ist seit dem 1. März 1997 bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt als System- und Qualitätsmanager im Fachgebiet Rechenzentrum des Bereichs Informationstechnologie in deren Hauptverwaltung. Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger für die Zeit vom 22. Oktober 2018 bis einschließlich 26. Oktober 2018 fünf Tage Bildungsurlaub unter Fortzahlung der

Vergütung für den Kurs „Yoga I – Erfolgreich und entspannt im Beruf mit Yoga und Meditation“ an der Volkshochschule Pankow zu bewilligen. Mit E-Mail vom 31. Mai 2018 lehnte die Beklagte den Antrag ab. Zur Begründung führte sie aus, dass die Grundsätze des Berliner Bildungsurlaubsgesetzes (BiUrlG) vorsehen, dass der Bildungsurlaub der politischen und der beruflichen Weiterbildung diene. Die berufliche Weiterbildung soll die berufliche Qualifikation erhalten, verbessern oder erweitern und die Kenntnisse gesellschaftlicher und betrieblicher Zusammenhänge vermitteln. Diese Grundsätze seien in dem vom Kläger favorisierten Kurs der Volkshochschule nicht erfüllt, so dass dem Antrag auf Bildungsurlaub nicht zugestimmt werden kann.

Die Entscheidung

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das LAG Berlin-Brandenburg gaben dem Kläger recht. Zur Begründung hat das LAG ausgeführt, der Kurs erfülle die Voraussetzungen gemäß § 1 BiUrlG. Es reiche aus, dass eine Veranstaltung entweder der politischen Bildung oder der beruflichen Weiterbildung diene. Der Begriff der beruflichen Weiterbildung sei weit zu verstehen. Hiernach solle unter anderem Anpassungsfähigkeit und Selbstbehauptung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unter den Bedingungen fortwährenden und sich beschleunigenden technischen und sozialen Wandels gefördert werden. Auch ein Yoga-Kurs mit einem geeigneten didaktischen Konzept könne diese Voraussetzungen erfüllen.

Das Fazit

Die Gesetze für Bildungsurlaub sind von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich. In Bayern und Sachsen gibt es keinen Anspruch darauf. Doch auch dort, wo man einen Anspruch hat, nutzen noch relativ wenige diese Möglichkeit des bezahlten Sonderurlaubs. Die Seminarangebote sind vielfältig und manche Arbeitgeber hadern mit ihnen. So mag man durchaus die Frage stellen, ob auch die Teilnahme an einem Yoga-Kurs einen Bildungsurlaub rechtfertigt. Wenn man sich die ansteigenden Fehlzeiten wegen psychischer Erkrankungen anschaut, erscheint es durchaus plausibel, Kursangebote, die das innere Gleichgewicht des Arbeitnehmers stärken und stressreduzierend wirken, als mitumfasst anzusehen. Insofern ist die vorliegende Entscheidung zu begrüßen. ■

Zitat des Monats:



Die Politiker in Bund und Ländern sollten erstmal die eigenen Häuser in Ordnung bringen und die Befristungsmisere im öffentlichen Dienst beenden!

Ulrich Silberbach, dbb Bundesvorsitzender, am 24. Juni 2019 auf der Podiumsdiskussion mit dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall zum Thema „Sachgrundlose Befristung – Regelungsbedarf oder Doppelmoral?“



2017 hatten 8,3 Prozent der Beschäftigten in Deutschland einen befristeten Arbeitsvertrag. Der öffentliche Dienst nahm dabei mit 9,5 Prozent Befristungen den Spitzenplatz ein. Silberbach: „Der öffentliche Dienst ist nicht Vorreiter, sondern Schlusslicht in Kampf gegen die sachgrundlose Befristung.“ Skandalös, so Silberbach weiter, sei auch die immer noch verbreitete Praxis der Befristung von Arbeitsverträgen für Lehrkräfte bis zu den jeweiligen Sommerferien. Bevor die Große Koalition also neue, undurchführbare Befristungsregulierungen erlasse, sollte sie zunächst die Fehlentwicklungen im eigenen Haus abstellen. ■



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r | <input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in |
| <input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin | <input type="checkbox"/> Anwärter/in |
| <input type="checkbox"/> Rentner/in | <input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in |

- Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten.
- Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten.
- Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.

Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-40, Telefax: 030.40 81-49 99, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz

Datum / Unterschrift

Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse.

dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-54 00, Fax: 030.40 81-43 99, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de