

Personalrats-Info

Ausgabe Juli 2017



Inhalt

- Tarifverhandlung an der TU Darmstadt ausgesetzt 1
- Resolution der Beschäftigten der TU Darmstadt 2
- Altersdiskriminierende Besoldung von Beamtinnen und Beamten 2
- Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung 3
- Pflicht zum Personalgespräch während der Arbeitsunfähigkeit? 4

Tarifverhandlung an der TU Darmstadt ausgesetzt

ver.di und GEW akzeptieren keine Schlechterstellung gegenüber Landesbeschäftigten

Nach fünf ergebnislosen Verhandlungsrunden haben die Tarifkommissionen von ver.di und GEW an der Technischen Universität Darmstadt beschlossen, die Verhandlungen über den Haustarifvertrag der TU Darmstadt auszusetzen. Der Hintergrund: Im Zuge der Hochschulautonomie der TU Darmstadt gilt seit 2010 für die knapp 4.400 Universitätsbeschäftigten ein eigener Tarifvertrag. Bisher wurde in Tarifverhandlungen zwischen den beiden Gewerkschaften und der TU Darmstadt das Ergebnis der Tarifrunden des Landes Hessen mit kleinen Abweichungen nachvollzogen. Nicht so in der laufenden Tarifrunde.

Das im März 2017 erzielte Tarifergebnis des Landes Hessen (TV-H) enthält u.a. eine hessenweite Freifahrtberechtigung für alle Landesbeschäftigten für das Jahr 2018. Genau an diesem Punkt haben sich nun die Verhandlungen an der TU Darmstadt festgefahren. Sowohl ver.di als auch die GEW haben deutlich gemacht, dass sie auch in diesem Punkt die gleichen Konditionen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TU vereinbaren wollen wie sie für den Rest des Landes Hessen gelten. Die Universitätsleitung will die Zusage jedoch nur gewähren, wenn sie die Kosten für das Ticket vollständig vom Land Hessen refinanziert bekommt.

Diese Situation wurde auch auf einer Personalversammlung am Freitag, dem 23.06.2017 mit den Universitätsbeschäftigten diskutiert und durch eine verabschiedete Resolution fixiert (siehe folgende Seite).

In einer abschließenden aktiven Mittagspause zogen etwa 300 Beschäftigte vor die Präsidialverwaltung und gaben ihren Unmut kund. „‘Gleiches Geld für gleiche Arbeit‘ bedeutet Freie Fahrt durch Hessen auch für TU Beschäftigte – das ist auch eine Frage der Wertschätzung.“, so eine der Feststellungen der Beschäftigten.

Resolution der Beschäftigten der TU Darmstadt

Beschlossen auf der Personalversammlung am 23. Juni 2017

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TU Darmstadt wollen nicht schlechter gestellt werden als die Beschäftigten der anderen Hochschulen des Landes Hessen. Wir unterstützen die Forderung der Gewerkschaften VER.DI und GEW nach Übernahme des Tarifergebnisses des Landes in allen Punkten und insbesondere der Freifahrtberechtigung („Hessen-Ticket“).

Die Hochschulleitung wird aufgefordert, im Rahmen der gesetzlich verankerten Tarifeigenständigkeit nunmehr ohne weitere Verzögerung ein entsprechendes Verhandlungsangebot vorzulegen. Da durch Vertreter des Präsidiums mehrfach erklärt wurde, dass diese tariflichen Leistungen auch an der TU gewünscht sind, ist eine weitere Verzögerung einer Einigung nicht hinzunehmen.

Altersdiskriminierende Besoldung von Beamtinnen und Beamten begründet einen Anspruch auf Zahlung von 100 Euro pro Monat

zu Bundesverwaltungsgericht , Urteil vom 06.04.2017 - 2 C 11.16; 2 C 12.16

Beamtinnen und Beamte können auch nach der Verkündung des Urteils des Europäischen Gerichtshofs in der Sache "Hennigs und Mai" (EuZW 2011, 883) im September 2011 vom Dienstherrn eine Zahlung von 100 Euro pro Monat verlangen, wenn sich seine Besoldung weiterhin nach Vorschriften gerichtet hat, die die Höhe der Bezüge unter Verstoß gegen das Unionsrecht allein vom Lebensalter abhängig gemacht haben. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht mit Urteilen vom 06.04.2017 entschieden. Der Betrag von 100 Euro sei von der Dauer der Geltung der diskriminierenden Besoldungsgesetze unabhängig und auch bei einer Teilzeitbeschäftigung nicht zu reduzieren (Az.: 2 C 11.16 und 2 C 12.16).

Verbot der Altersdiskriminierung verletzt

Die Klägerinnen und Kläger sind Beamtinnen und Beamte des Landes Hessen. Bis Ende Februar 2014 richtete sich die Bemessung ihrer Bezüge nach §§ 27 und 28 Bundesbesoldungsgesetz a.F. Diese Vorschriften waren wegen der Anknüpfung der ersten Einstufung in die Besoldungstabelle an das Lebensalter mit dem Verbot der Altersdiskriminierung in der "Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf" (RL 2000/78/EG) unvereinbar. Denn sie benachteiligten jüngere Beamtinnen und Beamte allein wegen ihres Lebensalters (BeckRS 2014, 81016). Im Dezember 2012 rügten die Klägerinnen und Kläger die unionsrechtswidrige Bemessung ihrer Dienstbezüge. Der Hessische Verwaltungsgerichtshof hat das Land dazu verurteilt, den Klägerinnen und Klägern für den Zeitraum von Januar 2012 bis Ende Februar 2014 jeweils 100 Euro pro Monat (insgesamt 2.600 Euro) zu zahlen. Der unionsrechtliche Haftungsanspruch bestehe wegen der Geltendmachung im Dezember 2012 für das gesamte Kalenderjahr 2012. Der Entschädigungsanspruch aus § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz bestehe wegen der Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG für den Zeitraum ab Oktober 2012.

Höhe des Betrags von Geltungsdauer der diskriminierenden Besoldungsgesetze unabhängig

Das Bundesverwaltungsgericht hat jetzt die Revisionen der Klägerinnen und Kläger gegen diese Urteile zurückgewiesen. Auf die Revisionen des Landes hat es die Verpflichtungen zur Zahlung von 100 Euro pro Monat auf den Zeitraum von November 2012 bis Februar 2014 reduziert. Die Geltendmachung der unionsrechtswidrigen Besoldung im Dezember 2012 begründe den unionsrechtlichen Haftungsanspruch lediglich für den Zeitraum ab Januar 2013, weil die Dienstbezüge für Dezember 2012 bereits im November zugegangen waren. Die Geltendmachung habe keine Rückwirkung etwa für das gesamte Kalenderjahr. Der Anspruch nach § 15 Abs. 2 AGG bestehe erst für den Zeitraum ab November 2012. Im Hinblick auf den Zugang der Oktoberbezüge 2012 bereits am letzten Bankarbeitstag des Septembers 2012 sei die Ausschlussfrist von zwei Monaten nach § 15 Abs. 4 AGG zum Zeitpunkt des Widerspruchs der Kläger am 17.12.2012 bereits abgelaufen gewesen. Hinsichtlich der Höhe der monatlichen Zahlung bleibe es bei dem bereits in den Urteilen vom 30.10.2014 (beispielsweise BeckRS 2015, 41911) in Anlehnung an § 198 Abs. 2 Satz 3 GVG als angemessen angesehenen Betrag von 100 Euro pro Monat. Dieser unabhängig von der Besoldungsgruppe der/des betroffenen Beamtin/Beamten festgesetzte Betrag sei nicht entsprechend der Dauer der Geltung der altersdiskriminierenden Besoldungsbestimmungen zu steigern oder im Hinblick auf eine Teilzeitbeschäftigung einer/s Beamtin/Beamten zu reduzieren. Der Personalrat hat mehrmals darüber berichtet. Die Einspruchsfrist ging bis Ende April 2014.

Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung

An den Personalrat werden häufig Fragen gerichtet, die im Tarifvertrag geregelt sind. Deshalb möchten wir unregelmäßig über Themen informieren, die viele betreffen und interessieren. Diesmal geht es um das Thema Sonderurlaub und davon unterschieden Arbeitsbefreiung.

Im § 28 des Tarifvertrages TV-TU ist der Sonderurlaub geregelt. Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes **unter Verzicht auf die Fortzahlung** des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

Im § 29 wird die Arbeitsbefreiung geregelt

§ 29 Arbeitsbefreiung

(1) Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte **unter Fortzahlung des Entgelts** in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

Anlass	Arbeitstage
a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	1
b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils	2
c) Umzug aus betrieblichem/dienstlichem Grund an einen anderen Ort	1
d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum	1
e) schwere Erkrankung	
aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt	1*
bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat	Bis zu 4*
cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen	Bis zu 4*

*im Kalenderjahr

Eine Freistellung nach Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der/die Arzt/Ärztin in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

bb) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche, nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

cc)

(3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (zum Beispiel Umzug aus persönlichen Gründen).

(6) In den Fällen der Absätze 1 bis 5 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

Des Weiteren wird von der TU-Darmstadt ein halber Tag zum Besuch des Heiner Fest gewährt. Bei weiteren Fragen zu dem Thema können sie sich an den Personalrat wenden.

Zusätzlich gelten zum Thema Pflege, für Beamtinnen und Beamte die Regelungen der Hessischen Urlaubsverordnung und für die Angestellten die Regelungen des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG)

Pflicht zum Personalgespräch während der Arbeitsunfähigkeit?

Das [Bundesarbeitsgericht \(BAG\)](#) war aufgerufen, sich zur Reichweite des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts zu äußern (Urt. v. 02.11.2016, Az. 10 AZR 596/15). Konkret ging es um die Frage, ob eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer während bestehender Arbeitsunfähigkeit einer Aufforderung zur Teilnahme an einem Personalgespräch nachkommen muss oder mit Verweis auf die bestehende Krankheit zuhause bleiben kann.

Hierüber stritt sich der Arbeitgeber mit einem bei ihm beschäftigten Krankenpfleger. Als dieser mehrwöchig erkrankte, bestellte der Arbeitgeber ihn zum Personalgespräch ein, um die künftigen Einsatzmöglichkeiten zu besprechen. Der Arbeitnehmer lehnte dies unter Verweis auf die ärztlich attestierte Arbeitsunfähigkeit ab. Der Arbeitgeber forderte daraufhin die Vorlage eines weiteren ärztlichen Attests, wonach der Arbeitnehmer auch nicht zur Führung eines Personalgesprächs in der Lage sei. Dies lehnte der Arbeitnehmer ab und nahm auch an weiteren angesetzten Terminen zur Führung eines Personalgesprächs nicht teil. Der Arbeitgeber sprach daraufhin eine Abmahnung aus. Zu Unrecht, wie das BAG nunmehr entschied.

Eine weitergehende Erläuterung zu diesem Urteil finden Sie auf der Homepage des Personalrats.

Impressum

Personalrat der TU Darmstadt
Vorsitzender: Heinz Lehmann
Hochschulstraße 1
64289 Darmstadt

S1|03 272 (Altes Hauptgebäude)
☎ +49 6151 16 – 27230
✉ personalrat@pr.tu-darmstadt.de

