

Personalrat Universität Bayreuth

Info November 2004

Inhalt:

- Thermenkarten - Erweiterung des Angebotes
- Zusammenstellung zum Anspruch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld und zur Arbeitszeitverlängerung
- Interessante Gerichtsurteile

Verkauf von Thermenkarten

Über den Personalrat sind seit geraumer Zeit verbilligte Eintrittskarten von Thermen und Bädern in und um Bayreuth erhältlich. Bis zum Ende einer Woche bestellte Karten stehen am folgenden Montag von 12.00 - 16.00 Uhr bereit, größere Bestellungen müssen vorfinanziert werden. Das Kartenangebot wird ab sofort erweitert um Karten für das Kristallbad in Fichtelberg. Bei Abnahme von mind. 50 Karten gewährt das Bad einen Nachlass von ca. 25 %. Die Preisliste liegt beim Personalrat aus. Sobald uns mind. 40 Bestellungen vorliegen, werden die Karten bestellt. Eine gewisse Wartezeit muss also in Kauf genommen werden.

Bestellungen für alle Karten nehmen wir im Büro entgegen oder per Telefon (2163 oder 2316), Fax -2163 oder e-mail: Personalrat@uni-bayreuth.de.

Zunehmend unübersichtlicher wird die Situation bei den Arbeitsverhältnissen im öffentlichen Dienst. Bei der Arbeitszeit registrieren wir, je nach Alter und Einstellungszeitpunkt, Wochenarbeitszeiten von 38,5 - 40 - 41 und 42 Stunden. Die Zuwendung (Weihnachtsgeld) erhalten einige unverändert, andere nur zu 65 oder 70 % oder überhaupt nichts. In der Kombination reicht die Spanne von Beschäftigten mit einer 38,5-Stundenwoche und vollem Weihnachtsgeld bis zum Beschäftigten mit 42-Stundenwoche und Null-Weihnachtsgeld.

Die folgende Zusammenstellung, für die wir uns beim Hauptpersonalrat bedanken, soll Ihnen einen Überblick über die verschiedenen Ansprüche verschaffen.

Wann fällt das Weihnachtsgeld/Urlaubsgeld weg ?

- Bei allen ab 1.7./1.8. 2003 neu eingestellten Arbeitern, Angestellten, Auszubildenden. **Bei der Begründung eines weiteren, zusätzlichen Arbeitsverhältnisses zum Freistaat Bayern ist § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT zu beachten, wonach mehrere Arbeitsverhältnisse zum Freistaat Bayern nur begründet werden dürfen, wenn die jeweils übertragene Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Anderenfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis)**
- bei einem Statuswechsel (z. B. Wechsel von einem Auszubildendenverhältnis in ein Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis) mit Ausnahme des Wechsels von einem Arbeiter- in ein Angestelltenverhältnis.

In allen anderen Fällen wie z. B.

- bei Arbeitszeitaufstockungen im Rahmen eines zum 30. Juni bzw. 31. Juli 2003 bestehenden Arbeitsvertrages,
- bei Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages,
- bei Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis,
- bei Höhergruppierungen,
- bei Wechsel von einem Arbeiter- in ein Angestelltenverhältnis

darf ArbeitnehmerInnen das Urlaubsgeld/die Weihnachtsgeld auch im Rahmen von Vertragsänderungen **nicht** gestrichen werden!

In welchen Fällen soll nach Ansicht der Bayer. Staatsregierung ArbeitnehmerInnen die Arbeitszeit im Rahmen von Vertragsänderungen wie bei Neueinstellungen verlängert werden?

- Bei Statusänderungen (insb. Wechsel vom Arbeiter- ins Angestelltenverhältnis),
- bei der Übernahme von Auszubildenden,
- bei Höhergruppierungen von Angestellten und Arbeitern wegen Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und
- bei der Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse mit Ausnahme von Verlängerungen nach § 14 Abs. 2 und 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und § 57 b Abs. 4 des Hochschulrahmengesetzes.

In allen anderen Fällen wie z. B.

- bei Höhergruppierungen aufgrund des Bewährungs- oder Zeitaufstiegs,
- bei Höhergruppierungen in den besonderen Fällen des § 23 BAT, wenn im Rahmen einer Arbeitsplatzüberprüfung festgestellt wird, dass die ArbeitnehmerIn bereits Anspruch auf Bezüge aus einer höheren Lohn- oder Vergütungsgruppe hat, wenn im Rahmen eines Rechtsstreits festgestellt wird, dass die ArbeitnehmerIn bereits Anspruch auf Bezüge aus einer höheren Lohn- oder Vergütungsgruppe hat,
- bei Höhergruppierung wegen dauerhafter Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit, soweit Angestellten am 31. März 2004 bereits die höherwertige Tätigkeit zur Erprobung übertragen ist,
- bei der Gewährung einer Zulage nach § 24 BAT (keine Vertragsänderung!),
- bei der Gewährung einer Zulage nach § 9 Abs. 2 MTArb (keine Vertragsänderung!),
- bei der Gewährung der Vorarbeiterzulage (keine Vertragsänderung!),
- bei der Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse nach § 14 Abs. 2 und 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und

- bei der Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse nach § 57 b Abs. 4 des Hochschulrahmengesetzes

darf ArbeitnehmerInnen die Arbeitszeit im Rahmen von Vertragsänderungen nicht verlängert werden.

Interessante Gerichtsurteile

Das Arbeitsgericht Berlin hat einem schwerbehinderten Bewerber, der nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, 12.636,27 € Entschädigung zugesprochen (91 Ca 17871/03, 10.10.2003)

Zitate aus diesem Urteil:

Der Kläger beantragt, die Beklagte zur Zahlung einer angemessenen Entschädigung, deren Höhe im Ermessen des Gerichts gestellt wird, nebst 5 % Zinsen über dem Basiszins ab dem 24.07.2003 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

Zitate aus den Entscheidungsgründen:

Die zulässige Klage ist begründet.

Der Kläger hat gegenüber der Beklagten einen Anspruch auf Zahlung einer angemessenen Entschädigung wegen dessen Benachteiligung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses nach § 81 Abs. 2 Ziffer 2 SGB IX.

Die Verletzung der Verpflichtung der Beklagten, den Kläger nach § 82 Satz 2 SGB IX zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, lässt eine Benachteiligung des Klägers nach § 81 Abs. 2 Ziffer 1 Satz 3 SGB IX vermuten.

Besteht danach die Vermutung, dass der Kläger wegen seiner Schwerbehinderung bei der Einstellung benachteiligt worden ist, so vermochte die hierfür nach § 81 Abs. 2 Ziffer 1 Satz 3 SGB IX darlegungs- und beweispflichtige Beklagte Tatsachen hierfür, dass nicht auf die Behinderung bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen nicht darzulegen. Der Anspruch des Klägers richtet sich nach § 81 Abs. 2 Ziffer 2 SGB IX, da die Beklagte auch nicht darzulegen vermochte, dass die beiden anstelle des Klägers genommenen Bewerber qualifizierter waren als dieser.

Angekündigtes Krankfeiern - § 626 BGB

LAG-Köln v. 12.12.2002 5 Sa 1055/02

Die Ankündigung eines Arbeitnehmers, bei Nichtgewährung von Urlaub für einen bestimmten Tag notfalls einen "gelben Schein" zu nehmen, ist an sich geeignet, eine außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers zu rechtfertigen.

Arbeitnehmer muss nicht den Grund seiner Krankschreibung mitteilen

LAG Frankfurt a. M. vom 7.10.2003, Az. 1312 Sa 1479/02

Nach einem Urteil des LAG Frankfurt am Main ist ein Arbeitnehmer bei einer Krankschreibung nicht verpflichtet, seinem Arbeitgeber die Art der Erkrankung mitzuteilen. Grundlage dieses Urteils bildete die Klage eines AN gegen seine Abmahnung. Er war seit mehreren Monaten arbeitsunfähig krank geschrieben. Deshalb forderte ihn sein AG auf, die Ärzte von der Schweigepflicht zu entbinden und die Art der Erkrankung mitzuteilen.

Das LAG führt weiter aus, "der AN sei lediglich verpflichtet, seinem AG die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mit einem ärztlichen Attest mitzuteilen. Darüber hinaus bestehe keine Pflicht, die Art der Erkrankung anzugeben. Deshalb könne der AG auch nicht verlangen, dass der AN seine Ärzte von der Schweigepflicht entbinde.

Arbeitnehmer dürfen Arbeitszeit selbst bestimmen

BAG vom 16.3.2004 9 AZR 323/03

Nach den Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes hat ein AN einen Anspruch auf Verringerung seiner Arbeitszeit. Diese verringerte Arbeitszeit muss vom AG auch auf die vom AN gewünschte Zeit verteilt werden, solange dieser Verteilung keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Evtl. Störung von Betriebsabläufen oder kollektive Interessen anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssten substantiiert vorgetragen werden.

Einstellungsanspruch befristet Beschäftigter

BAG v. 2.7.2003 - 7 AZR 529/02

- a) die Befristung des Arbeitsvertrages mit einem AN, der zur Vertretung eines zeitweilig beurlaubten anderen AN eingestellt wird, ist in der Regel sachlich gerechtfertigt, weil der AG mit der Rückkehr der zu vertretenden Stammkraft an ihren Arbeitsplatz rechnet.
- b) Dies gilt auch bei mehreren aufeinander folgenden Befristungen, die wegen der Verlängerung des Sonderurlaubs der Stammkraft vereinbart wurden. Der AG ist nicht verpflichtet, sich bei dem beurlaubten AN zu erkundigen, ob er nach dem Urlaubsende die Arbeit wieder aufnehmen wird.
- c) Hat der AG beim Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages auf Grund ihm vorliegender Informationen erhebliche Zweifel daran, ob die Stammkraft wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wird, kann dies der Wirksamkeit der Befristung entgegenstehen. Voraussetzung dafür ist, dass die Stammkraft dem AG verbindlich mitgeteilt hat, dass sie die Arbeit nicht wieder aufnehmen werde.
- d) Nach der Protokollnotiz Nr. 4 zu Nr. 1 SR 2 y BAT hat der AG befristet Beschäftigte bei der Besetzung von Dauerstellen bevorzugt zu berücksichtigen, sofern die sachlichen und persönlichen Voraussetzung erfüllt sind. Diese Bestimmung gewährt dem befristet Beschäftigten keinen Einstellungsanspruch, sondern schränkt nur das Ermessen des öffentlichen Arbeitgebers bei seiner Auswahlentscheidung ein.
- e) aus Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. der Protokollnotiz ergibt sich nur dann ein Anspruch des befristet Beschäftigten auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages, wenn er in jeder Hinsicht zumindest gleich geeignet ist wie die Mitbewerber. Der AG ist nicht gehindert, die Stelle mit einem Bewerber zu besetzen, der ihm besser geeignet erscheint.
- f) Ein Einstellungsanspruch nach Art. 33 Abs. 2 GG besteht nur, wenn die zu besetzende Stelle im Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung noch frei ist. Ist sie zwischenzeitlich besetzt, kann der zu Unrecht übergangene Bewerber nur noch Schadenersatz in Geld verlangen.