

Wissenswertes, Interessantes für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Thema: Benachteiligungsverbot

Für Überstunden gibt es tarifliche Zuschläge, für Teilzeitbeschäftigte erst, wenn sie über die Vollzeitgrenze hinaus arbeiten. Das sieht das Bundesarbeitsgericht (BAG) jetzt kritisch.

Noch im Jahr 2017 vertrat das BAG in einem Urteil (10 AZR 589/15) diese Auffassung. In der aktuellen Entscheidungen hat das BAG u. a. vom 19.12.2018 – 10 AZR 231/18 – seine Auffassung aufgegeben. Das BAG stellte in der zitierten Entscheidung fest, dass eine tarifliche Regelung, die Teilzeitkräften Zuschläge erst nach Erreichen der Vollzeitgrenze zahlt, gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG verstößt und damit unwirksam ist. (Quelle: Der Personalrat, 7-8/2019, S. 36 ff.)

Die Dienststelle ist vom Personalrat aufgefordert worden, das höchstrichterliche Urteil am Universitätsklinikum umzusetzen.

Thema: Vererbbarkeit der Urlaubsabgeltung

Hier ein Urteil, dem nach Ansicht des Personalrates durchaus Beachtung geschenkt werden sollte.

Das BAG hat in seinem Urteil vom 22.01.2019 – 9 AZR 328/16 – ausgeführt: *„Verstirbt ein Arbeitnehmer im laufenden Arbeitsverhältnis, haben dessen Erben gemäß „1922 Abs. 1 BGB i.V.m. §7 Abs. 4 BurlG Anspruch auf Abgeltung des dem Erblassers zum Zeitpunkt seines Todes noch zustehenden gesetzlichen Mindesturlaubs. Dies ergibt die Auslegung der §§ 1, 7 Abs. 4 BurlG unter Berücksichtigung der Vorgaben des Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG.“* (Quelle: Der Personalrat 7-8/2019, S. 49)

Thema: Das dritte Geschlecht im Arbeitsrecht

Seit einiger Zeit weisen die Stellenausschreibungen nicht mehr nur zwei Geschlechter, also weiblich oder männlich, sondern auch das dritte Geschlecht divers aus. Warum ist das so?

Das BVerfG stellte in seinem Beschluss vom 10.10.2017 (1 BvR 2019/16) fest, dass in der deutschen Rechtsordnung neben dem männlichen und dem weiblichen noch ein weiteres Geschlecht existiert. Daraufhin musste der Gesetzgeber das Personenstandsrecht entsprechend ändern. Intersexuelle Menschen haben nunmehr die Möglichkeit, im Personenstandsverzeichnis den Eintrag „divers“ vornehmen zu lassen.

Arbeitgeber müssen beachten, wie sie eine Stelle ausschreiben, um nicht Vermutungstatsachen für eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität zu schaffen. Ein Bewerber kann wegen eines Verstoßes gegen das AGG klagen, wenn er Vermutungstatsachen vortragen kann, aus denen sich ergibt, dass der Arbeitgeber das Geschlecht zum Entscheidungskriterium erhoben haben könnte. (Quelle: Arbeit und Arbeitsrecht 7/2019, S. 404 ff.)

Aus diesem Grund wurden die Stellenausschreibungen des Universitätsklinikums entsprechend angepasst.

Wir hoffen das Interesse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit den Themen geweckt zu haben und werden euch an dieser Stelle weiterhin über Interessantes und Wissenswertes berichten.

Zum aktuellen Stand der Umsetzung des Tarifergebnisses bitten wir auf der Startseite der PR-Homepage <http://www.med.uni-magdeburg.de/fme/prmed/> zu schauen.