

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das erste Quartal 2019 war gewerkschaftlich geprägt durch die Tarifverhandlungen für die Länder (außer Hessen) und die in diesem Zusammenhang geführten Warnstreiks. Außerdem sind wir - über unseren Dachverband CGB - gefordert, einen Beitrag zur "Konzertierten Aktion Pflege" unter Federführung des Bundesministeriums für Gesundheit zu leisten, mit dem Ziel, die Pflege attraktiver zu machen und die Arbeitsbedingungen von Pflegekräften spürbar zu verbessern, die Pflegekräfte zu entlasten und die Ausbildung zu stärken. Die Landes- und Regionalverbände waren darüber hinaus u.a. durch Rechtsberatung und Rechtsschutz für unsere Kolleginnen und Kollegen insbesondere in Arbeits- und Sozialrechtsangelegenheiten gefordert. Nach dem sich der "Brexit" zwischenzeitlich zur "Farce" entwickelt und die Briten nur wissen, was sie nicht wollen und sich nicht zu einer einheitlichen Gangart durchringen können, ist es umso wichtiger, sich an den Wahlen zum Europäischen Parlament zu beteiligen, die im Mai stattfinden. Die Gesetze und Erlasse, die das EU-Parlament gemeinsam mit der Kommission und dem Ministerrat erlässt, haben großen Einfluss auch auf die Mitgliedsstaaten, daher ist es umso wichtiger, wer die Interessen Europas und unseres Landes vertritt !



In diesem Sinne wünsche ich Ihnen einen angenehmen und sonnigen Frühling, Ihr

Raymund Kandler
Bundesvorsitzender

* * * *

Einigung zum TVL bei den Ländern

Nach den massiven Warnstreiks der letzten Wochen zur Tarifrunde 2019 erfolgte am 2. März 2019 eine Einigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bei den Ländern (außer Hessen) mit einer Laufzeit von 33 Monaten (bis zum 30. September 2021).



Erhöhung der Tabellenentgelte

Die Entgelte werden in drei Schritten erhöht, wobei die Entgelte der Stufe 1 überproportional erhöht werden.

Impressum

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
und Dienstleistungen (GÖD)
Pelkovenstr. 51, 80992 München

Kontakt und Vertrieb:
GÖD-Hauptstadtbüro
Obentrautstr. 57, 10963 Berlin

Telefon: 030/ 21 02 17-33
Fax: 030/21 02 17-40
Mail: Info@goed-online.de
Internet: www.goed-online.de
ViSdP: Raymund Kandler
Redaktion: Raymund Kandler

Dies ist ein unentgeltlicher Informationsdienst
der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und
Dienstleistungen (GÖD)

- Rückwirkend zum 1. Januar 2019 werden die Tabellenentgelte in der Stufe 1 um 4,5 Prozent erhöht und in den übrigen Stufen um 3,01 Prozent, mindestens jedoch um 100 Euro.

- Zum 1. Januar 2020 werden die Entgelte der Stufe 1 um 4,3 Prozent erhöht, in den übrigen Stufen um 3,12 Prozent bei einem Mindestbetrag von 90 Euro.



- Zum 1. Januar 2021 werden die Entgelte der Stufe 1 um 1,8 Prozent. Die Entgelte der übrigen Stufen werden um 1,29 Prozent erhöht – mindestens jedoch um 50 Euro.

Pflege

- Für den Tarifvertrag der Länder werden die Tabellenwerte der Pflegeentgelttabelle (P-Tabelle) und die entsprechenden Eingruppierungsregelungen aus dem TVöD übernommen. Diese neu vereinbarten Tabellenentgelte werden für die Beschäftigten in der Pflege in den Stufen 2 bis 6 in allen Entgeltgruppen wie die übrigen Entgelte erhöht.
- Pflegekräfte an Universitätskliniken und in den Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg erhalten eine dynamische Zulage von 120 Euro monatlich.
- Zuschläge für Samstagsarbeit in Krankenhäusern und den Zusatzurlaub für ständige Wechselschichtarbeit in Krankenhäusern nach § 43 TV-L werden erhöht. Der Zusatzurlaub erhöht sich im Jahr 2020 auf bis zu 7 Tage, 2021 auf bis zu 8 Tage und 2022 auf bis zu 9 Tage.

Auszubildende

- Die Ausbildungsentgelte nach dem TVA-L BBiG und nach dem TVA-L Pflege sowie die Tarifentgelte der Praktikantinnen und Praktikanten werden zum 1. Januar 2019 um einen Festbetrag von 50 Euro und zum 1. Januar 2020 um einen weiteren Festbetrag von 50 Euro erhöht.

- Die Ausbildungsentgelte nach dem TVA-L Gesundheit werden zum 1. Januar 2019 um einen Festbetrag in Höhe von 45,50 Euro und zum 1. Januar 2020 um einen weiteren Festbetrag in Höhe von 50 Euro erhöht.

- Der Urlaubsanspruch wird einheitlich auf 30 Ausbildungs- bzw. Arbeitstage festgelegt (und erhöht sich somit um einen Tag).

- Die Übernahmeregelungen des § 19 TVA-L BBiG und des § 18a TVA-L Pflege werden ab dem 1. Januar 2019 wieder in Kraft gesetzt und treten mit Ablauf des 30. September 2021 außer Kraft.

Weitere Vereinbarungen

- Die bisherige Entgeltgruppe 9 wird in die Entgeltgruppen 9a und 9b aufgeteilt, wobei die bisherige Entgeltgruppe 9 mit regulärer Stufenlaufzeit die Entgeltgruppe 9b wird. Aus der bisherigen Entgeltgruppe 9 mit besonderen Stufenlaufzeiten wird die Entgeltgruppe 9a mit neuen Ausgangswerten.
- Die Garantiebeträge bei Höhergruppierung werden zum 1. Januar 2019 für die Dauer der Laufzeit des Tarifvertrages auf 100 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 180 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 14) erhöht. Keine Einigung konnte bei der Forderung der Gewerkschaften nach einer stufengleichen Höhergruppierung erzielt werden.
- Für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst wurde wie bei den Beschäftigten in der Pflege eine neue Entgelttabelle vereinbart, die sich am TVöD orientiert. Grundsätzlich erfolgt auch für diese Tarifbeschäftigten der Länder die Übernahme der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung VKA für den Bereich Sozial- und Erziehungsdienst.
- In der Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder wird zum 1. Januar 2019 die Angleichungszulage von bisher 30 Euro auf 105 Euro erhöht.

Das Ergebnis des Tarifabschlusses muss zeit- und wirkungsgleich auf die Landes- und Kommunalbeamten übertragen werden.

Bilder: Warnstreik der GÖD im Saarland

GÖD Hessen im Gespräch

Am Rande einer Tagung in Marburg gratulierte Achim Kriegsmann, der Vorsitzende



der GÖD Hessen den nach der Landtagswahl im letzten Jahr wiedergewählten Finanzminister Dr. Thomas Schäfer und dem neu ernannten

Staatssekretär im Innenministerium Dr. Stefan Heck.

Beide Parteien freuen sich auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit.

Von links Staatssekretär im Hessischen Ministerium des Innern und für Sport Dr. Stefan Heck, Vorsitzender der GÖD Hessen Achim Kriegsmann, Hessischer Minister der Finanzen Dr. Thomas Schäfer

Fachbereich Gesundheit: Pflegerberufe attraktiver gestalten.

In Berlin beschäftigt man sich zurzeit in fünf Arbeitsgruppen mit dem Thema die Pflegetberufe in Deutschland attraktiver zu gestalten.

Dazu denkt man auch an einen bundeseinheitlichen Tarifvertrag für die Pflege in



Deutschland. Minister Spahn sieht seinen Schwerpunkt in der Altenpflege und dort den meisten Handlungsbedarf. Das ist im Grunde richtig und eine Gleichsetzung der Gehälter ggf. in verschiedenen Bereichen

verbunden mit einer Erhöhung ist dringend geboten. Unsere Kollegen/innen in der Pflege leisten viel in familienunfreundlichen Schichten und verantwortungsvoller oft sehr belastender Arbeit.

Spätestens aber seit der Aussage aus dem BMG, dass die Finanzierung durch Erhöhung der finanziellen Eigenleistung der zu Pflegenden geschehen soll, sehen wir das Ganze als falsch angegangen.

Das würde letztendlich dazu führen, dass sich noch weniger Pflegebedürftige die Pflege durch Fachkräfte leisten können. Bereits jetzt werden viele alte oder auch schwerkranke Menschen von den Angehörigen zuhause versorgt. Ohne Zuhilfenahme von Fachkräften, oft nicht ausreichend und fachgerecht. Wie sollen sie das auch können, richtige Pflege ist eine komplexe Sache die ohne die nötige Ausbildung nicht zu bewältigen ist. Die Angehörigen bemühen sich und geben das Beste, aber dies ist aus medizinischer und pflegerischer Sicht leider oft nicht genug. Bei Erhöhung der Eigenleistung würde sich auch die Klientel in den stationären Einrichtungen nochmal verändern. Es würden nur noch sehr pflegeintensive Bewohner stationär untergebracht. Dies würde wiederum die Belastung der Pflegekräfte nochmals erhöhen. Wie soll dadurch der Beruf attraktiver werden?

Auch eine Erhöhung der Sätze zur Pflegeversicherung wird diskutiert. Diese würde dann die Lohnnebenkosten erhöhen und das verfügbare Familieneinkommen reduzieren. Das in Verbindung mit der Erhöhung der Eigenleistung hätte wiederum auch Auswirkungen auf Dienstleistung und Handel.

Es dreht sich nur um die finanzielle Machbarkeit in der Familie. Wird die Pflege teurer, werden künftig vermehrt Arbeitnehmer, sicher die Frauen, zuhause bleiben um die Angehörigen zu pflegen. Das bedeutet Arbeitskräftemangel in anderen Bereichen, nochmal eine Reduzierung des Familieneinkommens, und eine deutliche Senkung der zu erwartenden Rente. Spätestens wenn diese Pflegenden selber Pflege brauchen, haben wir dort die Altersarmut.

Pflege ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Die Steuerfinanzierung wird die einzige Alternative sein.

Letztendlich sind alle Verbesserungen nur machbar wenn mehr Geld ins System kommt. Dies kann jedoch nicht von den Versicherten oder zu Pflegenden erhoben werden. Die aktuelle demoskopische Entwicklung macht einen Beitrag aus dem Steueraufkommen unverzichtbar.

Zusätzlich müssen die Kassen von kassenfremden Leistungen entlastet werden. Leis-

tungen für Menschen die nicht in Lage oder gewillt waren/sind in die Kassen einzuzahlen, müssen über die entsprechenden Steuertöpfe finanziert werden.

Ebenso muss die Kostenentwicklung in der Medizinindustrie überprüft werden. Die Preise für Geräte, Medikamente und sonstigem Sachbedarf sind überteuert. Die Entwicklung neuer Technologien oder Medikamente darf nicht durch überhöhte Kosten der Produkte in Deutschland aufgefangen werden. Dies dürfte nur noch geschehen, wenn diese Produktionen Arbeitsplätze in Deutschland schaffen. Viele Medikamente werden nicht mehr bei uns hergestellt und entwickelt, aber die Verkaufskosten werden immer noch mit dem erhöhten Aufwand bei uns begründet.

Voraussetzung für eine Erhöhung der Entgelte in der Pflege ist nur die Refinanzierung durch Steuergelder vielleicht durch die, die seit Jahren eigentlich für die Unterstützung des Gesundheitswesens erhoben werden. Ich denke da z. B. an die Tabaksteuer. Oder weniger unnötige Unterstützung für Industrie und Kapitalwirtschaft und mehr Hilfe für die Träger eines Staates, die Bürger.

Josef Nikl
Fachbereich Gesundheit

* * * *

Bundeschverband Bundeswehr

Gesetz zur bessere soziale Absicherung und einer wettbewerbsgerechten Besoldung der Soldaten durch den Bundestag beschlossen.

Am 27. Februar hat die Bundesregierung den von der Bundesministerin Ursula von der Leyen vorgelegten Entwurf bewilligt. Das



aufeinander abgestimmte Regelungswerk des Einsatzbereitschaftsstärkungsgesetzes hat das Ziel die vielfältigen Verpflichtungen der Bundeswehr heute und morgen erfüllen zu können. Damit bekommt die Bundeswehr mehr Geld um die Soldaten zu gewinnen und zu halten. Hierzu trägt auch die wettbewerbsgerechte Gestal-

tung der Gehalts- und Besoldungsstrukturen mit bei.

Weiterhin soll das Dienstrecht weiterentwickelt, das Versorgungsrecht verbessert und die soziale Absicherung erhöht werden. In der Praxis bedeutet das, dass bei gesteigerter Gefährdungslage einsatzgleicher Verpflichtungen auch die Einsatzversorgung gewährt und damit ein hohes Maß an Rechtssicherheit erreicht wird.

Durch Erweiterung der Möglichkeiten in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin eines Berufssoldaten übernommen zu werden, trifft das jetzt auch erstmalig für Unteroffiziere ohne Portepée zu.

Insgesamt soll dieses umfangreiche Gesetz die Trendwende Personal nachhaltig unterstützen und die Bundeswehr als Arbeitgeber attraktiver machen. Ob und wie die generell positiven Maßnahmen umgesetzt werden wird sich in der Zukunft vor Ort in den Einheiten bei jedem einzelnen Soldaten zeigen. Als GÖD Fachgruppe Bundeswehr werden wir die Umsetzung kritisch begleiten und wenn es zu Problemen kommt an entsprechender Stelle uns für unsere Mitglieder einsetzen.

Andreas Franke
Vorsitzender Fachverband Bundeswehr

GÖD Bezirksverband Harz – Heide Jahresabschlussfeier



Der Vorsitzende Rolf Zimmermann begrüßte die Gewerkschaftsmitglieder des Bezirksverbandes Harz-Heide zur Jahresabschlussfeier. Gleichfalls konnte der Vorsitzende die Vorstandsmitglieder begrüßen. Mit etwas mehr als 100 Mitgliedern war der Saal gut gefüllt. Der Vorsitzende Rolf Zimmermann gab einen Rückblick auf das Jahr 2018. Es wurden Tarifverhandlungen im Bereich der Busfahrer, des Wachgewerbes, Krankenhäuser, privaten Rettungsdienst usw. durchgeführt. Der Vorsitzende gab auch Auskünfte von den verschiedenen Personal- und Betriebsräten sowie Erfolge von Verhandlungen vor Arbeits- Sozialge-

richten. In allen Fällen gab es Siege bzw. gute Vergleiche für unsere GÖD Mitglieder. Zimmermann bedankte sich bei seinen Vertretern Martina Zehner, Reinhard Dierßen so wie dem Rest des Vorstandes für die gute Zusammenarbeit. Des Weiteren bedankte er sich bei Chrischan der Partyspezialist und seinem Team. Nach dieser kleinen Ansprache wurde das Essen: Burgunder Krustenbraten, Senf Gewürzbraten und Hähnchenbrustfilet mit Beilagen gereicht. Nach dem Essen schloss der Abend in gemütlicher Geselligkeit und mit zahlreichen guten Gesprächen.
Hagen Brockmann

CGB Landesverband Saar

Gemeinsamer Neujahrsempfang mit den Einzelgewerkschaften

Ende Januar 2019 fand in der Stadthalle in Dillingen Saar der traditionelle Neujahrsempfang des CGB Landesverbandes Saar und seiner Einzelgewerkschaften statt.

Es konnten zahlreiche Gäste, Kolleginnen und Kollegen der Einzelgewerkschaften und Gewerkschaftsinteressierte begrüßt werden, unter dem anderen sie saarländische Sozialministerin Monika Bachmann und der CGB Bundesvorsitzende Adalbert Ewen.

Beide sprachen ebenso wie die viele der Ehrengäste Grußworte und betonten, wie wichtig es sei, dass es Christliche Gewerkschaften gäbe. Ministerin Bachmann wies auf die Bedeutung hin, die der CGB, vertreten durch die GÖD Landesverband Saar bei den Spitzengesprächen mit der saarländischen Landesregierung habe.

Nach den Grußworten und Vorträgen wurde noch lange in kollegialem Kreis bei einem kleinen Imbiss so manches Erlebnis geschildert und in lockerer Runde diskutiert und Freundschaften und Verbindungen gefestigt.

Alfred Roth

GÖD-Landesverband Bayern

Nach dem Redaktionsschluss des letzten GÖD-Aktuell wurde für die Fachklinik Osterhofen eine Erhöhung der Entgelte um 4 % ab dem 01.01.2019, um weitere 4 % ab dem 01.01.2020 und 2 % ab dem 01.01.2021 erreicht. Darüber hinaus konnte für langjährig Beschäftigte eine Erhöhung der Entgelte um weitere 4 % durch eine neue Entwicklungsstufe 7 erreicht werden. Darüber hinaus wurde u.a. auch eine zusätzliche Anwesenheitsprämie verhandelt. Im ersten Quartal gab es wieder viele Mitglieder in Arbeits-, sozial- und Verwaltungsrechtsangelegenheiten zu beraten und Rechtsschutz zu gewähren. Daneben konnten wir viele Fragen von Betriebs- und Personalräten und Schwerbehindertenvertretern beantworten und beratend zur Seite stehen. Außerdem konnten in einigen Pflegediensten, in denen die GÖD mitgliederstark vertreten ist, weitere Haustarifverträge abgeschlossen werden. Am Flughafen München wurden die Vorbereitungen für die anstehenden Aufsichtsratswahlen abgeschlossen und die entsprechenden Wahlvorschlagslisten vorbereitet und zwischenzeitlich eingereicht.

Fachverband Flughäfen Bayern Kämpfer der ersten Stunde

Im ersten Quartal des Jahres 2019 wurden wieder mehrere Mitglieder für ihre langjährige Treue zu Gewerkschaften geehrt. Der



Vorsitzende des Landesfachverbandes Flughäfen Bayern Marcus Mengel übergab die Urkunden den geehrten Mitgliedern, gratulierte und bedankte sich für ihre Treue. Unter den zu ehrenden Mitgliedern war dieses Mal eine besonders lange

Mitgliedschaft vertreten. Thomas Bihler, der im Dezember 1998 in die GÖD eintrat, hat eine Urkunde für 20 Jahre Mitgliedschaft bekommen. Thomas Bihler arbeitet seit 1992 für die Flughafen München GmbH und ist heute Leiter für soziale Angelegenheiten. Schon nach ein paar Jahren trat

er in die GÖD ein und legte zusammen mit Otto Siegl den Grundstein für den heutigen Landesfachverband Flughäfen Bayern. Für die GÖD ist er jetzt schon lange Jahre im Aufsichtsrat der Flughafen München GmbH tätig und setzt sich hier erfolgreich für die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und natürlich des Flughafens ein.

Sein Engagement beschränkt sich aber nicht nur auf die GÖD oder den Aufsichtsrat. Als Gründer und Vorsitzender des gemeinnützigen Flughafenverein München e.V. („Mit Sicherheit für eine gute Sache“) ist er auch für Menschen in Not eine wichtige Anlaufstelle geworden. Für dieses ehrenamtliche Engagement bekam Thomas Bihler 2008 die Verdienstmedaille des Bundesverdienstkreuzes verliehen. Wir sind stolz einen solchen Menschen in unseren Reihen zu wissen und bedanken uns bei Thomas Bihler für seine langjährige Treue und sein Engagement für die GÖD.

Noch ein Hinweis in eigener Sache:

Auch in diesem Jahr finden wieder **Aufsichtsratswahlen am Flughafen München** statt. Vom 24.04. – 30.04.19 sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Konzern wieder aufgerufen Ihre Stimme abzugeben. In einer Delegiertenwahl werden die Aufsichtsratsmitglieder gewählt. Wir, die Vorsitzenden des Fachverbandes Flughäfen Bayern unterstützen die Delegiertenliste unabhängig und kompetent – die Konzernliste. Wir würden uns freuen, wenn sie mit ihrem Kreuz diese Liste unterstützen würden. Gleichzeitig würden wir die Delegierten um Unterstützung der GÖD Liste – Mitarbeiter für Mitarbeiter bei der Wahl der Gewerkschaften bitten.

Marcus Mengel

Der schnelle Klick:

www.goed-online.de

Zusammenfassung aktueller Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

(bearbeitet von Ref. jur. Fabian Nikl)

Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Dezember 2018 – 10 AZR 231/18)



Eine Regelung in einem Tarifvertrag kann im Einklang mit § 4 Abs. 1 TzBfG dahin auszulegen sein, dass Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitbeschäftigten für die Arbeitszeit geschuldet sind, die über die Teilzeitquote hinausgeht, die Arbeitszeit

einer Vollzeittätigkeit jedoch nicht überschreitet.

Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin findet der Manteltarifvertrag für die Systemgastronomie Anwendung. Dieser regelt unter anderem Mehrarbeitszuschläge und erlaubt es, wie im Fall der Klägerin eine Jahresarbeitszeit festzulegen.

Die Auslegung des Tarifvertrags ergibt, dass Teilzeitbeschäftigte mit vereinbarter Jahresarbeitszeit einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit haben, die über ihre individuell festgelegte Arbeitszeit hinausgeht. Diese Auslegung entspricht höherem Recht. Sie ist mit § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar. Zu vergleichen sind die einzelnen Entgeltbestandteile, nicht die Gesamtvergütung. Teilzeitbeschäftigte würden benachteiligt, wenn die Zahl der Arbeitsstunden, von der an ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung entsteht, nicht proportional zu ihrer vereinbarten Arbeitszeit vermindert würde. Mit dieser Entscheidung gibt der zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts seine gegenläufige Ansicht auf und schließt sich der Auffassung des sechsten Senats an.

(vgl. Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts vom 19.12.2018)

* * * *

Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. Januar 2019 – 9 AZR 45/16)

Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, haben dessen Erben nach § 1922 Abs. 1 BGB in Verbindung mit § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) Anspruch auf Abgeltung des von dem Erblasser nicht genommenen Urlaubs. Die Klägerin verlangte im vorliegenden Fall die Abgeltung des Resturlaubs von insgesamt 25 Arbeitstagen, der ihrem verstorbenen Ehemann zum Zeitpunkt seines Todes für das Jahr 2010 noch zustand. Nach Ansicht des neunten Senats des Bundesarbeitsgerichts ist Urlaub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten. Die nach dem Europäischen Unionsrecht gebotene Auslegung der §§ 1, 7 Abs. 4 BUrlG ergibt, dass der Resturlaub auch dann abzugelten ist, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. Der Gerichtshof der Europäischen Union hat entschieden, dass der durch Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) gewährleistete Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub nicht mit dem Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeits-

verhältnis untergehen darf, ohne dass ein Anspruch auf finanzielle Vergütung für diesen Urlaub besteht, der im Wege der Erbfolge auf den Rechtsnachfolger des Arbeitnehmers überzugehen hat. Daraus folgt für die richtlinienkonforme Auslegung der §§ 1, 7 Abs. 4 BUrlG, dass die Vergütungskomponente des Anspruchs auf den vor dem Tod nicht mehr genommenen Jahresurlaub als Bestandteil des Vermögens Teil der Erbmasse wird. Der Abgeltungsanspruch der Erben umfasst dabei nicht nur den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach den §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG von 24 Werktagen, sondern auch den Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX aF, sowie den Anspruch auf Urlaub nach § 26 TVöD, der den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt. Dem TVöD lässt sich nicht entnehmen, dass dem Erben das Verfallrisiko für den tariflichen



Mehrurlaub bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod des Arbeitnehmers zugewiesen ist. (vgl. Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts 22.01.2019)

Sachgrundlose Befristung – Vorbeschäftigung

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. Januar 2019 – 7 AZR 733/16)

Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn zwischen dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin bereits acht Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis von etwa eineinhalb jähriger Dauer bestanden hat, das eine vergleichbare Arbeitsaufgabe zum Gegenstand hatte.

Im Jahr 2011 hatte das Bundesarbeitsgericht zwar entschieden, § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG erfasse in verfassungskonformer Auslegung nicht solche Vorbeschäftigungen, die länger als drei Jahre zurückliegen.

Diese Rechtsprechung kann jedoch aufgrund der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 6. Juni 2018 nicht aufrechterhalten werden. Da-

nach hat das Bundesarbeitsgericht durch die Annahme, eine sachgrundlose Befristung sei nur dann unzulässig, wenn eine Vollbeschäftigung weniger als drei Jahre zurück liege, die Grenzen vertretbarer Auslegung gesetzlicher Vorgaben überschritten, weil der Gesetzgeber eine solche Karenzzeit erkennbar nicht regeln wollte. Allerdings können und müssen die Fachgerichte auch nach der Auffassung des Bundesverfassungsgerichts durch verfassungskonforme Auslegung den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einschränken, soweit das Verbot der sachgrundlosen Befristung unzumutbar ist, weil eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten.

Das Verbot der sachgrundlosen Befristung kann danach insbesondere unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. (vgl. Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts vom 23.01.2019)

* * * *

Gebot fairen Verhandeln in Bezug auf arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Februar 2019 – 6 AZR 75/18)

Ein Aufhebungsvertrag kann unwirksam sein, falls er unter Missachtung des Gebots fairen Verhandeln zustande gekommen ist. Dieses Gebot ist eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht. Sie wird verletzt, wenn eine Seite eine psychische Drucksituation schafft, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners über den Abschluss des Aufhebungsvertrags erheblich erschwert. Im dem Urteil zugrunde liegenden Fall könnte dies insbesondere darin liegen, dass eine krankheitsbedingte Schwäche der Klägerin bewusst ausgenutzt wurde. Die beklagte Arbeitgeberin hätte in diesem Fall Schadensersatz zu leisten. Sie müsste gemäß dem Grundsatz der sogenannten Naturalrestitution des § 249 Abs. 1 BGB den Zustand wieder herstellen, der ohne die Pflichtverletzung bestünde. Die Klägerin wäre demnach so zu stellen, als hätte sie den Aufhebungsvertrag nicht geschlossen. Dies führt zum Fortbestand des Arbeitsverhältnisses.

(vgl. Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts vom 07.02.2019)

* * * *

Verfall von Urlaubsansprüchen – Obliegenheiten des Arbeitgebers

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Februar 2019 – 9 AZR 541/15)

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub erlischt in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Ur-

laub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG sieht vor, dass Urlaub, der bis zum Jahresende nicht gewährt und genommen wird, verfällt.

Das galt nach bisheriger Rechtsprechung selbst für den Fall, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber rechtzeitig, aber erfolglos aufgefordert hatte, ihm Urlaub zu gewähren. Allerdings konnte der Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen Schadensersatz verlangen, der während des Arbeitsverhältnisses auf Gewährung von Ersatzurlaub und nach dessen Beendigung auf Abgeltung der nicht genommenen Urlaubstage gerichtet war.

Diese Rechtsprechung hat der Senat weiter entwickelt und damit die Vorgaben des Gerichtshofs der Europäischen Union aufgrund der Vorabentscheidung vom 6. November 2018 (Aktenzeichen C-684/16) umgesetzt. Nach Maßgabe des § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG ist es dem Arbeitgeber vorbehalten, die zeitliche Lage des Urlaubs unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers festzulegen. Die Vorschrift zwingt den Arbeitgeber damit zwar nicht, dem Arbeitnehmer von sich aus Urlaub zu gewähren, allerdings obliegt ihm unter Beachtung von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ist der Arbeitgeber gehalten, „konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun“. Der Arbeitgeber hat klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraumes oder eines Übertragungszeitraums verfallen wird, in dem der Arbeitnehmer ihn nicht nimmt.

Bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 BUrlG kann der Verfall von Urlaub daher in der Regel nur eintreten, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt.

(vgl. Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts vom 19.02.2019)

Kündigung des Chefarztes eines katholischen Krankenhauses wegen Wiederverheiratung

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Februar 2019 – 2 AZR 746/14)

Ein der römisch-katholischen Kirche verbundenes Krankenhaus darf seine Beschäftigten in leitender Stellung bei der Anforderung, sich loyal und aufrichtig im Sinne des katholischen Selbstverständnisses zu behalten, nur dann nach ihrer Religionszugehörigkeit unterschiedlich behandeln, wenn dies im Hinblick auf die Art der betreffenden beruflichen Tätigkeiten oder die Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Die Beklagte ist Trägerin von Krankenhäusern und institutionell mit der katholischen Kirche verbunden. Der katholische Kläger war bei ihr als Chefarzt beschäftigt. Den Dienstvertrag schlossen die Parteien unter Zugrundelegung der vom Erzbischof von Köln erlassenen Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 23. September 1993. Nach deren Art. 5 Abs. 2 handelte es sich unter anderem beim Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe um einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß, der eine Kündigung rechtfertigen konnte. Der Kläger war nach katholischem Ritus verheiratet. Nach der Scheidung von seiner ersten Ehefrau heiratete er im Jahr 2008 ein zweites Mal standesamtlich. Nachdem die Beklagte hiervon Kenntnis erlangt hatte, kündigte sie das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 30. September 2009. Hiergegen hat sich der Kläger mit der vorliegenden Kündigungsschutzklage gewandt. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Über ein in diesem Verfahren ergangenes Vorabentscheidungsersuchen des Senats zum Inhalt und zur Auslegung des Unionsrechts hat der Gerichtshof der Europäischen Union mit Urteil vom 11. Septem-



ber 2018 (Aktenzeichen C-68/17) entschieden.

Die Kündigung ist nicht durch Gründe im Verhalten oder in der Person des Klägers sozial gerechtfertigt (§ 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz). Mit seiner Wiederverheiratung verletzte dieser weder eine wirksam vereinbarte Loyalitätspflicht noch eine berechnete Loyalitätserwartung der Beklagten. Die Vereinbarung im Dienstvertrag der Parteien, mit der die Grundordnung in Bezug genommen wurde, ist gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam, soweit dadurch das Leben in kirchlich ungültiger Ehe als schwerwiegender Loyalitätsverstoß bestimmt ist. Diese Regelung benachteiligte den Kläger gegenüber nicht der katholischen Kirche angehörenden leitenden Mitarbeitern wegen seiner Religionszugehörigkeit und damit wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, ohne dass dies nach § 9 Abs. 2 AGG gerechtfertigt ist. Dies folgt aus einer unionsrechtskonformen Auslegung von § 9 Abs. 2 AGG, jedenfalls aber

aus dem Anwendungsfall des Unionsrechts. Die Loyalitätspflicht, keine nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der katholischen Kirche ungültige Ehe zu schließen, war im Hinblick auf die Art der Tätigkeiten des Klägers und die Umstände ihrer Ausübung keine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung. Nationales Verfassungsrecht steht dem nicht entgegen. Das Unionsrecht darf die Voraussetzungen, unter denen die der Kirche zugeordneten Einrichtungen ihre Beschäftigten denn wegen der Religion ungleich behandelt näher ausgestalten. Der europäische Gerichtshof hat mit seiner Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG seine Kompetenz nicht überschritten. Es handelt sich nicht um einen „Ultra-Vires-Akt“ oder einen solchen, durch den die Verfassungsidentität des Grundgesetzes berührt wird.

(vgl. Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.02.2019)

* * * *

Gesetzlicher Urlaubsanspruch – unbezahlter Sonderurlaub

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. März 2019 – 9 AZR 315/17)

Für die Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs bleiben Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubs unberücksichtigt.

Nach § 3 Abs. 1 BUrlG beläuft sich der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeit auf sechs Tage in der Woche auf 24 Werktage. Dies entspricht einem gesetzlichen Jahresurlaubsanspruch von 20 Tagen bei einer Fünf-Tage-Woche. Ist die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers auf weniger oder mehr als sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, muss die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung des für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus berechnet werden, um für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubslage zu gewährleisten. Der Senat hat diese Umrechnung in Fällen des Sonderurlaubs bisher nicht vorgenommen. An dieser Rechtsprechung hält der Senat nicht fest. Befindet sich ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr ganz oder teilweise im unbezahlten Sonderurlaub, ist bei der Berechnung des Urlaubs zu berücksichtigen, dass die Arbeitsvertragsparteien ihre Hauptleistungspflichten durch die Vereinbarung von Sonderurlaub vorübergehend ausgesetzt haben. Dies führt dazu, dass einem Arbeitnehmer für ein Kalenderjahr, in dem er sich durchgehend im unbezahlten Sonderurlaub befindet, mangels einer Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub zusteht.

(vgl. Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts vom 19.3.2019)

* * * *

Elternzeit – Kürzung von Urlaubsansprüchen

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.3.2019 – 9 AZR 362/18)

Der gesetzliche Urlaubsanspruch nach §§ 1,3 Abs. 1 BUrlG besteht auch für den Zeitraum der Elternzeit, er kann jedoch vom Arbeitgeber nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG gekürzt werden. § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG steht im Einklang mit dem Unionsrecht.

Möchte der Arbeitgeber von seiner ihm durch § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG eingeräumten Befugnis Gebrauch machen, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen, muss er eine darauf gerichtete empfangsbefähigte rechtsgeschäftliche Erklärung abgeben. Dazu ist es ausreichend, dass für den Arbeitnehmer erkennbar ist, dass der Arbeitgeber von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen will. Das Kürzungsrecht des Arbeitgebers erfasst auch den vertraglichen Mehrurlaub, wenn die Arbeitsvertragsparteien für diesen keine von § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG abweichende Regelung vereinbart haben.

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 Gerichtshofs der Europäischen Union nicht, Arbeitnehmer die wegen Elternzeit im Bezugszeitraum nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet waren, Arbeitnehmern gleichzustellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben.

(vgl. Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts vom 19.3.2019)

* * * *

Sterbegeldversicherung

Mitglieder der GÖD und deren Familienangehörigen können über die GÖD eine Sterbegeldversicherung zu attraktiven Konditionen abschließen.

- Niedrige Beiträge
- Eintrittsalter bis 80 Jahre
- Keine Gesundheitsprüfung
- Doppeltes Sterbegeld bei Unfalltod
- Schon nach einem Jahr "Wartezeit" gibt es die volle Versicherungssumme (Im ersten Jahr anteilig).

Bei Interesse nehmen Sie bitte Kontakt zu uns auf und lassen sich die Unterlagen zusenden

Vorteile für GÖD-Mitglieder

Im satzungsgemäßen Mitgliedsbeitrag der GÖD sind neben den gewerkschaftlichen Leistungen, wie **Vertretung und Beratung bei arbeits-, dienst- und sozialrechtlichen Streitigkeiten (Rechtsschutz), der Unterstützung bei gewerkschaftlich anerkannten Streiks, Aussperrungen und Maßregelungen** usw. auch Leistungen über externe Versicherungen enthalten, wie z.B.

Freizeitunfallversicherung für alle GÖD - Mitglieder

Diese umfasst bei Freizeitunfällen eine Todesfallleistung in Höhe von 6.135,00 € Invaliditätsleistungen bis zu 7.670,00 €, Krankenhaustagegeld und Krankenhaustagegeld- Plus in Höhe von jeweils 5,70 €, also insgesamt 11,40 € pro Tag und Krankenhaustagegeld Extra in Höhe von 1000,-- €.

Daneben besteht für GÖD-Mitglieder eine KFZ-Regressversicherung.

Diese gewährt Versicherungsschutz für Personen- Sach- und Vermögensschäden bis zu 50.000,-- € für den Fall, dass der versicherte Fahrer aus Anlass von Schadenfällen bei Dienstfahrten im rechtlich möglichen Rahmen in Anspruch genommen wird.

Außerdem besteht ein Gruppenvertrag für Diensthauptpflicht- inkl. Dienstschlüsselversicherung für GÖD-Mitglieder im öffentlichen Dienst.

Die **Diensthauptpflichtversicherung** deckt für Personen- und Sachschäden pauschal bis zu 3.000.000,-- € ab und für Vermögensschäden bis zu 50.000,-- €.

Die **Dienstschlüsselversicherung** deckt Schäden bei Verlust von zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken überlassenen Schlüsseln bis zu 50.000,-- € ab.

* * * *

Der GÖD Mitgliedsbeitrag

Der monatliche Mitgliedsbeitrag* beträgt 0,5 des Bruttoeinkommens, mindestens aber für:

Vollzeitbeschäftigte	14,50 €
Teilzeitbeschäftigte	10,00 €
Geringfügig Beschäftigte, Rentner, Pensionäre, Azubis und Arbeitssuchende	6,00 €

Wir weisen darauf hin, dass sich das tägliche Streikgeld nach dem Beitrage richtet

* Entsprechend der geltenden Satzung und Ordnung

* * * *

GÖD-Mitgliederaktionen

über die GÖD-Eventplattform der "Ticket-sprinter GmbH" erhalten unsere Mitglieder bis zu 87 % Rabatt auf regionale Freizeitangebote und Events. Hier kann aus mehr als 3.000 exklusiven Angeboten ausgewählt werden,



Um jederzeit Zugriff auf alle Angebote zu erhalten, ist eine einmalige Registrierung mit der privaten Emailadresse und dem Zugangscode GÖD-EVENTS erforderlich unter:

www.goed-online.mitarbeiteraktionen.de

Viel Spaß mit der Eventplattform und den Angeboten !

Preisvorteile für GÖD-Mitglieder

In Zusammenarbeit mit NjoyM-Pro Touristic Marketing werden den Mitgliedern der GÖD Preisvorteile in vielen Hotels und Einkaufsmöglichkeiten ermöglicht.

Internetadresse: www.hotel-plus.info

Benutzername: goed-de

Passwort:h4l-goed01

Hier hilft man Ihnen weiter:

GÖD-Geschäftsstellen und Ansprechpartner

Bundesgeschäftsstelle

Pelkovenstraße 51, 80992 München
Tel. 089/532550, Fax 0 89 / 53 65 29
e-Mail: info@goed-online.de
Ansprechpartner: Raymund Kandler

Landesverband Bayern

Pelkovenstraße 51, 80992 München
Tel. 0 89 / 53 25 50
Fax 0 89 / 53 65 29
e-Mail: goed-bayern@t-online.de
Ansprechpartner: Josef Nikl

Landesverband Baden-Württemberg

Postfach 700151, 70571 Stuttgart
Tel. 07 11 / 90 72 26 52
e-Mail: info@goed-bw.de
Ansprechpartner: Wolfgang Feil

Regionalverband Südwest

(Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland)
Ursulinenstraße 63 a
66111 Saarbrücken
Tel. 06 81 / 9 27 28 30
Fax 06 81 / 9 27 28 33
e-Mail: cgb-saar@t-online.de
Ansprechpartner: Herbert Fontaine

für das Saarland

Ansprechpartner: Alfred Roth

für Hessen

Ansprechpartner Achim Kriegsmann

für Rheinland-Pfalz

Ansprechpartner: Matthias Antoni

Landesverband Nordwest

Obentrautstraße 57, 10963 Berlin
Tel. 0 30 / 21 02 17-33
Fax 0 30 / 21 02 17-40
e-Mail: Hauptstadtbuero@goed-online.de
Ansprechpartner: Stefan Behr

Regionalverband Küste

(Schleswig-Holstein, Niedersachsen,
Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg und
Bremen) Büro Hamburg:
Droopweg 31, 20537 Hamburg
Tel. 040 / 63 28 02 70
Fax 040 / 63 28 02 25
e-Mail: buerohamburg@goed-online.de
Ansprechpartner: Rolf Zimmermann

für Schleswig-Holstein

Ansprechpartner: Joachim Timm

für Niedersachsen und Bremen

Ansprechpartner: Rolf Zimmermann

für Mecklenburg Vorpommern

Ansprechpartnerin: Kathi Müller

Regionalverband Ost

(Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt,
Sachsen, Thüringen)
Hauptstadtbüro Berlin
Obentrautstraße 57, 10963 Berlin
Tel. 0 30 / 21 02 17-33
Fax 0 30 / 21 02 17-40
e-Mail: Hauptstadtbuero@goed-online.de
Ansprechpartner: Manfred Loitsch

GÖD-Hauptstadtbüro

Obentrautstraße 57, 10963 Berlin
Tel. 0 30 / 21 02 17-33
Fax 0 30 / 21 02 17-40
e-Mail: Hauptstadtbuero@goed-online.de
Ansprechpartner: Wolfgang Schneider

The logo consists of the letters 'GÖD' in a bold, blue, sans-serif font. The 'O' has a small square above it, and the 'D' has a vertical bar on its right side.

**Die qualifizierte
Alternative**