

# Lösungsblatt 1 Diskriminierungsfreie Tarifverträge

Textanalyse



Mach auch das Lösungsblatt zum Bestandteil deines Lernprozesses. Schau dir an, wo Du mit Deinen Überlegungen richtig gelegen und wo Du Dich vertan hast. Überlegt – vielleicht gemeinsam – was Euch zu der Lösung geführt hat, prüft und diskutiert, was an der Aufgabe für Euch und Eure Arbeit wichtig ist.

## Auszüge aus Tarifverträgen

### Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

1. räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
2. fachlich: für alle ..... oder Dienstleistungsunternehmen, die Leistungen auf dem Gebiet des ..... oder bestimmungsgemäß für ..... erbringen, für die in der Anlage aufgeführten ..... und sonstigen Einrichtungen,
3. persönlich: für alle Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf

- a) das Reinigungspersonal
- b) geringfügig Beschäftigte
- c) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV

### Urlaubsgeld

1. Beschäftigte, [...], die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten 50 % des Urlaubsgeldes [...]
2. Stichtag für das Lebensalter ist der 1. Januar des Kalenderjahres.
3. Teilzeitbeschäftigte erhalten anteiliges Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit. Diese Arbeitszeit wird nach der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten zwölf Monate vor Auszahlung des Urlaubsgeldes berechnet. Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit wird deren Dauer zugrunde gelegt.

## Kommentar

Ein Ausschluss aus dem Geltungsbereich kann für bestimmte Beschäftigungsgruppen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen und ist daher unzulässig, z.B. für die Beschäftigten in Servicebereichen (Küche, Reinigung, Wäscherei).

Es gilt immer, die – mögliche – sachliche Begründung zu hinterfragen!

Dies trifft insbesondere auf TZ-Beschäftigte, befristet Beschäftigte und geringfügig Beschäftigte zu. (TzBfG § 4 Abs. 2 Satz 2).

Hier geht es um den Ausschluss z.B. des Reinigungspersonals aus dem Geltungsbereich, ohne dass dafür eine sachliche Begründung vorliegt.

Die sachliche Begründung ist zu hinterfragen. Warum sollen Beschäftigte vor Vollendung des 18. Lebensjahres nur 50% Urlaubsgeld erhalten? Das ist eine sachlich nicht begründete Diskriminierung aufgrund des Alters.

Alle Geburtstage nach dem 1. Januar machen sich erst ein Jahr später bemerkbar, d.h. wirken erst verzögert.

Positive Regelung, da hier die tatsächliche Arbeitszeit berücksichtigt wird und der Berechnungszeitraum auf die letzten 12 Monate bezogen wird. Denn oft findet ja eine Reduzierung der AZ im Verlauf des Jahres statt. In der Regel reduzieren mehr Frauen ihre Arbeitszeit als Männer.

# Lösungsblatt 2 Diskriminierungsfreie Tarifverträge

Textanalyse



Mach auch das Lösungsblatt zum Bestandteil deines Lernprozesses. Schau dir an, wo Du mit Deinen Überlegungen richtig gelegen und wo Du Dich vertan hast. Überlegt – vielleicht gemeinsam – was Euch zu der Lösung geführt hat, prüft und diskutiert, was an der Aufgabe für Euch und Eure Arbeit wichtig ist.

## Auszüge aus Tarifverträgen

### Kündigung und Entlassung

Die Arbeitsverhältnisse der Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer\*innen, mit Ausnahme der zur Aushilfe oder auf Probe angestellten, können beiderseits unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. [...]

Der/die Arbeitgeber\*in darf einem/einer Arbeitnehmer\*in, den er/sie – oder im Falle einer Rechtsnachfolge er/sie und sein/ihre Rechtsvorgänger\*in – mindestens fünf Jahre beschäftigt haben, nur mit einer dreimonatigen Frist für den Schluss eines Kalendervierteljahres kündigen. Die Kündigungsfrist erhöht sich nach

- einer Beschäftigungsdauer von 08 Jahren auf 4 Monate
- einer Beschäftigungsdauer von 10 Jahren auf 5 Monate
- einer Beschäftigungsdauer von 12 Jahren auf 6 Monate.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Dienstjahre, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.

## Kommentar

Hier ist insbesondere die Kopplung an das 25. Lebensjahr zu kritisieren. Unzulässig: Nichtberücksichtigung von Zeiten vor dem 25. Lebensjahr. EuGH kippt die deutschen Kündigungsfristen: Beschäftigungszeiten vor dem 25. Lebensjahr zählen mit. Rechtssache C-555/07 vom 19. Januar 2010

Auswahl der Textbeispiele und Kommentierung Petra Ganser.