

RECHT SO!



GEMEINSAM. ZIELE. ERREICHEN.

■ **Fundament.** Darum ist der gewerkschaftliche Rechtsschutz wichtig für den Deutschen Juristentag. Seite 2
 ■ **#stopunionbusting.** Gemeinsame Kampagne gegen die Bekämpfung von Betriebsräten. Seite 2
 ■ **Rechte im Praktikum.** Praktika haben einen Ausbildungsaspekt. Sonst stellen sie eine reguläre Arbeit dar. Seite 3
 ■ **Der richtige Weg.** Kerstin Schminke (IG Metall) über neue Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung. Seite 4

Zwischen den Zeilen Falsch gerechnet

Einmalig 50 Euro oder durchschnittlich 20 Euro pro Monat? Die Rechnung der Reinigungsfirma Stöltling, um sich vor dem neuen Tariflohn im Gebäudereinigerhandwerk zu drücken, ging nicht auf. Ihren Beschäftigten versprach die Firmenleitung 50 Euro Belohnung – für einen Gewerkschaftsaustritt! In Personalgesprächen wurde nach der Mitgliedschaft in der zuständigen IG BAU gefragt und dann vehement erklärt, warum das überflüssig sei. Und hier begann der Fehler in der Rechnung. Denn seit dem 1. Januar 2016 verdienen die Beschäftigten dank des Tarifvertrags (in Nordrhein-Westfalen) mindestens 25 Cent pro Stunde mehr. Bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 19 Wochenstunden hätten sie somit schon bis zum März allein 60 Euro mehr in der Geldbörse. Ein schlecht gewählter Ansatz, um die Tarifbindung zu unterwandern. Und außerdem ein Verfassungsbruch. Ein solches Vorgehen ist durch Artikel 9 im Grundgesetz verboten: Die darin geschützte kollektive Koalitionsfreiheit wurde durch die Prämie angegriffen, da sie den Bestand der Gewerkschaft gefährde. Während des von der IG BAU eingeleiteten einstweiligen Verfügungsverfahrens gegen die Machenschaften der Firma stellte das Arbeitsgericht Gelsenkirchen klar, dass ein solches Verhalten auch mit Ordnungsgeldern von bis zu 250.000 Euro bestraft werden könne – auch damit hatte Stöltling wohl nicht gerechnet.

Foto: DGB Rechtsschutz GmbH

Versichert – auch ohne Chef oder Chefin

Das Bundessozialgericht hat seine Rechtsprechung zum Unfallversicherungsschutz während betrieblicher Feiern der Neuzeit angepasst: Künftig sind auch Veranstaltungen von Teams und Abteilungen mitversichert.



Jetzt sind Beschäftigte auch bei Weihnachtsfeiern von Betriebs- oder Behördenstellen gesetzlich unfallversichert, freut sich Bertold Brücher von der DGB Rechtsschutz GmbH.

Bisher war die Rechtsprechung eindeutig: Ist die Unternehmens- oder Behördenleitung bei der betrieblichen Weihnachtsfeier nicht anwesend, gilt diese nicht als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung. Die Folge bisher: Unfälle von Beteiligten sind keine „Arbeitsunfälle“ und damit nicht über die Berufsgenossenschaften mitversichert. Sie müssen also nicht zahlen.

Gericht ändert seine Rechtsprechung

„Das hat das Bundessozialgericht mit seiner jetzigen Entscheidung grundlegend verändert“, freut sich Bertold Brücher, Rechtsschutzsekretär beim „Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht“ aus Kassel. Das Centrum ist Bestandteil der DGB Rechtsschutz GmbH und vertritt Gewerkschaftsmitglieder bei ihren Verfahren vor den höchsten Gerichtsinstanzen. Die von Bertold Brücher unterstützte Mandantin war bei einer von der Dienststellenleitung ihrer Behörde genehmigten sachgebietsinternen Weihnachtsfeier ausge-

rutscht. Dabei hatte sich die Sozialversicherungsfachangestellte verletzt. Die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft hatte in Übereinstimmung mit der bisherigen Rechtsprechung die Anerkennung des Unfalls als Arbeitsunfall abgelehnt. Begründung: Der Dienststellenleiter war nicht anwesend.

Arbeitswelt hat sich gewandelt

Braucht er auch nicht, entschied jetzt das Bundessozialgericht. Es reicht künftig, dass die betriebliche Veranstaltung mit der Unternehmensleitung abgesprochen ist, es einen inhaltlichen und zeitlichen Rahmen gibt und die Team- oder Sachgebietsleitung anwesend ist. „Mit seiner Entscheidung hat das Gericht endlich berücksichtigt, dass sich die Arbeitswelt in den letzten Jahren organisatorisch grundlegend verändert hat“, erläutert der Rechtsschutzsekretär. „Es gibt Teams und sachgebietsbezogene Abteilungen. Sie agieren zwar innerhalb eines von der Unternehmens- oder Behördenleitung gesteckten Rahmens, bearbeiten aber ihre Aufträge selbstständig. Diese Veränderungen führen auch dazu, dass teaminterne Weihnachtsfeiern immer üblicher werden.“

„Das Urteil gibt in der betrieblichen Praxis endlich Sicherheit“, versichert Bertold Brücher. „Der Chef oder die Chefin muss nicht mehr teilnehmen. Es reicht, wenn die Veranstaltung lediglich das Gemeinschaftsgefühl des betreffenden Teams fördert.“ Die rechtliche Sicht auf das gesamte Unternehmen sei nicht mehr erforderlich.

Bundessozialgericht am 5. Juli 2016,
Az. B 2 U 19/14 R

Nachgeschlagen

50 – 218 – 49

Nach dem EU-Referendum in Großbritannien ist bisher nur klar, dass nichts klar ist. Doch wie sähe ein nächster Schritt für einen Brexit aus rechtlicher Sicht aus? Die EU basiert auf dem Vertrag von Lissabon. In Artikel 50 ist die Austrittsmöglichkeit, in Artikel 49 der Eintritt in die EU geregelt. Wichtiger für die nächste Zeit, wenn sich die Briten überhaupt einig werden, ist Artikel 218 des Vertrages über die Arbeitsweise der EU (AEUV): Übereinkünfte zwischen der Union und Drittländern. Hierüber werden Modalitäten und Einzelheiten des Austritts verhandelt, was sich laut Vertrag von Lissabon über zwei Jahre hinziehen darf.

Deutscher Juristentag 2016

Impulse für den Rechtsstaat

Im September findet der 71. Deutsche Juristentag in Essen statt. Die DGB Rechtsschutzsekretär*innen gestalten diese Fachtagung aktiv mit.

Bundespräsident Joachim Gauck würdigte in seiner Festansprache zur Eröffnung des letzten Deutschen Juristentags 2014 den Rechtsstaat als „beeindruckendes Gebäude“. Der Juristentag liefert dafür neue Bausteine und ist Impulsgeber für viele gesetzgeberische Entscheidungen. In diesem Jahr findet er vom 13. bis 16. September in Essen statt. Rund 3.000 Teilnehmer*innen werden während des 71. Deutschen Juristentags (djt) erwartet, darunter auch viele Kolleg*innen der DGB Rechtsschutz GmbH. Ein Schwerpunkt der größten juristischen Fachtagung in Europa wird die Digitalisierung und Selbstbestimmung in digitalen Zeiten sein. So stehen im diesjähri-

gen djt-Programm Vorträge und Diskussionsreihen zur Digitalen Wirtschaft und dem Zivilrecht sowie zu arbeitsrechtlichen Herausforderungen durch die Digitalisierung der Arbeitswelt. Erwartet werden auch in diesem Jahr spannende Beschlüsse der Anwesenden, die einen großen Einfluss auf Entscheidungen des Gesetzgebers haben.

Die wichtige Rolle der DGB Rechtsschutzsekretär*innen vor Ort wurde beim letzten Juristentag deutlich, als nur durch deren starkes Auftreten ein umstrittener Antrag während des Juristentags nicht zur Beschlussfassung vorgelegt wurde. Diskutiert wurden Änderungen des

Kampagne von DGB und DGB Rechtsschutz GmbH

#stopunionbusting

DGB und DGB Rechtsschutz GmbH gehen gemeinsam gegen Betriebsratsbekämpfung vor.



„Gewerkschaften sprengen, bekämpfen, kaputt machen“ – so lautet die wortwörtliche Übersetzung von „Union busting“. Das Thema hat sich in den vergangenen Jahren auch in Deutschland verankert. Die Impulse für dieses mittlerweile professionelle Geschäftsfeld für Anwälte und Berater kamen aus den USA. Dort sind aktive Schritte, um die Arbeit von Betriebsräten und Gewerkschaften zu verhindern, seit Jahrzehnten gängige Praxis.

Das systematische und professionell geplante Vorgehen gegen gewerkschaftliche Interessenvertretungen ist in Deutschland noch recht neu. Die Be- oder Verhinderung von Betriebsratsarbeit dürfte es hierzulande eigentlich gar nicht geben: Im Betriebsverfassungsgesetz ist die Mitbestimmung von Arbeitnehmer*innen klar geregelt und gesetzlich geschützt. Wer die Wahl oder die Arbeit eines Betriebsrats behindert oder stört, muss mit einer Geld- oder Freiheitsstrafe von bis

zu einem Jahr rechnen. Dennoch etablieren sich zunehmend Anwälte und Berater, die dieses „busting“ als Dienstleistung vorantreiben. Als öffentlichkeitswirksame Kampagne stellen sich der DGB und die DGB Rechtsschutz GmbH nun mit STOP UNION BUSTING dagegen. Auf der Internetplattform und unter dem Hashtag #stopunionbusting informieren sie über das Thema und geben konkrete Hilfestellungen für Betroffene. www.stopunionbusting.de



Veröffentlichungen und Kooperationen der DGB Rechtsschutz GmbH

Experten für Arbeitsrecht

Arbeitsrecht im Betrieb

AIB | RECHTSPRECHUNG FÜR DEN BETRIEBSRAT

In Zusammenarbeit mit der DGB Rechtsschutz GmbH erscheint wöchentlich der Newsletter zur Zeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb (AiB) – mit Infos zur aktuellen Rechtsprechung im Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht.

Campus Arbeitsrecht

Campus Arbeitsrecht ist gleichermaßen Plattform und Netzwerk für die gewerkschaftliche Mitgestaltung des Arbeitsrechts. Der Fachkongress wird alle zwei Jahre von der DGB Rechtsschutz GmbH veranstaltet.



Fotos: FrankOtt, DGB Rechtsschutz GmbH

Bundespräsident Joachim Gauck und Reinhard Vorbau, Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz GmbH, während des djt 2014.

Tarifvertragsrechts, die auch negative Effekte für die Tarifautonomie beinhalteten. Verhindert wurde dieser Beschluss nur, weil sich die über 120 anwesenden Kolleg*innen gegen eine Abstimmung entschieden.

Das Programm und Informationen zur Anmeldung sind zu finden unter: www.djt.de

+++ TICKER +++

Zum 1. März ist Max Epelein in den Ruhestand gegangen. Er vertrat die DGB Rechtsschutz GmbH vor dem Bundessozialgericht und prägte das Gewerkschaftliche Centrum für Revision und Europäisches Recht in Kassel. +++ Seit dem 1. Juni ist Jens Pfanne neuer Teamleiter der Arbeitseinheit Hannover. +++ Die neue Abteilung „Unternehmens- und Organisationskommunikation“ wurde zum 1. Juni gegründet. Ihr steht Dr. Werner Bünnagel vor.

DGB Rechtsschutzsekretär*innen

Hohe Justiz

Die DGB Rechtsschutz GmbH in den Senaten der höchsten deutschen Gerichte.

Seit dem 1. Juni 2016 ist Tjark Menssen zum ehrenamtlichen Richter am 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts berufen. Der Fachanwalt für Arbeitsrecht und Leiter der Rechtsabteilung ist seit 1993 für



den Rechtsschutz des DGB tätig. In der Arbeitsgerichtsbarkeit werden jeweils ein Beisitzer von Gewerkschaften und einer von Arbeitgeberseite vorgeschlagen. Die DGB Rechtsschutz GmbH ist in nahezu allen Senaten des Bundesarbeits- und des Bundessozialgerichts vertreten. Der 5. Senat ist zuständig für Arbeitsentgeltansprüche einschließlich Naturalvergütungen und Arbeitszeitkonten, Annahmeverzugsvergütung, Entgeltfortzahlung sowie Verfahren zum Mutterschutz.

Praktikanten sollen etwas lernen

Während eines Praktikums geht es in erster Linie darum, ein Berufsfeld kennenzulernen und sich zu qualifizieren. Doch immer wieder werden Praktikant*innen als kostenlose Arbeitskräfte missbraucht. Im Fall eines Rechtsstreits kann das Arbeitsverhältnis als reguläres gewertet werden – unabhängig davon, was im Vertrag steht.

WIE LANGE DARF BEFRISTET WERDEN?

Liegt kein sogenannter Sachgrund vor, darf ein befristeter Arbeitsvertrag nur für maximal zwei Jahre abgeschlossen werden. Bei einer zunächst kürzeren Befristung darf der Vertrag innerhalb der Höchstbefristungsdauer von zwei Jahren bis zu dreimal verlängert werden. Zudem dürfen die Arbeitnehmer*innen innerhalb der letzten drei Jahre keine Vorbeschäftigung im Unternehmen ausgeübt haben (auch nicht für nur einige Tage). Nach Ablauf der Befristung endet das Arbeitsverhältnis automatisch. Ausnahmen gelten für Unternehmen in den ersten vier Jahren nach einer Neugründung. Hier ist eine vierjährige Befristung möglich. Für Arbeitnehmer*innen, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet haben und unmittelbar vorher mindestens vier Monate beschäftigungslos waren, liegt die Höchstbefristungsdauer ohne Sachgrund bei maximal fünf Jahren.

BEZAHLUNG BEI FREIWILLIGEN PRAKTIKA

Beim Praktikum steht der Ausbildungsaspekt im Vordergrund. Praktikant*innen dürfen nicht für die Aufrechterhaltung des täglichen Betriebes eingesetzt werden. Überwiegt die Arbeitsleistung, entsteht ein Anrecht auf volles Entgelt (§ 138 II BGB). Für die ersten drei Monate muss bei freiwilligen Praktika vor dem Studien- oder dem Ausbildungsbeginn eine angemessene Bezahlung gewährt werden (§ 26 und § 17 Absatz 1 Satz 1 Berufsbildungsgesetz i. V. m. § 22 Mindestlohngesetz). Ab dem vierten Monat gilt der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde. Anspruch auf Mindestlohn ab dem ersten Tag eines freiwilligen Praktikums besteht nach Abschluss des Studium bzw. der Ausbildung (§ 22 MiLoG).

Ein Praktikum kann als reguläres Arbeitsverhältnis gewertet werden, wenn der Ausbildungsaspekt nicht in ausreichendem Maße im Mittelpunkt der Beschäftigung steht. So entschied das Arbeitsgericht Weiden im Fall einer Lagerarbeiterin, die von der DGB Rechtsschutz GmbH vertreten wurde. Im Zuge eines unentgeltlichen Praktikums sollte sie umfassend in die Arbeits- und Organisationsabläufe im Logistikzentrum eines Bildungsträgers eingeführt werden. In ihrem Praktikumsvertrag war detailliert festgehalten, welche Kenntnisse und Fertigkeiten während der Praktikumszeit vom 27. Mai bis 2. August 2013 durch praktische Arbeitsaufgaben und Lehrgespräche ergänzt und vertieft werden sollten. Der Praktikumsbetrieb verpflichtete sich, die Praktikantin in die Aufgabengebiete einer Fachkraft für Lagerlogistik einzuführen, sie auszubilden und fachlich zu betreuen. Tatsächlich wurde sie jedoch nach kurzer Einarbeitungszeit lediglich in einer Abteilung eingesetzt.

Kurz nach Ablauf des Praktikums wurde ein sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag geschlossen. Nach zweimaliger Verlängerung ergab sich eine Gesamtvertragsdauer von zwei Jahren. Die Logistikmitarbeiterin klagte gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. August 2015 mit der Begründung: Das Praktikum sei als reguläres Arbeitsverhältnis zu werten und müsse daher als Vorbeschäftigung gelten (i. S. v. § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG).

„Der Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages ist rechtlich nicht möglich, sofern der Arbeitnehmer vorbeschäftigt war. Dabei sind Vorbeschäftigungen beachtlich, welche nicht mehr als drei Jahre zurückliegen“, erläutert Rechtsschutzsekretär Sebastian Volk aus dem DGB Rechtsschutz Büro Weiden.

Kostenlose Ersatarbeitskräfte

„Immer wieder erleben wir, dass Arbeitgeber Praktikanten als kostenlose Ersatarbeitskräfte missbrauchen“, erklärt Sebastian Volk. „Das widerspricht der Grundidee des Praktikums – Praktikanten sollen die Möglichkeit erhalten, einen Beruf kennenzulernen und erste Kenntnisse zu erwerben. Dazu gehört neben Lehrgesprächen auch ‚Learning by Doing‘, aber nicht die regelmäßige Übernahme von Tätigkeiten, für die andere Lohn erhalten.“ Sollte die Abgrenzung zu einem regulären Arbeitsplatz nicht klar ersichtlich sein, kann das rechtliche Folgen haben. „Ausschlaggebend vor Gericht ist nicht,



Foto: privat

„Die Entscheidung der Richter zeigt, dass es sich lohnt, seine Rechte im Praktikum zu kennen und einzufordern“, so DGB Rechtsschutzsekretär Sebastian Volk aus dem Büro Weiden.

wie vielfach angenommen, ob auf dem Vertrag Praktikum steht. Der Ausbildungszweck muss wie auch bei einer Umschulung im Vordergrund stehen, die Arbeitsleistung ist dabei eher nebensächlich“, betont Volk.

Die durch das Rechtsschutzbüro Weiden vertretene Lagerfachkraft konnte glaubhaft darlegen, dass sie während ihres Praktikums nicht wie vereinbart verschiedene Stationen im Logistikbetrieb kennengelernt habe, sondern ausschließlich in der Poststelle eingesetzt wurde. Nach einer kurzen Einarbeitungszeit von circa 30 bis 100 Minuten erledigte sie nahezu selbstständig die gleichen Aufgaben wie die anderen in der Abteilung tätigen Beschäftigten. Zeitweise sogar eigenverantwortlich und ohne Überprüfungsöglichkeit.

Das stellte für die Richter*innen am Arbeitsgericht Weiden keine strukturierte Wissensvermittlung und Ausbildung dar, die ein Praktikum ausmachen. Es lägen vielmehr die Strukturmerkmale eines Arbeitsverhältnisses vor. Dem Antrag der Klägerin auf Weiterbeschäftigung wurde wegen Überschreitung der Höchstbefristungsdauer für sachgrundlose Befristungen stattgegeben.

Arbeitsgericht Weiden am 8. März 2016,
Az. 5 Ca 1046/15

Kerstin Schminke (IG Metall) zu den Plänen des Bundesarbeitsministeriums zur Reform der betrieblichen Altersversorgung

Der richtige Weg

Eine tariflich vereinbarte betriebliche Altersversorgung könnte eine wichtige Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung sein, sagt Kerstin Schminke, Expertin der IG Metall für betriebliche Altersversorgung. Die geplante gesetzliche Regelung entbinde die Bundesregierung aber nicht von ihrer Pflicht, die gesetzliche Rentenversicherung zu stärken.



Kerstin Schminke, politische Sekretärin im IG Metall-Vorstand, Funktionsbereich Tarifpolitik, ist u. a. zuständig für die strategische und konzeptionelle Planung der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Welche gesetzlichen Reformen zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) sind geplant?

Die Bundesregierung will die Verbreitung der bAV in Klein- und Mittelbetrieben und bei den Geringverdienern gesetzlich fördern. Hierzu sollen auch die Tarifvertragsparteien stärker in die Verantwortung genommen werden, was durch die Vorlage des „Sozialpartnermodells Betriebsrente“ untermauert wurde. Damit wird der Versuch unternommen, einen Teil der Aufgaben des Sozialstaates auf die Tarifvertragsparteien abzuwälzen.

Was ist die Position der IG Metall?

Fest steht, dass eine gesellschaftliche Debatte über die Reform des gesamten Alterssicherungssystems unausweichlich und notwendig ist. Gegen das Absinken des Rentenniveaus und der weiteren Instrumenten zur Absenkung der Leistungsfähigkeit in der gesetzlichen Rentenversicherung muss gegen gesteuert werden.

Die private Riester-Vorsorge erweist sich als nicht funktional – gerade dort, wo sie nach ihrer Grundkonzeption ankommen sollte, bei den Geringverdienern, kommt sie nicht an. Die bAV als zweite Säule könnte aus Sicht der IG Metall einen ergänzenden Auftrag zur Lebensstandardsicherung insbesondere im Alter erfüllen. Daher halten wir ein Anreizsystem für tarifliche Lösungen zur bAV grundsätzlich für den richtigen Weg.

Welche Vorteile hätte die tarifliche Lösung zur bAV?

Sie erhöht die Möglichkeit der finanziellen Beteiligung der Arbeitgeber. Durch eine Einrichtung der Tarifvertragsparteien würden insbesondere hohe Verwaltungs- und Vertriebskosten praktisch ausgeschlossen. Der Risikosolidaritätsgleich eines großen tariflichen Kollektivs kann Absicherungen für die Fälle von Erwerbsminderung oder Hinterbliebenenversorgung für alle Beschäftigten bieten – ohne individuelle Gesundheitsprüfungen. Damit kommt die bAV dem Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung sehr nahe und wird dadurch besonders rentabel – auch in Zeiten eines Niedrigzinses.

Neben diesen Leistungen könnten Lebensphasen wie Pflege- und Erziehungs- sowie Qualifikationszeiten in tariflichen Systemen mit großem Kollektiv leichter abgebildet werden.

Wie stabil werden denn die bewährten Rentensysteme sein?

Es muss bedacht werden, dass durch tarifliche Versorgungsregelungen ein erhöhter Druck auf bewährte bestehende Versorgungssysteme entsteht. Diese Versorgungssysteme mit ihren Besitzständen sind unbedingt zu schützen.

Welche Maßnahmen sind notwendig, um einen Ausbau der bAV zu fördern?

Zunächst müssen die Rahmenbedingungen verändert werden. Unter anderem muss der steuerliche Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG erhöht werden. Dann muss der volle Beitragssatz in der Kranken- und Pflegeversicherung wieder abgeschafft werden. Und die Betriebsrente sollte nicht voll auf die Grundsicherung angerechnet und die Riester-Förderung in der bAV nutzbar gemacht werden.

Auf jeden Fall sollte die bAV tariflich so ausgestaltet werden, dass sie den Arbeitnehmern attraktive Angebote machen kann. Dazu muss der Gesetzgeber diese Thematik exklusiv regeln.

Wie wird es mit den Reformvorhaben weitergehen?

Geplant ist die Vorlage von konkreten Reformvorschlägen aus dem BMAS und BMF noch vor der Sommerpause.

Entscheidend für eine stärkere Verbreitung der bAV mit einem ausreichenden Leistungsniveau werden die konkreten Reformvorschläge sowie deren gesetzliche Umsetzung sein. Klar ist aber, die Förderung der bAV durch die Bundesregierung ersetzt nicht eine Reform und Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung.

VEREINFACHTE ZUSAMMENFASSUNG „SOZIALPARTNERMODELL“

Die Tarifvertragsparteien können Tarifverträge vereinbaren, aufgrund derer die Arbeitgeber einen bestimmten Beitrag an einen Versorgungsträger der Tarifvertragsparteien zahlen. Alle Rechte und Pflichten gehen auf diesen Versorgungsträger über. Die Subsidiärhaftung des § 1 Absatz 1 S. 3 BetrAVG würde somit für den Arbeitgeber entfallen (reine Beitragszusage). Nichttarifgebundene Arbeitgeber können die Anwendung dieses Tarifvertrages vereinbaren. Der Versorgungsträger sagt sodann mindestens auf der Grundlage einer Beitragszusage mit Mindestleistung eine Leistung an die Arbeitnehmer zu. Die Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung wäre sofort unverfallbar. Für die Insolvenz des Versorgungsträgers soll es eine Sicherung geben.

IMPRESSUM



RECHT SO!
Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 3_16 (Juli 2016)

Gedruckte Auflage: 18.500
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: Oktober 2016

Herausgeber:
DGB Rechtsschutz GmbH
Reinhard Vorbau (verantwortlich)
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Redaktion:

Robert Filgner, Ulrich Kalhöfer
(ran Verlag), Tatjana Dette, Michael
Mey, Hans-Martin Wischnath
(DGB Rechtsschutz GmbH),
Bildredaktion: Frank Ott
(DGB Rechtsschutz GmbH).

Grafik & Produktion,

Redaktionsadresse:
mpk Medienpool Köln GmbH |
ran Verlag
Amsterdamer Straße 228
50735 Köln
Telefon: 0221 / 97328-0
E-Mail: redaktion.rechtsso@ranverlag.de

Druck: Gebrüder Kopp, Köln



■ Verschwiegenheitspflicht des Betriebsrats | Personalabbau kein Geschäftsgeheimnis

Betriebsrat nicht zur Geheimhaltung verpflichtet

Ein Arbeitgeber, der einen **Stellenabbau** plant, kann in der Regel nicht vom Betriebsrat verlangen, diese Information **geheimzuhalten**. Das entschied das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein und stellte damit klar, dass ein Personalabbau kein Geschäftsgeheimnis ist. Dies hatte der Arbeitgeber eines Betriebs behauptet und vom Betriebsrat schriftlich verlangt, die Belegschaft nicht von seinen Plänen in Kenntnis zu setzen, **fast 300 Arbeitsplätze** abzubauen: „Die einseitige Veröffentlichung von Informationen stellt eine massive Belastung der vertrauensvollen Zusammenarbeit dar. Wir werden jedes Betriebsratsmitglied persönlich straf- und haftungsrechtlich voll für seine Tätigkeit verantwortlich machen.“ Dabei berief er sich auf den **§ 79 BetrVG**. Diese Vorschrift verpflichtet den Betriebsrat zur Verschwiegenheit,

wenn er vom Arbeitgeber über Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse in Kenntnis gesetzt wird. Ihm entstehe ein **Wettbewerbsnachteil**, so der Arbeitgeber, wenn die Öffentlichkeit und damit auch seine Kunden oder seine Konkurrenz von dem Personalabbau erfahren würden.

Das Landesarbeitsgericht sah dies anders und entschied: Der Beschäftigungsabbau stelle **kein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis** dar und unterliege daher nicht der Geheimhaltung im Sinne des § 79 BetrVG. Es fehle ein **sachliches und objektives Interesse** des Arbeitgebers an der Geheimhaltung.

*Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein am 20. Mai 2015,
Az. 3 TaBV 35/14*

Die Vorschrift Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

§ 79

(1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerthen. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat. Die Verpflichtung gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Betriebsrats. Sie gilt ferner nicht gegenüber dem Gesamtbetriebsrat, dem Konzernbetriebsrat, der Bordvertretung, dem Seebetriebsrat und den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat sowie im Verfahren vor der Einigungsstelle, der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 8) oder einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86).

(2) Absatz 1 gilt sinngemäß für die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebs-

rats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Wirtschaftsausschusses, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der gemäß § 3 Abs. 1 gebildeten Vertretungen der Arbeitnehmer, der Einigungsstelle, der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 8) und einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86) sowie für die Vertreter von Gewerkschaften oder von Arbeitgebervereinigungen.

Der Kommentar

Allein die Tatsache, dass der Arbeitgeber auf eine **Rechtsbeschwerde vor dem Bundesarbeitsgericht** verzichtete, deutet darauf hin, dass er selbst sein Verlangen auf Verschwiegenheit für chancenlos hielt. Auch seine Behauptung, der Stellenabbau würde zu einem Motivationsverlust der Belegschaft führen, weist darauf hin, dass er sich vor seiner **Verschwiegenheitsanordnung** nicht ernsthaft genug mit den **gesetzlich definierten Aufgaben eines Betriebsrats** beschäftigt hat. Dies holte das Gericht für ihn sehr deutlich nach: „Der Betriebsrat kann

seine Rechte nur bei Informations- und Meinungs austausch mit der Belegschaft sachgerecht wahrnehmen. Das allgemeine Geheimhaltungsinteresse des Arbeitgebers gegenüber der Konkurrenz entspricht dem globalen Interesse jedes im Wettbewerb befindlichen Arbeitgebers. Dieses reicht angesichts der **Notwendigkeit zur Kommunikation zwischen Betriebsrat und Belegschaft** über den geplanten Personalabbau nicht aus. Aus dem gleichen Grund muss ein Arbeitgeber die mit einem geplanten Personalabbau einhergehende Unruhe **hinnehmen**.“

Mindestlohn | Bereitschaftsdienst

BAG stellt klar: Mindestlohn gilt auch im Bereitschaftsdienst

Der Arbeitgeber muss den gesetzlichen Mindestlohn für **jede geleistete Arbeitsstunde** zahlen, so entschied das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Rettungsassistenten. Danach gehören zur **vergütungspflichtigen Arbeit** auch **Bereitschaftszeiten**, während derer sich ein Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort – **innerhalb oder außerhalb des Betriebs** – bereithalten muss, um bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen.

Im vorliegenden Fall lehnten die Erfurter Richter allerdings einen Anspruch des Klägers auf weitere Vergütung ab: Bei maximal 228 Arbeitsstunden, die der Kläger mit Vollarbeit und Bereitschaftszeiten in einem Monat tatsächlich leisten kann, erreichte die **gezahlte Monatsvergütung** in Höhe von 2.680 Euro den gesetzlichen Mindestlohn (228 Stunden zu 8,50 Euro = 1.938,00 Euro brutto monatlich) nicht nur, sondern übersteige ihn. Deshalb sei der Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn bereits **erfüllt**.

Der Kommentar

Zu begrüßen ist die generelle Feststellung der Erfurter Richter: **Mindestlohn gilt immer**, auch in Bereitschaftszeiten! Es erschließt sich allerdings nicht, warum in diesem Fall das Mindestlohngesetz auf die Regelungen zu **Bereitschaftszeiten im TVöD** angewendet werden sollte. Die Vorschriften zum gesetzlichen Mindestlohn sollen sicherstellen, dass jede Arbeitsstunde mindestens mit (zum Zeitpunkt der Klage gesetzlich festgelegten) 8,50 Euro vergütet wird. Der Kläger erhält aber für **jede geleistete Stunde**, auch eingerechnet die Bereitschaftszeiten, mehr als den Mindestlohn. Zwar werden die Bereitschaftszeiten nach dem TVöD-V **nur zur Hälfte als Arbeitszeit** gewertet, aber dann hätte sich doch allenfalls ergeben können, dass die nicht als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftszeit mit 8,50 Euro zu bezahlen ist. Der Kläger wollte aber die **kompletten neun Stunden** vergütet bekommen – und das nicht mit dem Mindestlohn, sondern mit dem Tariflohn von 15,86 Euro.

Aber seiner Klage ist wenigstens die **Klarstellung** des Bundesarbeitsgerichts zu verdanken.

*Bundesarbeitsgericht
am 29. Juni 2016
Az. 5 AZR 716/15
PM 33/16*

ALG II | Sanktionen in Eingliederungsvereinbarungen

Vereinbarung ohne Gegenleistung nichtig

Eingliederungsvereinbarungen, getroffen zwischen einem **Empfänger von ALG-II-Leistungen** und dem Jobcenter, sind nichtig, wenn mit der dort vereinbarten monatlichen Anzahl nachzuweisender Bewerbungen als „**Eigenbemühungen**“ keine **konkrete Vereinbarung einer Kostenerstattung** getroffen wurde. Deshalb könnten die betreffenden Eingliederungsvereinbarungen nicht Grundlage von **Sanktionsentscheidungen** sein, so das Bundessozialgericht (BSG). Die Kasseler Richter gaben damit einem Empfänger von ALG-II-Leistungen Recht. Er hatte 2011 und 2012 in Eingliederungsvereinbarungen mit dem Jobcenter verabredet, monatlich zehn Bewerbungsbemühungen zu unternehmen und diese jeweils nachzuweisen. Als dies aus Sicht des Jobcenters nicht erfolgte, wurde ihm in jedem betreffenden Jahr für **drei Monate das ALG II gestrichen**, es wurden nur die Unterkunftskosten übernommen und Lebensmittelgutscheine erteilt.

Das sei **nicht rechtens**, so die Kasseler Richter. Das beklagte Jobcenter habe sich vom ALG-II-Empfänger **unzulässige Gegenleistungen**, die Sanktionen, versprechen lassen. Die-

se **Kopplung** sei nach § 58 Abs. 2 Nr. 4 SGB X unzulässig. In solchen Eingliederungsverfahren müsste ein ausgewogenes Verhältnis der wechselseitigen Verpflichtungen enthalten sein. Daran fehle es hier, so die Richter.

Der Kommentar

Das BSG hat die sanktionsbewehrte Verpflichtung des Leistungsempfängers als **eindeutig unangemessen** im Verhältnis zu der übernommenen Leistungsverpflichtung angesehen.

Einer weiteren Prüfung der Rechtswidrigkeit bedarf es nicht. Die Eingliederungsvereinbarungen als **öffentlich-rechtliche Verträge** sind nichtig. Gemäß § 15 I SGB II ist in einer Eingliederungsvereinbarung zu bestimmen, **welche Leistungen der erwerbsfähige Leistungsberechtigte erhält**, welche Bemühungen in welcher Häufigkeit zu erbringen sind und in welcher Form diese nachzuweisen sind.

Weigern sich die Leistungsberechtigten trotz Belehrung, ihre festgelegten Pflichten zu erfüllen, insbesondere Eigenbemühungen nachzuweisen – ohne einen wichtigen Grund dafür zu haben, so mindert sich gemäß § 31a SGB II das ALG II um

30 Prozent. Bei der ersten wiederholten **Pflichtverletzung** um 60 Prozent und bei jeder weiteren Pflichtverletzung vollständig, sofern eine Minderung zuvor festgestellt wurde. Von Letzterem ging hier das Jobcenter aus.

Wenn jedoch neben den Pflichten des Berechtigten nicht auch die dafür notwendigen **Unterstützungsleistungen** benannt werden, damit in unzulässiger Weise das Versprechen zur Gegenleistung entfällt, ist diese Vereinbarung als öffentlich-rechtlicher Vertrag nichtig.

Der Praxistipp

Wichtig ist es, soweit möglich, vor Unterzeichnung einer Eingliederungsvereinbarung diese **rechtlich überprüfen** zu lassen. In jedem Fall sollte jedoch auch nach Abschluss die Vereinbarung durch eine/n in diesem Rechtsgebiet sachkundige/n **Rechtsschutzsekretär*in** der DGB Rechtsschutz GmbH auf deren **Wirksamkeit** hin geprüft werden, um unberechtigte Sanktionen zu vermeiden.

*Bundessozialgericht
am 17. März 2016,
Az. B 14 AS 26/15 R,
PM 25/16*

Diese Urteile liegen z. T. noch nicht in schriftlicher Form vor, sondern lediglich als Pressemitteilung (PM).