

RECHT SO!



GEMEINSAM. ZIELE. ERREICHEN.

■ **Digitalisierung.** Schlaglichter der Beschlüsse des Deutschen Juristentags für eine Mitbestimmung 4.0. Seite 2
 ■ **Und jetzt?** Themenwerft „tariflicher Mindestlohn“ zeigt Handlungswege aus dem Baugewerbe und mehr. Seite 2
 ■ **Vergleichbar oder nicht.** Wenn im Arbeitsvertrag verglichen wird, muss auch verglichen werden. Seite 3
 ■ **Umsetzungen gefragt.** Antworten für die Arbeit 4.0 gibt es bereits, weiß Prof. Dr. Krause (Uni Göttingen). Seite 4

Zwischen den Zeilen Sich damit abfinden

„Für den Fall, dass Sie innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung hiergegen keine Klage einreichen, steht Ihnen eine mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällige Abfindung zu.“ Soweit so gut. Doch dann rechnete die Unternehmensleitung wohl noch einmal nach und prompt: Innerhalb dieser drei Wochen erhielt der gekündigte Außerdienstmitarbeiter ein weiteres Schreiben. Darin war eine um acht Monate verlängerte Kündigungsfrist enthalten. Und die Entgeltfortzahlung während dieses Zeitraums wäre dann wohl doch günstiger als die vorher angebotene Abfindung gewesen. Ungünstig für den Arbeitgeber blieb aber die Tatsache, dass der Gekündigte seine Bedingung für die Abfindung erfüllt hatte, also keine Klage dagegen erhob. Somit stand sie ihm weiterhin zu. Bis zum Landesarbeitsgericht Nürnberg kämpfte die Firma für ihre offensichtliche Abfindungsumgehung. Ohne Erfolg. Denn das zweite Schreiben löste das erste nicht auf oder ab. Und nur, weil darin von einer Abfindung keine Rede mehr war, ging der Anspruch darauf nicht verloren. Für den älteren Kläger hieß das fast 15.300 Euro – eine wichtige Summer für den Mandanten der DGB Rechtsschutz GmbH und trotzdem nur eine geringe finanzielle Stütze auf dem Weg zur Rente. Und auch nur ein Mittel, das genutzt werde, „ältere Mitarbeiter, die ohnehin in einigen Jahren in Rente gehen werden, loszuwerden“, wie selbst die Richter*innen in ihrem Urteil festhielten. Damit musste sich letztlich auch der Arbeitgeber abfinden.

Weitergeben

Rechtsschutz-Expertise

Mit ihrem Know-how bringen sich die Rechtsschutzsekretär*innen der DGB Rechtsschutz GmbH bei vielen weiteren Veröffentlichungen und Veranstaltungen ein. Mehr dazu unter:
www.campusarbeitsrecht.de
www.bund-verlag.de/zeitschriften/arbeitsrecht-im-betrieb

Campus
Arbeitsrecht

Arbeitsrecht
im Betrieb

Beweislast umgedreht

Höhere Tarifgruppe für eine Systemgastronomie-Beschäftigte dank Tarifvertrag der NGG: Denn die Versagung der Höhergruppierung hätte der Arbeitgeber darlegen müssen.

Bereits fünf Jahre hatte die Rotationsmitarbeiterin bei Burger King gearbeitet. Im Jahr 2015 wollte sie ihre Höhergruppierung erwirken, mit 41 Cent brutto mehr Entgelt pro Stunde. Der Fall landete mit Unterstützung von DGB Rechtsschutzsekretär Michael Mey vor dem Arbeitsgericht Hagen. „Die gerichtliche Auseinandersetzung war notwendig, da die Argumente des Arbeitgebers gegen eine Höhergruppierung einfach nicht schlüssig waren“, so Michael Mey.

Seit dem 1. Januar 2015 ist für Beschäftigte in der Systemgastronomie ein neuer Entgelttarifvertrag (ETV) der Gewerkschaft NGG (Nahrung Genuss Gaststätten) gültig. In diesem sind Aufstiegsregeln für die Tarifgruppen enthalten. „Und ebenso wichtig ist die darin formulierte Beweislastumkehr für die Höhergruppierung der Rotationsmitarbeiterin“, sagt der Teamleiter im Büro Hagen. „Der Arbeitgeber hatte in diesem Streitfall die Gründe dafür darzulegen, warum er eine Eingruppierung in die nächst höhere Tarifgruppe versagt. Normalerweise müssen Beschäftigten ihre Argumente sammeln und beweisen können.“

Ohne stichhaltige Argumente

Für die Rotationsmitarbeiterin ging es konkret um die Tarifgruppe 3 des ETV. Diese setzt voraus, dass Beschäftigte im Rotationssystem seit über 36 Monaten tätig sind und alle „während der Schicht im Restaurant zur Verfügung stehenden Tätigkeiten ausüben können“, so die Formulierung im ETV. Die Beschäftigungsdauer war im Januar 2015 unstrittig. Für den weiteren Sach-

verhalt nutzten die Richter*innen am Arbeitsgericht den Passus aus dem Tarifvertrag und forderten die Beweislast beim Arbeitgeber ein: Die bis dahin aufgeführten Argumente konnten so widerlegt beziehungsweise vom Arbeitgeber nicht ausreichend bewiesen werden. Es handelte sich um Reinigungstätigkeiten, die jedoch vor Ort nicht von Rotationsmitarbeitern erledigt werden. Außerdem stand eine von der Klägerin nicht genutzte Qualifizierungsmaßnahme einer Höhergruppierung nach Ansicht des Arbeitgebers im Weg. Diese bezog sich allerdings auf eine Maschine, die in der betreffenden Filiale gar nicht existierte.

Der Klägerin wurde für Januar und Februar ihre ausstehende Vergütung zugesprochen. Die Richter*innen stellten außerdem fest, dass sie ab März 2015 in die Tarifgruppe 3 des ETV einzugruppieren sei.

Der Klägerin wurde für Januar und Februar ihre ausstehende Vergütung zugesprochen. Die Richter*innen stellten außerdem fest, dass sie ab März 2015 in die Tarifgruppe 3 des ETV einzugruppieren sei.



Michael Mey, Teamleiter im Büro Hagen: „Es ist ein guter Schachzug der NGG, Arbeitgeber in die Verantwortung zu nehmen, wenn sie Höhergruppierungen verweigern.“

Arbeitsgericht Hagen
am 11. November 2015,
Az. 3 Ca 844/15

BEWEISLASTUMKEHR IM TARIFVERTRAG

Im Entgelttarifvertrag für die Systemgastronomie (ETV) der NGG vom 17.12.2014 (gültig ab 1.1.2015) ist für Tätigkeiten im Rotationssystem zur Eingruppierung festgehalten: „Die Zuweisung einzelner Tätigkeiten im Rotationssystem, die für eine Eingruppierung in die Tarifgruppe 3 erforderlich ist, darf den Beschäftigten nicht willkürlich versagt werden. Im Streitfall hat der Arbeitgeber seine Gründe für die Versagung darzulegen und im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung zu beweisen.“ Hier müssen also die Arbeitgeber begründen, warum sie Beschäftigten eine Höhergruppierung verwehren.

tigten nicht willkürlich versagt werden. Im Streitfall hat der Arbeitgeber seine Gründe für die Versagung darzulegen und im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung zu beweisen.“ Hier müssen also die Arbeitgeber begründen, warum sie Beschäftigten eine Höhergruppierung verwehren.



Deutscher Juristentag 2016

Die Masse mitbestimmen

Auch Crowdworking gehört unter den Schutz der deutschen Mitbestimmung. Das fordert der Deutschen Juristentag nun in seinen Beschlüssen.



Fotos: Frank Ott, DGB Rechtsschutz GmbH

Heiß diskutiert: Mehr Schutz für arbeitnehmerähnliche Personen in Bezug auf neue Formen der Arbeitsorganisation wie beispielsweise Crowdworking.

Mit mehr als 2.200 anwesenden Jurist*innen gab der 71. Deutsche Juristentag (DJT) vom 13. bis 16. September auch 2016 mit seinen Beschlüssen Impulse für den Gesetzgeber, die Rechtspolitik und gesellschaftliche Entwicklungen in einen praktikablen Einklang zu bringen. In den sechs Arbeitsgruppen, in denen auch über moderne Familienkonzepte oder die Öffentlichkeit von Gerichtsverhandlungen diskutiert wurde, waren aus Arbeitnehmer*innen-Sicht erste Beschlüsse zur Digitalisierung der Arbeitswelt von Bedeutung. Hierzu zählten Empfehlungen für einen gesetzlich geregelten Mindestschutz auch für sogenannte Crowdworker, aber auch neue Zutritts- und Kommunikationsrechte auf elektronischer Basis für Gewerkschaften. Diese sollen auch

Zugänge zum betrieblichen Intranet oder Mailverteilern erhalten können. Weitere Beschlüsse sind auf www.dgbrechtsschutz.de zusammengefasst.

Bedrohung der Rechtsstaatlichkeit

Der DJT bezog ungewöhnlich scharf Stellung zu der Reaktion der türkischen Regierung auf den Putschversuch im Juli: „Die massenweise Entlassung, Verhaftung und drohende Enteignung von Richtern und Staatsanwälten schaltet die Dritte Gewalt systematisch aus.“ Unter den 80.000 entlassenen Staatsbediensteten sind 3.500 Richter*innen und Staatsanwälte*innen, mehr als die Hälfte davon sind inhaftiert – eine „ernsthafte Bedrohung der Menschenrechte, Rechtsstaatlichkeit und Unabhängigkeit der Justiz in der Türkei.“

Veranstaltung des Kompetenz-Centers Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeitsschutz auf höchstem Niveau

Arbeitsschutz-Experten im Austausch: die gerichtliche Praxis im wissenschaftlichen Blick – und im Dialog mit aktiven Betriebsrät*innen.

Betriebsrät*innen haben im Arbeits- und Gesundheitsschutz vielfältige Handlungsmöglichkeiten und zahlreiche Mitbestimmungsrechte. Und eine große Verantwortung, diese auch in den Betrieben umzusetzen. Dafür hat die DGB Rechtsschutz GmbH mit

ihrem Kompetenz-Center „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ ihre Expertise stärker gebündelt – und am 5. September in einer ersten Veranstaltung in der Berliner ver.di-Zentrale sichtbar gemacht. „Die forensische Dimension des Arbeits- und Gesundheitsschutzes“ war mit Prof. Dr. Wolfhard Kohte als ausgewiesenen Spezialisten auf diesem Gebiet hochkarätig besetzt. Er ist Professor an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und dort seit 1992 Inhaber der Gründungsprofessur Zivilrecht II an der

Juristischen Fakultät. Zu seinen zahlreichen Veröffentlichungen zum deutschen und europäischen Arbeitsschutzrecht gehören unter anderem „Vom Arbeitsschutz zur Arbeitsumwelt“ (mit Bücker/Feldhoff) sowie das Werk „Gesamtes Arbeitsschutzrecht“ (mit Faber/Feldhoff). Er vermittelte den Anwesenden die Besonderheiten der forensischen Praxis, beleuchtete die Rechtsdurchsetzung im Arbeitsschutzrecht unter anderem mit den Schwerpunkten Kündigungsschutz sowie Zahlungsklagen und

gab Hinweise beim Themengebiet Gefährdungsbeurteilung und BEM.

Wissen praxisnah teilen

Neben den anwesenden Experten der DGB Rechtsschutz GmbH stand die Veranstaltung auch Betriebsräten offen, die somit von einem lebendigen Wissenstransfer profitieren konnten. Ein Ansatz, der bei internen Veranstaltungen der DGB Rechtsschutz GmbH nun häufiger genutzt wird, um zu einer effizienten Vernetzung beizutragen.

Veranstaltungsreihe „Themenwerft“

Tariflicher Mindestlohn. Und jetzt?

Tenor der Themenwerft im September: Vom Baugewerbe lernen und tarifliche Mindestlöhne weiterentwickeln.

Am 8. September 2016 stand in der Bildungsstätte „Haus am Pichelsee“ in Berlin der Mindestlohn im Mittelpunkt der „Themenwerft“ der DGB Rechtsschutz GmbH. Genauer: der tarifliche Mindestlohn. Denn während der gesetzliche Mindestlohn in der öffentlichen Diskussion hohe Aufmerksamkeit gefunden hat, darf

der Blick auf die tariflichen Bestimmungen nicht verloren gehen. Antonius Allgaier von der IG BAU brachte daher als Rechtsexperte während des Abends sein Wissen aus der Entwicklungsgeschichte des tariflichen Mindestlohns ein. Immerhin gilt das Baugewerbe auf diesem Gebiet als Vorreiter – durch die ersten Mindestlöhne, die am Bau 1997 als Folge des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes von 1996 entstanden. Er



gab in seinen Redebeiträgen auch Ausblicke, in welche Richtung die tariflichen Regelungen weiterentwickelt werden müssten.

Themenwerft ist eine Veranstaltungsreihe der DGB Rechtsschutz GmbH in Kooperation mit der IG BAU und der GJEW (Gemeinschaft Jugend, Erholung und Weiterbildung e.V.) mit dem Ziel, Aktive zu vernetzen und auch brisanteren Themen ein Austauschforum zu geben.

+++ TICKER +++

Seit 1. Juli ist **Sabine Martini** neue **Teamleiterin** der Arbeitseinheit Stuttgart. +++ Das **Büro Oberhausen** ist umgezogen. Die Kolleg*innen sind nun zu finden am **Willi-Brandt-Platz 3**. +++ **Termintipps:** Vom 16. bis 17. November findet in Berlin das **Schöneberger Forum** statt. Vom 17. bis 18. November tagt der 6. **Deutsche Sozialgerichtstag** in Potsdam.

Vergleichbar oder abweichend?

Mit Formulierungen wie „vergleichbar der Regelungen im Tarifvertrag ...“ wollen Arbeitgeber direkte Regelungen und Vereinbarungen mit den Beschäftigten vereinfachen. Aber wo „vergleichbar“ steht, muss auch genau verglichen werden. Das traf für eine Mandantin der DGB Rechtsschutz GmbH in Bezug auf ihren Arbeitsvertrag mit einer Sechs-Tage-Woche zu. Strittig war die Dauer ihres Erholungsurlaubs.

UNKLARHEITENREGEL

Bei sogenannten Formulararbeitsverträgen (also vorformulierten Arbeitsverträgen) greift die Unklarheitenregel gemäß § 305c Abs. 2 BGB. Unklarheiten bei der Auslegung arbeitsvertraglicher Vereinbarungen gehen zu Lasten des Verwenders, also des Arbeitgebers. Es ist seine Verantwortung, sich klar und unmissverständlich auszudrücken. Die Formulierung zum Erholungsurlaub im vorliegenden Fall, also eine vom TVöD abweichende Regelung mit dem Wort „vergleichbar“ zu versehen, war irreführend. Die Richter betonten ebenfalls, dass die für die Klägerin günstigere Auslegung maßgeblich sei.

URLAUBSTAGE

Entgegen häufiger Annahmen bestehen die 24 Tage Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) für eine Sechs-Tage-Woche. § 3 BUrlG: „Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage.“ Somit zählt der Gesetzgeber Samstage mit (Montag bis Freitag sind „Arbeitstage“). „Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonntage oder gesetzliche Feiertage sind“, so im BUrlG weiter. Tarifverträge, die in der Regel die Dauer der Urlaubszeit regeln, haben häufig eine klare Formulierung in Bezug auf die „normale“ Fünf-Tage-Woche. Somit steht einem Beschäftigten mit einer Sechs-Tage-Woche dementsprechend mehr Erholungsurlaub zu. Ein Vorteil, von dem auch die Mandantin des Hagerer DGB Rechtsschutz Büros profitierte.

Da hatte sich der Arbeitgeber ordentlich verschätzt. Mit einer Erklärung im Arbeitsvertrag sah der Geschäftsführer eines Museums seine Pflicht ausreichend erfüllt an, um seiner Beschäftigten 30 Tage Erholungsurlaub zu gewähren. Problem dabei: Die Reinigungskraft arbeitet im Rahmen einer Sechs-Tage-Woche. Damit stünden ihr nach § 26 TVöD 36 Tage Erholungsurlaub pro Jahr zu. Und das war die ausschlaggebende Vergleichsebene. Denn der Arbeitsvertrag aus dem Jahr 2008 enthält genau diesen Wortlaut: „Erholungsurlaub vergleichbar der Regelung in § 26 TVöD (zur Zeit 30 Arbeitstage im Kalenderjahr).“

Der Arbeitsvertrag nahm also Bezug auf die tarifvertragliche Regelung im öffentlichen Dienst. „Mit der Ergänzung ‚zur Zeit 30 Arbeitstage‘ argumentierte nun der Arbeitgeber, die Feststellungsklage für einen Urlaubsanspruch von 36 Tagen abweisen zu lassen“, so DGB Rechtsschutzsekretär Benjamin Pidde, der das Verfahren vor dem Arbeitsgericht Arnberg führte. „Der Klammerzusatz lasse zwar auch darauf schließen, so die Richter, dass von Beginn an eine abweichende Regelung getroffen werden sollte. Doch sie stellten fest, dass dies inkonsequent sei.“ Mit der Formulierung „vergleichbar der Regelung in § 26 TVöD“ nimmt der Arbeitsvertrag Bezug auch auf mögliche Weiterentwicklungen des Tarifvertrags. „Und spätestens seit 2014 war klar, dass unserer Mandantin mehr Tage zustanden. Seitdem wurde die letzte Staffelung von Urlaubstagen in dem Vertragswerk abgeschafft. Das heißt: Einheitlich stehen den Beschäftigten jeder Altersstufe und unabhängig von Beschäftigungszeiten 30 Tage pro Jahr für eine normale Fünf-Tage-Woche zu“, so Benjamin Pidde.

Bezugnahme als Knackpunkt

Der Arbeitgeber hatte offensichtlich nicht bedacht, dass im öffentlichen Dienst die Sechs-Tage-Woche Einfluss auf den Erholungsurlaub hat.



Foto: fits and spilis / fotolia.com

„Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst trifft klare Aussagen über die Dauer des Erholungsurlaubs – auch für eine Sechs-Tage-Woche“, so Benjamin Pidde vom DGB Rechtsschutz Büro Hagen. Das hatte der Arbeitgeber klar verkannt.

„In Satz 3 der TVöD-Vorschrift ist klar festgehalten, dass sich der Urlaubsanspruch bei einer anderen wöchentlichen Arbeitszeit als fünf Tage die Woche erhöht oder entsprechend vermindert“, so Benjamin Pidde. Und selbst die Richter am Arbeitsgericht Arnberg konnten sich einer Bewertung dieses „Rechtsirrtums“, dem der Arbeitgeber unterlag, nicht entziehen. So steht im Urteil, dass der Kammer erst im Rahmen dieses Rechtsstreits diese Regelung bewusst geworden sei.

Gut für die Klägerin, die unterstützt durch den DGB Rechtsschutz den Wert des ihr verweigerten Urlaubsanspruchs für die zurückliegenden drei Jahre zugesprochen bekam.

Für die Ermittlung von Urlaubsansprüchen ist die wöchentliche Arbeitszeit und somit eine Unterscheidung zwischen Sechs- oder Fünf-Tage-Woche zu berücksichtigen.

Arbeitsgericht Arnberg am 22. Juli 2016,
Az. 1 Ca 426/16

Prof. Dr. Rüdiger Krause zur Digitalisierung in der Arbeitswelt

Umsetzungen sind gefragt

Als Gutachter für das Forum „Digitalisierung der Arbeitswelt“ während des Deutschen Juristentags 2016 ist Prof. Dr. Krause bestens vertraut mit aktuellen Entwicklungen wie Crowdfunding, Arbeiten 4.0 und mobilem Arbeiten. Im Interview erklärt er deren Auswirkungen auf die Rechtsprechung und die Mitbestimmung.



Foto: Frank Ott, DGB Rechtsschutz GmbH

Prof. Dr. Rüdiger Krause ist Direktor des Instituts für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen, Mitherausgeber der Zeitschrift „Soziales Recht“ sowie Mitglied in zahlreichen (rechts-)wissenschaftlichen Organisationen, u.a. im Deutschen Arbeitsgerichtsverband e. V. und dem Deutschen Juristentag e. V.

Der Spiegel titelte Anfang September mit einem Schreckensszenario für die Arbeit der Zukunft und einem „Angriff der Roboter“, der unsere Jobs bedrohe. Warum kann man mit der Digitalisierung so gut „Angst“ verbreiten?

Der Hauptgrund liegt aus meiner Sicht darin, dass sich mit der Digitalisierung die Befürchtung eines massiven Wegfalls von Arbeitsplätzen verbindet. Allerdings kann man derzeit sehr schwer einschätzen, ob es tatsächlich so weit kommt und ob sich durch die Digitalisierung nicht auch neue Berufsfelder und Anforderungsprofile erschließen. Fest steht aber, dass es zu zahlreichen Veränderungen in der Arbeitswelt kommen wird und dies führt stets zu Unsicherheit bei den Beschäftigten.

Crowdfunding/-sourcing und digitale Kommunikation sind nicht neu, aber beschäftigen nun verstärkt Arbeitsrechtler bei uns. Warum ist das so?

Auch wenn diese Phänomene nicht ganz neu sind, so haben sie doch in den letzten

Jahren beständig zugenommen und die Aufmerksamkeit auf sich gelenkt. Dies gilt insbesondere für die „Plattformökonomie“, bei der Arbeit über Internetplattformen vermittelt wird. Durch diese Geschäftsmodelle werden zumindest teilweise herkömmliche Arbeitsplätze verdrängt, ohne dass neue und sozial abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse entstehen. Man denke nur an den Fahrdienstleister Uber, der schon seit längerer Zeit die Schlagzeilen beherrscht. Auch international spricht man mittlerweile über die Tendenz einer „Uberisierung“ des Arbeitsmarktes.

Effizienz und Ergebnisorientierung stehen im Mittelpunkt der so genannten Arbeit 4.0. Werden Dauerarbeitsplätze von Projektbeschäftigten verdrängt?

Das ist einer der Trends in der Arbeitswelt, wobei es zum gegenwärtigen Zeitpunkt aber schwer einzuschätzen ist, in welchem Umfang das in den nächsten Jahren der Fall sein wird. Soweit ich sehe, tappen hier auch die Arbeitsmarktforscher noch im Dunkeln.

Die Digitalisierungsprozesse wirken sich auf die Themen Beschäftigten-datenschutz aber auch Arbeits- und Gesundheitsschutz aus. Was sind die größten Herausforderungen für die kommenden Jahre?

Zunächst geht es darum, den Trend zur zeitlichen Entgrenzung von Arbeit und das damit verbundene Verschwimmen der Grenze zwischen Dienst und Privatleben einzudämmen. Was aber nicht nur der

Gesetzgeber leisten kann, sondern auch auf der betrieblichen Ebene umgesetzt werden muss. Damit unmittelbar verbunden geht es zweitens um Maßnahmen zur Verhinderung von dauerhafter Arbeitsüberlastung durch Arbeitsverdichtung und Informationsflut. Hier muss dem Trend entgegengewirkt werden, dass es zu psychischen Überbeanspruchungen kommt. Schließlich stellt vor dem Hintergrund der neuen Europäischen Datenschutz-Grundverordnung das Thema des Beschäftigtendatenschutzes sowohl für den Gesetzgeber als auch die Unternehmen eine aktuelle Herausforderung dar.

Wo braucht es in der Rechtsprechung zum Arbeits- und Sozialrecht konkrete

Änderungen und welchen Einfluss können Betriebsräte in den Unternehmen nehmen?

Die Rechtsprechung kann stets nur das geltende Recht anwenden und weiterentwickeln, sodass ihr strukturelle Grenzen gesetzt sind.

Die Probleme sehe ich eher in der verbreiteten Nichtanwendung beispielsweise des geltenden Arbeitszeitrechts, ohne dass sich jemand dagegen wendet. Wenn es keine gerichtlichen Prozesse gibt, dann sind auch dem Richter die Hände gebunden. Im Übrigen sind bei vielen Entwicklungen wie etwa dem Arbeitszeitrecht, dem Gesundheitsschutz oder dem Beschäftigtendatenschutz die Betriebsräte gefragt, auf der Grundlage ihrer Beteiligungsrechte mit dazu beizutragen, das geltende Recht in die betriebliche Wirklichkeit umzusetzen.

Entgrenzung von Arbeit einzudämmen, kann nicht nur der Gesetzgeber leisten. Es braucht auch die Umsetzung auf betrieblichen Ebenen.

IMPRESSUM



RECHT SO!
Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 4_16 (Oktober 2016)

Gedruckte Auflage: 18.500
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: Dezember 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





/// Eingruppierung in Entgeltgruppen | Technischer Wandel bei anspruchsvolleren Arbeiten

Höhere Entgeltgruppe auch nach technischem Fortschritt

Ist bei einer strittigen Eingruppierung die **Auslegung eines Tätigkeitsmerkmals** entscheidend, kommt es auf die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Einführung der fraglichen Tätigkeitsmerkmale an. Das entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Zusammenhang mit einer Klage einer Medizinisch-technischen Radiologie-Assistentin. Sie hatte von ihrem Arbeitgeber, dem Klinikum Chemnitz, verlangt, sie drei Entgeltgruppen höher einzustufen. Begründung: Ihre Tätigkeiten würden den **Tätigkeitsmerkmalen dieser höheren Entgeltgruppe** entsprechen. Sie sei im Bereich der Computertomographie mit „Schichtaufnahmen in den drei Dimensionen mit Spezialgeräten“ beschäftigt.

Zwar wurde ihre Klage von den Erfurter Richter*innen wieder an die Vorinstanz zurückverwiesen, um noch strittige Einzelfragen zu klären, aber das BAG stellte in seiner Entscheidung bereits heraus, dass ein Computertomograph als **Spezialgerät** im Sinne des 1971 eingeführten Tätigkeitsmerkmals anzusehen ist. Damals gab es als Standard

nur Röntgengeräte, die zweidimensionale Bilder lieferten. Dreidimensionale Bilder konnten nur mit einer speziellen Zusatzausrüstung und einer manuellen sogenannten „Verwischungstomographie“ erzeugt werden.

Auf diese Geräte hatten die **Tarifvertragsparteien** damals die höhere Eingruppierung abgestellt und damit alle Geräte, mit denen dreidimensionale Bilder erzeugt werden können, als Spezialgeräte gegenüber den Standard-Röntgengeräten eingestuft. Dieser Maßstab, so die BAG-Richter*innen, könne sich durch die **technische Entwicklung** nur verändern, wenn die Tarifparteien dies so formuliert haben. Damit steht fest, dass Medizinisch-technische Radiologie-Assistent*innen, die im erforderlichen zeitlichen Umfang bei der Herstellung dreidimensionaler Aufnahmen mitwirken, die **höhere Eingruppierung beanspruchen** können.

Bundesarbeitsgericht
am 16. März 2016
Az. 4 AZR 502/14

Der Kommentar

Angesichts der technischen Entwicklung in vielen Branchen gibt dieses Urteil wichtige **Hinweise zur rechtlichen Beurteilung** der Eingruppierung in technischen Berufen. Die Digitalisierung in der Arbeitswelt (Stichwort **Industrie 4.0** bzw. **Arbeit 4.0**) hat deutlich an Tempo aufgenommen und wird die Tätigkeiten in einzelnen Berufen verändern. Viele **Tarifverträge** in den betreffenden Branchen sind dagegen **seit Jahren auf demselben Stand**.

Das Bundesarbeitsgericht schreibt in seiner Begründung, dass die Gerichte Tarifnormen nicht wegen neuer technischer Entwicklungen einengend oder ausdehnend auslegen dürfen, wenn Wortlaut und Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung hierfür keine Möglichkeiten bieten.

Haben die Tarifparteien also Tätigkeitsmerkmale festgelegt, ohne – etwa durch den Passus „nach dem jeweiligen Stand

der Technik“ – eine Anpassung zu ermöglichen, ist die **damalige Situation ausschlaggebend** für die heutige Auslegung.

Etwas anderes kann gelten, wenn es um Begriffe geht, die **nicht dem allgemeinen Sprachgebrauch** zuzurechnen sind. So geht das BAG bei einer branchenspezifischen Verwendung eines Begriffs davon aus, dass die Tarifparteien diesen Begriff so angewendet wissen wollen, wie er im **Handelsverkehr und Wirtschaftsleben** verstanden wird und damit den Anschauungen der beteiligten Berufskreise und dem Handelsbrauch entspricht. Das ermöglicht die Berücksichtigung aktueller Entwicklungen (BAG am 5. September 2012, Az. 4 AZR 584/10 – zur Eingruppierung einer Kassiererin in einem Lebensmittel-Supermarkt).

Der Praxistipp

Nach wie vor gehören Rechtsstreitigkeiten um eine Eingruppierung zu den **schwierigsten Verfahren vor den Arbeits-**

gerichten. Sie müssen gut vorbereitet werden: So sind Aufzeichnungen der Arbeitnehmer*innen erforderlich, in denen die **ausgeführten Arbeiten im Einzelnen beschrieben** und mit Zeitanteilen festgehalten sind.

Dann ist zu klären:

- entspricht die Tätigkeit einem Beispiel, das die Tarifparteien einer bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet haben?
- muss auf **allgemeine Merkmale** zurückgegriffen werden („besonders schwierig“, „selbständige Ausführung“)?
- sind **besondere Qualifikationen** für die Tätigkeit erforderlich?

Eine rechtzeitige Rücksprache mit seiner **Gewerkschaft** ist dringend zu empfehlen!

Gewerkschaftliches Centrum
für Revision und Europäisches Recht, 34117 Kassel
Angelika Kapeller

ALG II | Kostenerstattung nach notwendigem Umzug

Grundbedürfnis Internet

Müssen ALG II-Empfänger umziehen, ist das Jobcenter verpflichtet, auch die Kosten für einen neuen Telefon- und Internetanschluss sowie für den Post-Nachsendeauftrag zu übernehmen. Diese Ausgaben gehören zu den **notwendigen Umzugskosten**, so das Bundessozialgericht (BSG) im Falle eines Arbeitslosen. Er hatte sich von seiner Ehefrau getrennt.

Das Jobcenter erkannte zwar seinen Umzug als notwendig an und sicherte die Übernahme der Umzugskosten zu. Die insgesamt 85 Euro für die Bereitstellung eines neuen Telefon- und Internetanschlusses sowie den Nachsendeauftrag wollte es aber **nicht übernehmen**. Der Kläger sei verpflichtet, dies aus seiner Regelleistung zu bezahlen.

Dem widersprachen die Richter: Der Nachsendeauftrag sowie die Bereitstellung eines neuen Telefon- und Internetanschlusses seien notwendig, um beispielsweise mit **Behörden im Kontakt** zu bleiben. Deshalb gehörten diese zu den **gesetzlich anerkannten Grundbedürfnissen**, die bei den Hartz-IV-Leistungen berücksichtigt werden müssen.

Der Kommentar

Das Jobcenter hat aufgrund der Trennungssituation den Umzug zu Recht als notwendig anerkannt. Damit war die Zusicherung der Umzugskosten verbunden. Diese sind abweichend von den allgemeinen Unterkunftskosten einmalige Kosten, da durch den Umzug eine **einmalige besondere Bedarfslage** entstanden ist (§ 22 Abs. 6 SGB II). Dabei ist zu unterscheiden zwischen Umzügen, die durch das Jobcenter **veranlasst** oder aus anderen Gründen **notwendig** sind, und anderen Umzügen. Bei dem vorliegenden Umzug hat das Jobcenter einen Ermessensspielraum hinsichtlich der Erteilung der Kostenzusage.

Das BSG hat nun klargestellt: Wenn das Jobcenter bei der Trennungslage einen Umzug zu Recht anerkannt hat, sind bei der entsprechenden Kostenzusicherung auch die Kosten für die Kommunikationsmittel dem Grunde nach zu übernehmen. Die **Angemessenheit der Kosten** ist dabei jeweils zu ermitteln.

Bundessozialgericht
am 10. August 2016
Az. B 14 AS 58/15 R
PM 34/16

Gesetzliche Unfallversicherung | Unfall im Homeoffice

Trinken ist „Privatsache“

Wer im Homeoffice arbeitet und sich bei **Wegen in der eigenen Wohnung** verletzt, ist nicht gesetzlich unfallversichert, wenn diese Wege **privaten Zwecken** dienen. Das entschied das Bundessozialgericht (BSG) im Falle einer Arbeitnehmerin, die mit ihrem Arbeitgeber vereinbart hatte, ihre Arbeit zu Hause zu erledigen. Sie ist auf dem Weg von ihrem Arbeitsplatz in die Küche gestürzt und hatte sich den Fuß gebrochen. Ihrer Auffassung nach handelte es sich um einen Dienstoffiz. Das verneinten die Kasseler Richter im Gegensatz zur Vorinstanz: Die Klägerin habe sich zum Unfallzeitpunkt nicht auf einem **Betriebsweg** befunden, sondern in ihrem persönlichen Lebensbereich. Sie habe die Küche nicht aufgesucht, um ihre versicherte Beschäftigung auszuüben, sondern um sich Trinkwasser zu holen. Damit sei sie einer **typischen eigenwirtschaftlichen, nicht versicherten Tätigkeit** nachgegangen. Zwar werde durch die Vereinbarung von Homeoffice ihre Arbeit von der Unternehmens-Betriebsstätte in den häuslichen Bereich verlagert, aber eine Arbeit zu Hause, die betrieblichen Interessen diene, nehme einer Wohnung nicht den Charakter einer **privaten, nicht versicherten Lebenssphäre**. Daher, so das BSG, könne dem Arbeitgeber beziehungsweise der gesetzlichen Unfallversicherung das vom privaten Lebensbereich ausgehende Unfallrisiko nicht zugerechnet werden.

Der Kommentar

Ein Arbeitsunfall setzt voraus, dass die Verrichtung der Versicherten **zur Zeit des Unfalls** der versicherten Tätigkeit zuzuordnen ist, also ein so genannter innerer Zusammenhang besteht. Maßgebliches Kriterium für diesen **inneren Zusammenhang** ist, ob die Versicherten eine dem Beschäftigungsverhältnis dienende Verrichtung ausüben wollten und objektive Umstände dieses bestätigen.

Wer arbeitet, muss auch essen und trinken, weshalb der **Weg zur Nahrungsaufnahme versichert** ist, nicht jedoch die Nahrungsaufnahme selbst. Diese ist **eigenwirtschaftlich** und stellt ein Grundbedürfnis dar. Ausnahmen gibt es nur dann, wenn beispielsweise eine spezielle schweißtreibende Arbeit verrichtet werden muss, die häufigeres Trinken erfordert und der Betroffene sich dabei verletzt.

Auch der Weg muss dabei ausschließlich der notwendigen Nahrungsaufnahme und damit betrieblichen Belangen dienen. Jegliche Abweichungen (zum Beispiel eine kleine Besorgung auf dem Weg machen) unterfallen diesem Unfallschutz nicht. Die **Beweislast** obliegt dabei voll dem **Arbeitnehmer**.

Im vorliegenden Fall war die Klägerin in ihrer Arbeitsstätte im Haus auf dem Weg in die Küche, um sich dort Wasser zu holen, wobei aufgrund einer **Erkrankung** der Klägerin ein häufigeres Trin-

ken erforderlich war. Dabei ist sie auf der Treppe gestürzt. Das BSG hat diesen Weg nun dem persönlichen Lebensbereich zugeordnet, der privaten, nicht versicherten Sphäre.

Begründet wird dies vom BSG damit, dass im Homeoffice Tätige **keinerlei betrieblichen Zwängen unterliegen** (wie zum Beispiel vorgegebene Pausen) und die Nahrungsaufnahme **nicht in betriebliche Abläufe eingebunden** sei.

Damit fallen diese Wege im Haus (zur notwendigen Nahrungsaufnahme, zur Toilette) **nicht unter den Versicherungsschutz**. Hierin liegt für die Betroffenen eine **große Gefahrenquelle**. Dieses müssen sich Arbeitnehmer bewusst machen, die sich für ein Homeoffice entscheiden.

In Zeiten, in denen Heimarbeitsplätze immer zahlreicher werden und gerade auch Müttern mit kleinen Kindern eine gute Möglichkeit der Berufstätigkeit eröffnen, ist diese Entscheidung **bedauerlich**. Sie lässt die Änderungen in der Arbeitswelt völlig außer Acht.

Der Praxistipp

Bevor man im Homeoffice tätig wird, sollte man sich über die versicherungsrechtlichen Fragen genau informieren.

Bundessozialgericht
am 5. Juli 2016,
Az. B 2 U 5/15 R,
PM 15/16