

In dieser Ausgabe:

- Weniger Fälle, stabile Themen
- Ansprüche auf Betriebsrenteninfo
- Faire Mobilität mit europäischem Blick

Zwischen den Zeilen Auf Nummer sicher

Würde eine Twitter-Nachricht von US-Präsident Trump ausreichen, wenn er sich bei seinem Volk krank meldet? Oder wäre das eine abmahnfähige falsche Meldung einer Arbeitsunfähigkeit, die letztlich zur Kündigung führen könnte? Das ist zugegeben ein etwas haarsträubender Ansatz, um solch ein sensibles Thema einzuleiten. Aber dennoch eine berechtigte Frage. Denn immer wieder kommen Streitigkeiten über die ordnungsgemäße Meldung einer Arbeitsunfähigkeit vor Gericht. So auch im DGB Rechtsschutz Büro Regensburg: Eine Kauffrau hatte per SMS ihren direkten Vorgesetzten informiert, dass sie einen Gleittag beantrage, da es ihr schlecht ging. Sie suchte am nächsten Tag den Arzt auf und informierte ihren Vorgesetzten über ihre längere krankheitsbedingte Abwesenheit wiederum per SMS. Das reichte dem Arbeitgeber, um eine Abmahnung und später Kündigung auszusprechen, da der SMS-Empfänger die erste Nachricht nicht weitergegeben hatte. Genau hier liegen die Gefahren für Beschäftigte: Die Frist für das Einreichen einer Krankmeldung beim Arbeitgeber ist im Entgeltfortzahlungsgesetz verankert. In § 5 steht, dass Arbeitgeber „unverzüglich“ über die Arbeitsunfähigkeit zu informieren sind. In welcher Form ist nicht geregelt. Jedoch muss sie eben den Arbeitgeber auch erreichen. Im Regensburger Fall war dieser strittige Teil glücklicherweise nicht ausschlaggebend. Eine falsche Personalratsanhörung rettete ihr den Job im Kündigungsschutzprozess. Fazit: Genauso wie beim aktuellen US-Präsidenten gilt auch für Krankmeldungen: Lieber einmal richtig telefonieren. Denn schnell getippt ist nicht auf Nummer sicher kommuniziert.

Recht auf Elternteilzeit

Flexibilisierung ist zum Zauberwort der Arbeitswelt geworden. Diese zugunsten von Beschäftigten auszulegen, bleibt jedoch ein streitbarer Punkt. Ein Beispiel über einen Elternteilzeit-Antrag zeigt den Handlungsbedarf.

Elternzeit ist sowohl für Kinder als auch Eltern gut. Doch geht diese Zeit mit Entgeltverlusten einher, da das Arbeitsverhältnis offiziell ruht und Elterngeld die finanziellen Einbußen nicht vollends ausgleichen kann. Aus diesem Grund beehrte ein Operator bei seinem Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung während seiner Elternzeit – somit wird aus diesem Rechtsverhältnis eine Elternteilzeit. Den entsprechenden Antrag des Vaters von drei Kindern und alleinigem Einkommensverdiener in seiner Familie lehnte der Arbeitgeber jedoch ab. Die Unternehmensleitung führte erhöhte Fehlzeiten des Beschäftigten in der Vergangenheit und vor allem dringende betriebliche Gründe an. Sie weigerten sich, der Arbeitszeitverringerung von 35 auf 23,33 Wochenstunden zuzustimmen.

Dringende betriebliche Gründe

Matthias Meister vom DGB Rechtsschutz Büro Regensburg vertrat den Mandanten vor dem Arbeitsgericht. „§ 15 Abs. 7 Bundeseltern- und Elternteilzeitgesetz (BEEG) regelt die Verringerung

der Arbeitszeit. Demnach können dringende betriebliche Gründe dem Anspruch entgegenstehen“, so der Rechtsschutzsekretär. In einem großen Unternehmen mit über 3.000 Beschäftigten am Standort hielt die Arbeitgeberbegründung dem Urteil der Richter*innen nicht stand: Es existierte zu dem Zeitpunkt der Antragstellung zwar eine Betriebsvereinbarung zur Reduzierung auf 17,5 Wochenstunden. Einem so großen Unternehmen müsse es aber möglich sein, auch andere Lösungen für die Beschäftigten zu finden, so die Richter*innen. Etwaige Koordinierungsprobleme reichten für die Dringlichkeit der angeführten betrieblichen Gründe nicht aus.

Flexible Lösungen

Parallel zu dem Verfahren trat eine neue Betriebsvereinbarung mit flexibleren Teilzeit-Möglichkeiten in Kraft. „Das war jedoch nicht relevant, da das Recht aus dem BEEG in diesem Fall über den betrieblichen Bedenken des Arbeitgebers stand“, so Matthias Meister. In erster Instanz gaben die Richter*innen dem Mandanten Recht.

Das Großunternehmen zog dennoch vor die zweite Instanz – und übte somit finanziellen Druck aus. Der Kläger hatte während des ersten Verfahrens, das sich über neun Monate hinzog, keine Einkünfte außer Hartz IV. Daher endete der Streitfall letztlich mit einem kuriosen Vergleich: Der Operator arbeitet seit Januar dieses Jahres wieder in Vollzeit. „Weitere finanzielle Belastungen hätte die fünfköpfige Familie nicht mehr verkraften können“, so der Rechtsschutzsekretär. „Dem Kläger war letztlich wichtiger, seine Familie ernähren zu können.“

Arbeitsgericht Regensburg
am 2. September 2016,
Az. 4 Ca 511/16

Familienleben und Arbeit bleibt weiterhin schwer zu vereinen – und landet manchmal sogar vor Gericht.



Foto: cauremar/panthemedia.net

Informieren Themenflyer

Die DGB Rechtsschutz GmbH informiert in ihren Themenflyern für Beschäftigte unter anderem auch über rechtliche Aspekte während Elternzeit: www.dgbrechtsschutz.de/ratgeber/infomaterial/



VEREINBARKEIT VON KINDERERZIEHUNG UND BERUF

Das Bundeseltern- und Elternteilzeitgesetz (BEEG) soll Eltern Zeit für Kindererziehung ermöglichen und finanzielle Einbußen reduzieren. In Haushalten mit nur einem Einkommen reichen die finanziellen Möglichkeiten durch das Elterngeld dennoch oft nicht aus. § 15 Abs. 7 BEEG regelt daher ausdrücklich den

Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit. Diesem können nur dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, die vom Arbeitgeber schriftlich und klar verständlich vorgebracht müssen. Erfüllt der Arbeitgeber seine Unterrichtspflicht für den Ablehnungsgrund nicht fristgerecht, gilt die Zustimmung als erteilt.

Streitfälle der DGB Rechtsschutz GmbH 2016

Weniger Fälle, stabile Themen

Die Auswertung der neu aufgenommen Verfahren der DGB Rechtsschutz GmbH im Jahr 2016 bestätigt einen Trend in der Arbeitswelt.

2016 haben die bundesweit neu aufgenommenen Verfahren der DGB Rechtsschutz GmbH um ca. 5.700 Fälle abgenommen. Mit 120.873 Verfahren bleibt der gewerkschaftliche Rechtsschutz unangefochten der größte Zusammenschluss von Juristen*innen für Rechtsberatung und Prozessvertretung im Arbeits- und Sozialrecht. Regional betrachtet war im Jahr 2016 Nordrhein-Westfalen mit 27.756 Neuzugängen Spitzenreiter, gefolgt von den Regionen Ost (26.262 Fälle) und Nord (25.746 Fälle).

Schwerpunkt Arbeitsentgelt

Es bleibt auch 2016 bei den gleichen Themenschwerpunkten während der Auseinandersetzungen vor Gericht. Wie in den Jahren 2014 und 2015 führten die DGB Rechtsschutzsekretär*innen vor allem gerichtliche Verhandlungen

zum Thema Arbeitsentgelt. Mit 45,4 Prozent bleibt das Thema dominierend bei den Streitgegenständen im Arbeitsrecht. Betriebsbedingte Kündigungen bilden mit 24,7 Prozent einen weiteren Schwerpunkt. Mit 15,7 Prozent bleibt auch der Bereich „Sonstiges“, hinter dem sich u.a. Auseinandersetzungen zu Zeugnissen verbergen, sehr hoch. Arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen vor Gericht bleiben differenziert und sehr komplex – so wie die Arbeitswelt selbst.

Teilhabe-Streitigkeiten im Sozialrecht

Innerhalb des Sozialrechts machten die Bereiche Schwerbehindertenrecht (21,5 Prozent, 2015: 21,7 Prozent), Grundsicherung für Arbeitslose (20,4 Prozent, 2015: 22,3 Prozent) und Arbeitslosenversicherung (17 Prozent, 2015: 16,3 Prozent) wie im Jahr zuvor den größ-

+++ TICKER +++

Seit dem 1. Dezember 2016 ist **Harald Stark neuer Teamleiter** im DGB Rechtsschutz Büro Bamberg. **+++ Bettina Krämer, Teamleiterin** für die Büros **Ulm, Ravensburg und Reutlingen**, ist in Elternzeit. **Carolin Hartmann** vom Büro Reutlingen hat ihre **Teamleiter-Tätigkeit** übernommen. **+++** Seit dem 1. Januar 2017 ist **Bertold Brücher (Foto) neuer Abteilungsleiter Personal** in der Hauptverwaltung der DGB Rechtsschutz GmbH.

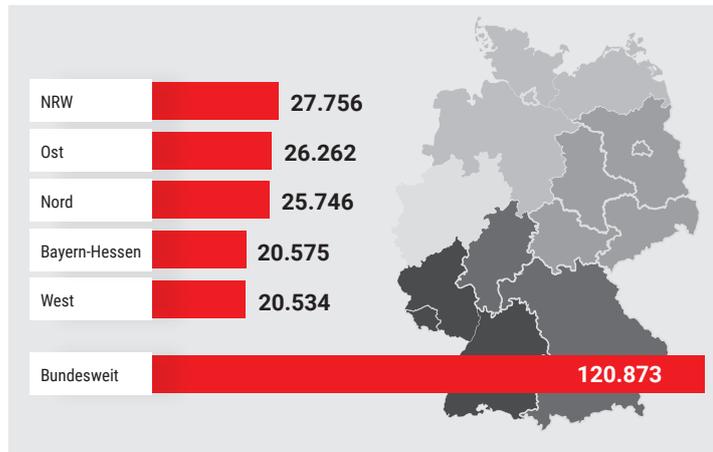


Foto: Frank Ott, DGB Rechtsschutz GmbH

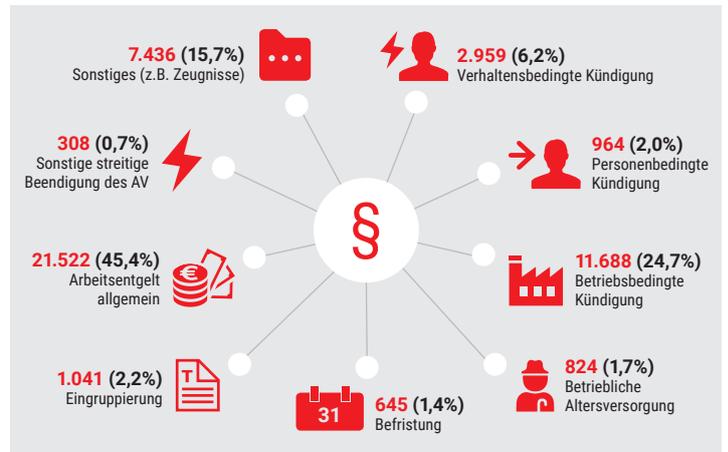
ten Anteil an den Streitgegenständen aus. Hier bleiben Auseinandersetzungen für eine faire Teilhabe am gesellschaftlichen Leben die häufigsten Gründe für die gewerkschaftliche Vertretung vor Gericht.

www.dgbrechtsschutz.de/wir/publikationen/statistiken/

FALLZAHLEN 2016 (NEUZUGÄNGE NACH REGIONEN)



STREITGEGENSTÄNDE IM ARBEITSRECHT 2016



In eigener Sache

Wir bedanken uns

Im November 2003 ist die erste Ausgabe des Newsletters „Recht So!“ erschienen. Die Journalistin Katja Brittig war als Mitarbeiterin des ran Verlages von Beginn an Mitglied der Redaktion. Sie hat mit ihrem fachlichen Wissen, ihrer Kooperationsfähigkeit und ihrem Engagement mit dafür gesorgt, dass Juristen und Journalisten bis heute in diesem Projekt gemeinsam und sehr erfolgreich arbeiten.

Der ran Verlag, Medienpartner der DGB Rechtsschutz GmbH seit 2003, hat im November 2016 seine Geschäftstätigkeit beendet, wenige Tage nachdem die Journalistin aus ihrer

15-monatigen Elternzeit zurückgekehrt war.

Die Redaktion bedankt sich bei Katja Brittig für die erfolgreiche, sehr konstruktive und menschlich angenehme Zusammenarbeit und bedauert die unglücklichen Umstände.

Wir wünschen ihr auf ihrem weiteren beruflichen Weg viel Erfolg und alles Gute.



+++ Termine +++

Neben Veranstaltungen des DGB und der Einzelgewerkschaften, auf denen sich die DGB Rechtsschutz GmbH präsentiert, stehen bereits erste Termine für eigene **Veranstaltungen 2017** fest:

- 30. März (Berlin) Themenwerft „Übergang in Rente“
- 24. Mai (Düsseldorf) Wissen teilen – Wissen vernetzen
- 30. bis 31. Mai (Kassel) 6. Ehrenamtliche Richtertagung
- 7. September (Berlin) Themenwerft „Schwerbehinderung“
- 16. November (Berlin) Themenwerft „Prekäre Beschäftigung“

www.dgbrechtsschutz.de/aktuelles/termine

Anspruch auf Auskunft

Betriebliche Regelungen zur Altersversorgung werden immer bedeutender. Aber auch die Streitigkeiten darüber nehmen zu. Auskunftsansprüche über die Höhe und Berechnung von Betriebsrenten sind klar geregelt. Und sie können, richtig genutzt, zu einer höheren Rente führen. Ein Beispiel aus dem DGB Rechtsschutz Büro in Passau.



Foto: Uwe Mostburger/alfrafoto.de

Hermann Hauer und seine Kollegin Margarete Fiedler-Snell vom DGB Rechtsschutz Büro Passau behielten den längeren Atem und konnten eine höhere Betriebsrente für ihren Mandanten durchsetzen.

Was ist meine Betriebsrente wirklich wert? Diese Frage stellen sich nicht nur langjährig Beschäftigte kurz vor ihrem Renteneintritt. Sie wird auch zunehmend wichtig für Jüngere, die sich um ihre künftige finanzielle Absicherung im Alter kümmern wollen. Umso ärgerlicher, wenn es im Unternehmen bereits an ordentlichen Informationen darüber hapert. Hermann Hauer vom DGB Rechtsschutz Büro in Passau weiß über das Thema genau zu informieren. Sein Mandant musste im vergangenen Jahr bis vor das Landesarbeitsgericht (LAG) München gehen, um seinen Auskunftsanspruch für seine Betriebsrente durchzusetzen. Ein wichtiges Anliegen, denn welche Bestandteile seines Gehalts wirklich in die Berechnung miteinfließen, erschloss sich für den 65-Jährigen nicht. „Es ging konkret um eine übertarifliche Zulage, die sein Gehalt um 128 Euro brutto erhöhte“, sagt Hermann Hauer.

Welche Bestandteile zählen mit?

Als Berechnungsgrundlage für die betriebliche Altersversorgung hatten die Geschäftsführung und der Gesamtbetriebsrat des Unternehmens 2007 eine Betriebsvereinbarung geschlossen. Darin wurden als sogenannte „Richtlinien 2004“ die Art und Fälligkeit der Rente geregelt. Durch seine über 40-jährige Betriebszugehörigkeit und sein „ruhegeldfähiges Bruttogehalt im Dezember 2004“ ergab sich ein monatlicher Betriebsrentenanspruch von knapp 400 Euro. Eine mögliche Erhöhung wurde in den Richtlinien geregelt. Ebenso aber auch Verringerungen. Die übertarifliche Zulage als regelmäßig wiederkehrender Ge-

haltsbestandteil sollte nach Ansicht des Klägers bei der Berechnung berücksichtigt werden. Vor dem Arbeitsgericht Passau bekräftigte der Arbeitgeber aber, dass in § 3 Abs. 1 der „Richtlinien 2004“ Zulagen „aller Art“ bei der Bemessung der Betriebsrente nicht zu berücksichtigen seien. Das sahen die Richter*innen anders – auch beim LAG München.

Nach § 4a BetrAVG (Betriebsrentengesetz) sowie Treu und Glauben nach § 242 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) besteht der Auskunftsanspruch für den Beschäftigten. Das Urteil stellte klar: Es bleibt Aufgabe des Arbeitgebers, die Berechnung so klar und transparent vorzulegen, dass Beschäftigte ihren Rentenanspruch genau nachvollziehen können.

Die Ausführungen in den Richtlinien hielten dem nicht stand. Bei den „sonstigen Zulagen aller Art“ und dafür genannten Beispielen handelte es sich um unbestimmte Rechtsbegriffe. Sie waren also unterschiedlich auslegbar.

Höherer Anspruch

„Für den Rentner hieß das letztlich, dass die 128 Euro seiner übertariflichen Zulage mit in die Berechnung einzufließen hatten“, schildert Hermann Hauer. „Denn in diesem Fall war diese Prämie verstetigt. Sie wurde jeden Monat gleich ausgezahlt und war ein dauerhafter Vergütungsbestandteil. Daher konnte sie als Bestandteil der Berechnungsgrundlage für die Betriebsrente gelten.“ Der Rechtsschutzsekretär, der gemeinsam mit seiner Kollegin Margarete Fiedler-Snell den Fall bearbeitete, zeigt sich auch mit weiteren Aspekten des Urteils zufrieden. „Die Richter klärten schließlich auch einen Widerrufsvorbehalt, auf den sich der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Betriebsrente berufen wollte. Bei einer freiwilligen Leistung des Arbeitgebers, wie einer betrieblichen Altersversorgung, müsse nach §§ 305 ff. BGB geklärt sein, unter welchen Voraussetzungen ein Widerruf möglich sei. Das war im vorliegenden Arbeitsvertrag nicht gegeben. Auch die Widerrufsklausel im Arbeitsvertrag des Beschäftigten war unwirksam. Dem Rentner stand neben dem Auskunftsanspruch auch die höhere Betriebsrente zu.“

LAG München am 28. Juli 2016,
Az. 4 Sa 95/16

AUSKUNFTSANSPRUCH

*In § 4a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) ist der Auskunftsanspruch von Beschäftigten für ihre betriebliche Altersversorgung geregelt. Arbeitgeber müssen auf Verlangen von Arbeitnehmer*innen schriftlich Auskunft erteilen, in welcher Höhe bei einer unverfallbaren Anwartschaft ein Anspruch auf Altersversorgung besteht, wie hoch der Übertragungswert ist und ob eine Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung besteht. Wie auch bei anderen Auskünften durch den Arbeitgeber, ist die Art und Weise dabei von Bedeutung: Vor Gericht werden Streitigkeiten häufig dadurch positiv entschieden, dass Geschäftsleitungen nicht klar und verständlich ihrer Verpflichtung zur Auskunft nachkommen. Arbeitnehmer*innen müssen selbstständig in der Lage sein, den schriftlichen Informationen alles entnehmen zu können, was zur Berechnung und Höhe der Betriebsrente erforderlich ist. Nur so können sie selbst erkennen, ob künftige Versorgungslücken zu erwarten sind und weitere Absicherungen getroffen werden müssen.*

AGB-KONTROLLE

Widerrufsvorbehalte sind keine Seltenheit in Arbeitsverträgen. Nehmen die Vertragswerke aber Bezug auf z.B. Tarifregelungen, gelten sie oft als AGB (Allgemeine Geschäftsbedingungen) und unterliegen somit der AGB-Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB. Entsprechende Widerrufsvorstellungen müssen erkennen lassen, wann der Widerruf möglich ist. Diese Widerrufsvorstellungen müssen den Anforderungen von § 308 Nr. 4 BGB gerecht werden und daher mindestens eine „Richtung“ vorgeben, wann der Widerruf möglich sein soll. So stellte es auch das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil am 14. April 2010 fest (Az. 9 AZR 113/09).

DGB-Projekt für faire europäische Beschäftigung

Faire Mobilität



Grenzüberschreitendes Arbeiten birgt für Beschäftigte in Europa neue Chancen. Die Realität sieht häufig anders aus – auch auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Das DGB-Projekt „Faire Mobilität“ stellt sich auf die Seite ausgebeuteter europäischer Arbeitnehmer*innen, wie der Leiter Dominique John erklärt.

Arbeitnehmerfreizügigkeit, ein offener Arbeitsmarkt in Europa und grenzüberschreitendes Arbeiten sind wesentliche Merkmale, um auch Deutschland wirtschaftlich voranzubringen. Das klingt positiv. Gibt es dabei auch Probleme?

Mangelnde Kenntnisse der Sprache und der rechtlichen Bestimmungen sowie die wirtschaftliche Lage der Beschäftigten werden häufig gezielt ausgenutzt. Mobile Beschäftigte werden dann beispielsweise um ihren Lohn betrogen oder in teilweise illegale Vertragskonstruktionen (z.B. Scheinselbstständigkeit) gedrängt. Gleichzeitig fällt es ihnen schwer, ihre Rechte, notfalls vor Gericht, durchzusetzen. Es fehlt an ausreichenden Kontrollen und wirksamen Sanktionen durch die zuständigen Behörden. Dadurch wiederholen sich bestimmte Ausbeutungsmuster.

Welche Schwerpunkte bearbeitet Ihr im Rahmen des Projekts?

Die Beratungsschwerpunkte liegen im Bereich des Arbeitsrechts: ausstehende Löhne, überlange Arbeitszeiten, willkürliche

Kündigungen usw. Dabei gibt es aber auch Überschneidungen mit sozialrechtlichen Fragen: Was passiert nach einem Arbeitsunfall oder bei längerer Arbeitsunfähigkeit? Wie geht es weiter nach einer Kündigung? In der Beratung haben wir es mit verschiedenen Branchen zu tun: Vom Bau über den Transport und die Logistik bis hin zur Pflege im Privathaushalt und anderen. Ein weiterer Schwerpunkt unseres Projekts liegt in der Fleischindustrie.

Welche Unterstützung erfahrt Ihr selbst, um Angelegenheiten vor Gericht zu bringen und Betroffenen zu helfen?

Wir versuchen, die Angelegenheiten außergerichtlich zu klären. Das gelingt häufig, aber natürlich nicht in allen Fällen. Über unsere Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften landen einige unserer Fälle auch beim DGB Rechtsschutz und vor Gericht. Betroffene, die nicht Gewerkschaftsmitglied sind, verweisen wir an Rechtsanwälte, die die gerichtliche Vertretung übernehmen. Insgesamt gilt leider, dass zu viele mobile Beschäftigte vor gerichtlichen Verfahren zurückschrecken und ihre Ansprüche nicht durchsetzen können.

Ein neues Handlungsfeld bildet die Integration Beschäftigter mit Flüchtlingshintergrund. Was kann Euer Projekt dazu beitragen, dass sich Werkverträge, Scheinselbstständigkeit und Leiharbeit nun nicht auf geflüchtete Arbeitssuchende verlagern?

Wir können unseren Beitrag leisten, indem wir öffentlich machen, wie mobile Beschäftigte Opfer von Arbeitsausbeutung werden und wie bestimmte Rahmenbedingungen, z.B. die missbräuchliche Anwendung von Werkverträgen dies befördern. In einzelnen Fällen sind be-

reits Geflüchtete betroffen. Das wird in Zukunft zunehmen. Hier braucht es zusätzliche Beratungskapazitäten um dieser absehbaren Entwicklung entgegenzuwirken.

Welche Empfehlungen und Hilfsmittel habt Ihr für Betriebsräte?

Wir haben mit Hilfe des DGB Bildungswerks konkrete Bildungsbausteine für Betriebsräte und gewerkschaftliche Akteure entwickelt. Diese haben das Ziel, für die Situation in den Herkunftsländern zu sensibilisieren und über grenzüberschreitende Beschäftigungsformen aufzuklären. Außerdem empfehlen wir Betriebsräten: Geht auf die neu aus dem Ausland kommenden Kolleginnen und Kollegen zu. Wir unterstützen dabei auch gerne.

Wie können Euch Betriebsräte oder Gewerkschaftsvertreter unterstützen?

Wir unterstützen uns gegenseitig. Wenn sich Betriebsräte in ihren Betrieben für mobile Beschäftigte einsetzen und es Verständigungsprobleme gibt, leisten wir gerne sprachliche Unterstützung im Rahmen unserer Möglichkeiten. Die Hilfe im Betrieb ist für mobile Beschäftigte besonders wichtig, da sie sich in der Regel nicht alleine gegen ihre Vorgesetzten wehren können. Leider sind sie jedoch häufig in Betrieben angestellt, in denen es keine Betriebsräte gibt. Wir freuen uns natürlich auch, wenn unsere Informationsmaterialien und Kontaktdaten verteilt werden, damit sich Beschäftigte präventiv informieren können.



Foto: Simone M. Neumann/DGB-Projekt „Faire Mobilität“

Dominique John leitet ein Beratungs-Team, das bundesweit ausländischen Beschäftigten zu ihren Rechten auf dem Arbeitsmarkt verhilft.

WWW.FAIRE-MOBILITAET.DE

Das Projekt „Faire Mobilität“ wurde 2011 vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) ins Leben gerufen, um ausländischen Arbeitskräften zu ihren Rechten auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu verhelfen. Den Schwerpunkt bilden mittel- und osteuropäische Beschäftigte. Sie finden unter den Angeboten Informationen und Tipps für Fragen, die mit ihrem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen. Gefördert wird das Projekt durch das Bundesarbeitsministerium (BMAS) sowie Bundeswirtschaftsministerium (BMWi). Die aktuelle Förderperiode läuft bis Ende 2017, hat aber gute Aussichten auf Verlängerung. „Faire Mobilität“ berät bundesweit an sieben Standorten (Berlin, Frankfurt a.M., Dortmund, Kiel, München, Oldenburg und Stuttgart) auch in der Herkunftssprache der Betroffenen.

IMPRESSUM



RECHT SO!
Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 1_17 (Februar 2017)

Gedruckte Auflage: 18.500
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: April 2017

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

Redaktion:

Robert Filgner, Ulrich Kalhöfer
(A1 Medienbüro), Tatjana Dette,
Michael Mey, Hans-Martin Wischnath
(DGB Rechtsschutz GmbH),
Bildredaktion: Frank Ott
(DGB Rechtsschutz GmbH).

Grafik & Produktion,

Redaktionsadresse:
A1 Medienbüro (UG) |
Olper Höhe 2
42899 Remscheid
E-Mail: redaktion@a1medienbuero.de

Druck: Gebrüder Kopp, Köln



Abgrenzung Arbeitnehmerüberlassung/Werkvertrag | Klage auf Festeinstellung

Inhalt des Vertrags maßgebend

Für die Abgrenzung zwischen einer Arbeitnehmerüberlassung und der Tätigkeit eines Arbeitnehmers für einen Dritten aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrags ist nicht in erster Linie die praktische Durchführung maßgebend, sondern der **Inhalt des Vertrags zwischen dem Vertragsarbeitgeber und dem Dritten**. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer vom Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht der DGB Rechtsschutz GmbH vertretenen Klägerin entschieden.

Sie wurde durch ihren Vertragsarbeitgeber im Rahmen eines Dienstleistungsvertrags im Besucherservice eines Museums eingesetzt. Da ihr Vertragsarbeitgeber **keine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung** hatte und ihr der Museumsbetreiber **Anweisungen erteilte**, hatte sie auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Museumsbetreiber nach § 10 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geklagt. Es liege nur ein **Scheindienstvertrag** vor. Der Beklagte bestritt dies. Er habe keine arbeitsrechtlichen Weisungen erteilt.

Die Vorinstanz, das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg, hatte die Klage mit der Begründung abgewiesen, der Dienstleistungsvertrag zwischen dem Beklagten

und dem Vertragsarbeitgeber sei nicht maßgeblich. Da die **Klägerin keine Kenntnis vom Inhalt dieses Vertrags** gehabt habe, habe sie darzulegen gehabt, dass sie ihre Arbeit tatsächlich allein nach Weisungen des Beklagten ausgeführt habe. Dies sei ihr nicht gelungen. Auf den Inhalt des maßgebenden Dienstleistungsvertrags, den der Beklagte erst in der mündlichen Verhandlung beim Landesarbeitsgericht vorgelegt hatte, ging das Gericht nur im Rahmen einer Hilfsbegründung ein.

Das Bundesarbeitsgericht hat den Vertrag zwischen dem Museumsbetreiber und dem Vertragsarbeitgeber nicht als Dienstvertrag, sondern als einen auf die **Überlassung von Arbeitnehmern gerichteten Vertrag** ausgelegt. Es hat die Sache an die Vorinstanz zurückverwiesen, damit dort festgestellt werden kann, mit welcher Arbeitszeit das Arbeitsverhältnis besteht. Da der Vertrag im Hinblick auf die Klägerin **keine konkrete Arbeitszeit** vorsah, ist maßgeblich, in welchem Umfang die Klägerin dem Museum zur Arbeitsleistung tatsächlich überlassen wurde. Dies hat das LAG noch festzustellen.

*Bundesarbeitsgericht
am 20. September 2016
Az. 9 AZR 735/15*

Der Kommentar

Der Fall belegt, welche Schwierigkeiten, aber auch welche positiven Wendungen ein Rechtsstreit aufweisen kann, in denen eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer auf **Feststellung eines Arbeitsverhältnisses** mit dem Entleiher wegen unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung klagt. Da Arbeitnehmer*innen regelmäßig den Inhalt des Vertrags zwischen Verleiher und Entleiher nicht kennen, müssen sie Tatsachen vortragen, die die Arbeitnehmerüberlassung belegen. Die Hürden liegen sehr hoch, zumal die Unterscheidung danach, ob Weisungen im Rahmen eines Werk- bzw. Dienstvertrags erfolgen oder arbeitsrechtlicher Natur sind, schwierig ist. Umso erfreulicher ist es, dass der 9. Senat dem Inhalt des Vertrags zwischen dem Vertragsarbeitgeber und dem Dritten ein hohes Gewicht beigemessen hat und die im Vertrag vereinbarte **Weisungsbefugnis** des Besucherdienstes des Museums weit ausgelegt hat: als umfassende, also auch arbeitsrechtliche Weisungsbefugnis.

Zu beachten ist, dass für das nach § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG zustande kommende Arbeitsverhältnis nicht die Arbeitszeit gilt, die mit dem Vertragsarbeitgeber vereinbart war, sondern die zwischen Verleiher und Entleiher im Überlassungsvertrag für den Arbeitnehmer vorgesehene Arbeitszeit (§ 10 Abs. 1 Satz 3 AÜG). Fehlt eine entsprechende Regelung im Überlassungsvertrag, kommt es auf den **tatsächlichen Umfang der Überlassung** an.

Der Praxistipp

Da nie sicher vorhergesagt werden kann, welche konkreten Vereinbarungen der Vertrag zwischen Vertragsarbeitgeber und Drittem enthält und wie sie von den Gerichten ausgelegt werden, sollten Betroffene über einen **längeren Zeitraum hinweg dokumentieren**, unter welchen Umständen sie ihre Arbeit ausführen, insbesondere **wer welche Weisungen erteilt**. Auch der Umfang der Arbeitszeit sollte aufgezeichnet werden, um im Rechtsstreit entsprechend vortragen zu können.

Weiteres Urteil zur Arbeitnehmerüberlassung

Bundesarbeitsgericht am 15. April 2011, 3 AZR 395/11: Eine Überlassung zur Arbeitsleistung liegt vor, wenn einem Entleiher Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt werden, die in dessen Betrieb **eingegliedert** sind und ihre Arbeit **allein nach Weisungen des Entleihers** und in dessen Interesse ausführen.

Ein Arbeitnehmer, der die vertraglichen Vereinbarungen zwischen seinem Vertragsarbeitgeber und dem Dritten **nicht kennt**, muss **Tatsachen** vortragen, die **belegen, dass er einem Entleiher zur Arbeitsleistung überlassen ist**. Der Vertragsarbeitgeber muss dann den Nachweis bringen, dass keine Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vorliegt.

Gewerkschaftliches Centrum
für Revision und Europäisches Recht, 34117 Kassel
Thomas Heller

Behinderte Arbeitnehmer | Ungleichbehandlung

Möglichkeit reicht nicht

Es ist **nicht in jedem Fall diskriminierend**, wenn ein Arbeitgeber dem Wunsch seiner Mitarbeiter nach **Erhöhung ihrer Arbeitszeit** entspricht und dabei nur einen neu eingestellten und einen **behinderten Arbeitnehmer** ausnimmt. In seinem Urteil erläuterte das Bundesarbeitsgericht (BAG), dass es sich nur dann um eine Diskriminierung handeln kann, wenn Indizien vorliegen, die mit „überwiegender Wahrscheinlichkeit“ darauf schließen lassen, dass die Behinderung ursächlich für die Benachteiligung war. Die **bloße Möglichkeit hierzu reiche nicht aus**. Der Kläger ist mit einem GdB von 50 als schwerbehinderter Mensch anerkannt und hatte den Arbeitgeber mehrfach darum gebeten, seine **wöchentliche Arbeitszeit** zu erhöhen. Weil dies nur in seinem Fall und in dem eines neu eingestellten Kollegen nicht umgesetzt wurde, klagte er wegen der **Ungleichbehandlung** gegenüber seinen Kollegen. Es handele sich um

eine unzulässige Diskriminierung nach § 1 AGG aufgrund seiner Behinderung. Das verneinten die Erfurter Richter.

Der Kommentar

Allein die vom Landesarbeitsgericht (LAG) angenommene Möglichkeit einer Ungleichbehandlung lässt nicht erkennen, dass es sich um eine unzulässige Diskriminierung des Klägers handelt. Da das BAG **noch nicht abschließend** entscheiden konnte, ob dem Kläger gegen die Beklagte ein Anspruch auf **Schadensersatz** aus § 15 Abs. 1 AGG zusteht, wurde die Sache an das LAG zurückverwiesen. Das Berufungsgericht wird nun festzustellen haben, ob der Kläger Indizien i.S.v. § 22 AGG vorgetragen hat, die eine Benachteiligung wegen seiner Behinderung vermuten lassen. Wird das Vorliegen solcher Indizien festgestellt, dürfte ein **Schadensersatzanspruch** gegeben sein.

*Bundesarbeitsgericht am
26. Januar 2017,
Az. 8 AZR 736/15
PM 5/17*

ALG II | Berücksichtigung Hunderversicherung

Nicht notwendig

Beiträge, die für eine **gesetzlich** vorgeschriebene **Haftpflichtversicherung** eines Hundes gezahlt werden, können vom Halter nicht vom Einkommen abgesetzt werden, um so höheres ergänzendes steuerfinanziertes Arbeitslosengeld II zu erhalten. Das hat das Bundessozialgericht (BSG) entschieden. Geklagt hatte eine Hundehalterin, die ergänzend zu ihrem Einkommen aus Erwerbstätigkeit Arbeitslosengeld II bezogen hatte. Die Richter sahen ihre Forderung nicht im Einklang mit § 11b Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB II. Danach können nur solche Versicherungen vom Einkommen abgesetzt werden, die einen Bezug zu den **Zielen des Sozialgesetzbuchs** haben, beispielsweise die Gebäudebrandversicherung oder die Kfz-Haftpflichtversicherung.

Der Kommentar

Die Entscheidung des BSG zeigt, dass **Einzelfallgerechtigkeit** durch Gerichtsurteile **nicht erreicht werden** kann. Gesetze, die auszulegen sind, bedeuten, dass nicht alles „über einen Kamm geschoren“ werden kann. Hundebesitzer, die sich sowieso einen oder mehrere Hunde leisten können, sind davon nicht betroffen. Für evtl. einsame Menschen, die auf ergänzendes ALG II angewiesen sind, hätte eine positive Entscheidung zur **Verbesserung der Lebensqualität in schwierigen Zeiten** beigetragen.

*Bundessozialgericht am
8. Februar 2017,
Az. B 14 AS 10/16 R
PM 3/17*

Ruhezeit | Betriebsratssitzung zwischen zwei Nachtschichten

Sitzung nach elf Stunden Ruhe

Betriebsratsmitglieder, die zwischen zwei Nachtschichten **außerhalb ihrer Arbeitszeit** an einer **Betriebsratssitzung** teilnehmen, haben Anspruch auf eine elfstündige Ruhezeit. Das entschied das Bundesarbeitsgericht. Werden diese elf Stunden nicht erreicht, darf das Betriebsratsmitglied seine **Schicht entsprechend verkürzen**, ohne dass der Arbeitgeber – wie im vorliegenden Fall – das Arbeitsentgelt mindern darf. Die Erfurter Richter erläuterten, dass es dem Kläger **nicht zuzumuten** sei, wegen der Betriebsratssitzung keine durchgehende elfstündige Erholungszeit zwischen den beiden Schichten zur Verfügung zu haben. Sein **Anspruch auf Zahlung des Arbeitsentgelts** ergebe sich aus § 37 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz. Danach sind die **Mitglieder des Betriebsrats** auch dann von ihrer beruflichen Tätigkeit **ohne Minderung**

des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn eine außerhalb der Arbeitszeit liegende erforderliche Betriebsratstätigkeit die Arbeitsleistung unmöglich oder unzumutbar macht. Offen gelassen hatte das Gericht die Frage, ob die Erbringung von Betriebsratstätigkeit Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist.

Der Kommentar

Auf diese höchstrichterliche Klarstellung haben Betriebsräte, die Schichtarbeit leisten, lange warten müssen. Allzu oft wurde ihr Begehren auf eine elfstündige Ruhezeit vor einer Betriebsratssitzung mit dem Hinweis abgetan, dass Betriebsratsarbeit keine „richtige Arbeit“ sei und demzufolge keine vorherige Ruhezeit von elf Stunden erfordere. Mit dieser **Herabsetzung der Bedeutung der Betriebsratstätigkeit** ist jetzt Schluss. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht **leider versäumt**, auf Betriebsratsarbeit die **Regeln des Arbeits-**

zeitgesetzes direkt anzuwenden. Die Anerkennung einer elfstündigen Ruhezeit **wertet Betriebsratstätigkeit aber deutlich auf**. Jetzt liegt es an den Betriebsräten, ihr Recht auch deutlich **einzufordern**.

Der Praxistipp

Was unmittelbar für **Betriebsratssitzungen** ausgeurteilt wurde, muss natürlich für **jede Art von Betriebsratstätigkeit** gelten, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, also zum Beispiel auch für **Ausschusssitzungen, Gespräche mit Behörden oder Weiterbildungen**. Auch in diesen Fällen liegt es an den Betriebsräten, ihre **Ansprüche** gegen entgegenstehende Arbeitgeberinteressen durchzusetzen.

*Bundesarbeitsgericht am
18. Januar 2017,
Az. 7 AZR 224/15
PM 1/17*

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