RECHT SO!



GEMEINSAM. ZIELE. ERREICHEN.

- Campus Arbeitsrecht. Das Forum für Arbeitsrechtsexpert*innen gestaltet Seite 2 die Zukunft mit - auch 2016.
- **Fachkräfte.** Die "Themenwerft" weiß: Auch die DGB Rechtsschutz GmbH muss ihre Zukunft sichern. Seite 2
- Falsche Anhörung, keine Kündigung. Was erfordert eine korrekte Betriebsanhörung? Seite 3
- Union-Busting. Jupp Legrand (OBS) zeichnet im Interview ein klares Bild über "Mitbestimmungs-Kämpfe".

Zwischen den Zeilen

Schwer verrechnet

Am Ende eines Arbeitsverhältnisses wird abgerechnet – leider nicht immer fair. Wie im Fall eines Servicetechnikers aus Wertheim, der seine Ansprüche auf noch ausstehendes Arbeitsentgeld, Urlaubsabgeltung, Spesen und Auslagenersatz geltend machen wollte. Statt sein Geld zu bekommen, für das er ja bereits gearbeitet hatte, erhielt er von seinem Arbeitgeber eine Forderung auf Schadensersatz. Die Inneneinrichtung des Firmenwagens sei verschlissen – welch Wunder bei der häufigen Nutzung! Zudem gebe es einen Rammschaden. Da die Schäden auf grobe Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers zurückzuführen seien, sollte er statt 1.218,07 Euro nur 232,78 Euro erhalten. Nicht nur die Kollegen*innen des DGB Rechtsschutz Büros Würzburg hielten diese Milchmädchenrechnung für einen plumpen Versuch, den Servicetechniker um sein Geld zu bringen. Auch das Arbeitsgericht Koblenz entschied zugunsten des Mannes. Der Arbeitgeber konnte keine ausreichenden Beweise für seine Schadenersatzforderungen vorlegen. Die Richter betonten weiterhin, dass die ganze Streiterei keinen Grund darstellt, ein qualifiziertes Arbeitszeugnis zu verweigern.

Nachgezählt

52.85 Prozent

aller 15- bis 24-Jährigen wird in Deutschland nur noch befristet eingestellt. Das ist das Ergebnis der OECD-Studie "Skills Outlook 2015: Youth, Skills and Employability". Lediglich in den Niederlanden ist dieser Wert noch höher. Im OECD-Schnitt sind 25 Prozent der jungen Menschen befristet beschäftigt. Diese Form der Flexibilisierung in der Arbeitswelt bietet Berufseinsteigern kaum noch sichere Perspektiven.

Vor der Rente diskriminiert

Davon werden viele profitieren: Die DGB Rechtsschutz GmbH geht erfolgreich gegen eine altersdiskriminierende Regelung bei der Betriebsrente der Post AG vor.

Der Briefzusteller aus Wetzlar arbeitet seit Januar 2002 bei der Deutschen Post AG - seitdem werden seine Beschäftigungszeiten auf die vom Arbeitgeber finanzierte Betriebsrente angerechnet. Eine feine Sache. Aber seit seinem 60. Geburtstag vor vier Jahren war damit Schluss.

Laut Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung werden für die Betriebsrente die Monate nach Vollendung des 60. Lebensjahres nicht mehr berücksichtigt, um den Finanzierungsrahmen nicht zu überschreiten. Darin sah die Gewerkschaft ver. di einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und informierte 2013 in einer bundesweiten Aktion die über 60-jährigen Mitglieder und Post-Angestellten über die Diskriminierung wegen des Alters. Wie viele andere forderte auch der Wetzlarer Kollege seinen Arbeitgeber schriftlich auf, die Beschäftigungszeiten nach seinem 60. Lebensjahr weiterhin zu berücksichtigen. Das lehnte das Unternehmen ab, so dass Klage vor dem Arbeitsgericht Gießen erhoben wurde.

Argumentation lässt Post verstummen

Allein im Büro Gießen wurden zehn Verfahren betreut, die alle gewonnen wurden. "Das ist bahnbrechend", kommentiert die Rechtsschutzsekretärin im DGB Rechtsschutz Büro Gießen, Martina Heil-Schön, "denn diese Entscheidung betrifft ganz wichtige tarifliche Angelegenheiten." Martina Heil-Schön ist sehr zufrieden mit dem Gericht, das anerkannt hat, dass



der klagende Briefzusteller ein Anrecht darauf hat, schon vor Beginn seiner Rente diese Angelegenheit zu klären, und nicht erst den Versorgungsfall abwarten muss. "Weiterhin legt die Richterin in einer sehr gut begründeten Argumentationskette dar", erklärt die Arbeitsrechtsexpertin, "dass bei dieser Altersbegrenzung der Betriebsrente eine Benachteiligung wegen des Alters nach dem AGG vorliegt." Sachliche Gründe für eine Benachteiligung gegenüber jüngeren Beschäftigten seien nicht erkennbar, so die Arbeitsrichterin. Um den Finanzierungsrahmen zu begrenzen, hätte beispielsweise im Tarifvertrag eine niedrigere Betriebsrente für jedes viele Post-An-Jahr eingeführt werden können. Dem hatte die Beklagte nichts entgegenzusetzen: Die Deutsche Post AG legte keine Berufung ein.

Arbeitsaericht Gießen am 10. Februar 2015, Az. 9 Ca 159/14

"Wir sind mit der Entscheidung des Gerichts sehr zufrieden", sagt Martina Heil-Schön, DGB Rechtsschutz Büro Gießen. "Das sind grundsätzliche Urteile für aestellte."

SACHLICHE GRÜNDE FÜR EINE BENACHTEILIGUNG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt vor "Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität". In § 10 AGG werden Bedingungen aufgeführt, die eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters sogar zulassen, "wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein." Zum Beispiel sind Sonderregelungen erlaubt, um die Wirtschaftlichkeit eines Unternehmens nicht zu gefährden. Im vorliegenden Fall aber gibt es keinen sachlichen Grund für die Andersbehandlung der über 60-Jährigen.



Veranstaltung

Campus Arbeitsrecht

Arbeitszeit und Flexibilisierungen: Wer behält die Souveränität bei der zeitlichen Ausgestaltung der Arbeit? Das ist Thema des nächsten Campus Arbeitsrecht.

Im nächsten Jahr findet der zweite Campus Arbeitsrecht statt - eine bereits jetzt schon bewährte Plattform, wenn es darum geht, der Entwicklung des Arbeitsrechts in Deutschland Konturen zu geben. All diejenigen, die an der campusarbeitsrecht.de Entwicklung des Arbeitsrechts interessiert sind und die das Thema Arbeitszeitsouveränität umtreibt, können am 25. Februar 2016 dabei sein,

wenn in Frankfurt die Experten zusammenkommen. Weitere Informationen, auch zur direkten Anmeldung, gibt es hier:



Veranstaltungsreihe "Themenwerft"

Fachkräfte sichern – aber wie?

Die "Themenwerft" ist das Forum der DGB Rechtsschutz GmbH für aktuelle und künftige Herausforderungen, die über rein juristische Inhalte hinausgehen. Auch innerhalb der DGB Rechtsschutz GmbH wird in den nächsten zehn Jahren mit einem Generationenwandel gerechnet. Fachkräftesicherung ist daher auch für die Rechtsschutz-Kolleg*innen ein bedeutendes Thema.

Praxistaugliche Rezepte für die Fachkräftesicherung – darum ging es am 9. Juli im Rahmen der Veranstaltungsreihe "Themenwerft" der DGB Rechtsschutz GmbH in Berlin/Pichelssee. Podiumsgäste waren Adriane Nebel von der Handwerkskammer Berlin, Prof. Dr. Gerhard Syben vom Forschungsinstitut für Beschäftigung Arbeit Qualifikation und Stefan Körzell vom DGB Bundesvorstand. Sie diskutierten die Rolle von Aus- und Weiterbildung, für die langfristige Sicherung von Know-how und Kompe-

tenzen in den Unternehmen. Körzell hob hervor. dass Deutschland seine Position in

der aktuellen Bildungsarbeit der Handwerkskammer stellte Adriane Nebel die neuesten Entwicklungen vor. Der Arbeits- und Industriesoziologie-Professor Gerhard Syben erläuterte den Stellenwert von "guter Arbeit" und Wertschätzung für die Fachkräftebindung - ein Thema, dem sich die Unternehmen stärker widmen müssen.

Mehr Anstrengungen gefordert

Im Anschluss gab es eine lebhafte Diskussion zwischen den Experten und dem Publikum. Jörg Butzke, Betriebsrat bei Daimler, fragte, wie technisches Grundverständnis in Zukunft am besten zu vermitteln sei. Erhard Strobel, der globalisierten Vorsitzender des IG BAU-Bezirksverbandes Ber-Welt nur durch ein lin, meinte, dass die einseitige Kostenorientieverbindliches Be- rung der Bauträger der qualifizierten Wertar- Ansätze zur Fachkräftesicherung kenntnis zur Bildungs- beit nachhaltig schade. Dem Ausbluten des auf den Weg bringen. förderung sichern Fachkräftemarktes müsse man energisch entkönne. Am Beispiel gegensteuern. Konsens an diesem Abend war:

+++ TICKER +++

Das Büro Bocholt ist umgezogen. Seit August sind die Kolleg*innen an der neue Anschrift Niederbruch 10 in 46397 Bocholt zu finden. +++ Nachdem Michael Puchert rentenbedingt zum 1. August aus der DGB Rechtsschutz GmbH ausgeschieden ist, hat Bernd Strietzel die Teamleiter-Funktion in der Arbeitseinheit Regensburg übernommen. +++ Seit 15. August ist **Alexandra Tews** neue Teamleiterin der Arbeitseinheit **Bamberg**. +++ Mitte August hat auch Kollege Klaus-Stefan Clasen seine Tätigkeit als Teamleiter in der Arbeitseinheit Lübeck/Kiel/ Neumünster niedergelegt. **Christian** Klein hat seinen Posten übernommen. Der **neue Teamleiter** bleibt weiterhin im Büro Kiel.

Gewerkschaften und die Kammern müssen auch weiterhin innovative









Auf die Anhörung kommt es an

Eine mangelhafte Anhörung des Betriebsrates hat Konsequenzen. Selbst eine Änderungskündigung, der der Betriebsrat zugestimmt hatte, konnte Rechtsschutzsekretär Wolfgang Frost so noch kippen.

Der Galvaniseur ist ein schwerbehinderter Mann schäftsführung des mit einem anerkannten Grad der Behinderung (GdB) von 50, der aufgrund von Krankheiten häufige Fehlzeiten hatte. Sein Arbeitgeber, ein Metall verarbeitender Betrieb in Hessen, kündigte dem Mitarbeiter krankheitsbedingt unter Einhaltung der siebenmonatigen Kündigungsfrist. Gleichzeitig bot er dem 55-Jährigen die Weiterbeschäftigung mit einer anderen geringer bezahlten Tätigkeit an. Den Verlust von 3,75 Euro brutto pro Stunde wollte der Familienvater nicht akzeptieren, lehnte die Änderungskündigung ab und entschied sich dazu, mit Hilfe der DGB Rechtsschutz GmbH gerichtlich dagegen vorzugehen.

"Damit hat er alles auf eine Karte gesetzt", erklärt Wolfgang Frost, Rechtsschutzsekretär im Büro Gießen, "das Arbeitsverhältnis wäre beendet worden, wenn wir vor dem Arbeitsgericht verloren hätten." Dass es dazu nicht kam, ist der mangelhaften Anhörung des Betriebsrates durch den Arbeitgeber zu verdanken.

Kriterien für eine korrekte Anhörung

Die Anhörung des Betriebsrates bei einer Kündigung ist eine gesetzliche Voraussetzung, die aber ganz bestimmte Kriterien erfüllen muss. "In diesem Fall", erläutert Wolfgang Frost, "hätte der Arbeitgeber die genauen Daten der Fehlzeiten auflisten müssen sowie die tatsächlichen Kosten, die dem Betrieb durch Lohnfortzahlungen entstanden sind." Das nahm die Ge-

Metallunternehmens nicht so genau und formulierte im Schreiben an den Betriebsrat nur pauschal, dass die Fehlzeiten des Mitarbeiters zu betrieblichen Beeinträchtigungen geführt hätten. "Das erfüllt keineswegs die rechtlichen Anforderungen an eine Anhörung", berichtet der Arbeitsrechtsexperte, "vor Gericht spielt es dann auch keine Rolle, dass der Betriebsrat der Kündigung sogar zugestimmt hatte," Wie auch der Landeswohlfahrtsverband Hessen.

dessen Zustimmung bei einer Schwerbehinderung gesetzlich vorgeschrieben ist. Aber auch dessen Stellungnahme war für das Urteil unerheblich. Denn bereits die Anhörung des Betriebsrates war nicht ordnungsgemäß.

Viele Fehler bei der Darlegung

Die Richter am Arbeitsgericht Gießen stellten fest, dass im Anhörungsschreiben des Arbeitge-

Rechtsschutzsekretär Wolfgang Frost stellt klar: "Sind die rechtlichen Anforderungen für die Betriebsratsanhörung nicht erfüllt, spielt es vor Gericht auch keine Rolle, ob der Betriebsrat der ausgesprochenen Kündigung sogar zugestimmt hatte."

> bers an den Betriebsrat weder die Fehlzeiten des Mitarbeiters, noch die Höhe der Lohnfortzahlungskosten, noch die betrieblichen Beeinträchtigungen im Einzelnen dargelegt wurden. Die Kündigung war deshalb rechtsunwirksam.

> > Arbeitsgericht Gießen am 22. Januar 2015, Az. 11 Ca 340/14

ANHÖRUNG DES BETRIEBSRATES BEI KRANKHEITSBEDINGTER KÜNDIGUNG

FEHLZEITEN

Bei einer krankheitsbedingten Kündigung müssen dem Betriebsrat aeaenüber alle Fehlzeiten aus der Vergangenheit genannt werden wie auch die Art der **Erkrankungen**, soweit diese bekannt sind. Daraus kann geschlossen werden, ob eine Langzeiterkrankung vorliegt, so dass auch in Zukunft Fehlzeiten zu erwarten sind und damit die so genannte "negative Zukunftsprognose" gerechtfertigt ist.

BEEINTRÄCHTIGUNG BETRIEBLICHER INTERESSEN

Auch hierüber hat der Arbeitgeber in der Anhörung dem Betriebsrat konkret mitzuteilen, welche betrieblichen Abläufe im Einzelnen gestört sind und

welche wirtschaftlichen Belastungen sich für den Arbeitgeber daraus ergeben. Zum Beispiel muss er die Kosten für die Lohnfortzahlungen nachweisen. Ein allgemeines Werturteil, wie "verursacht erhebliche Kosten", genügt nicht.

BEWEISLAST BEIM ARBEITGEBER

Nach § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat umfänglich und detailliert über die Kündigungsgründe zu informieren, so dass dieser keine eigenen Nachforschungen betreiben muss. Dass er dieser gesetzlichen Pflicht nachgekommen ist und den Betriebsrat ordnungsgemäß angehört hat, muss in einem Gerichtsverfahren allein der Arbeitgeber nachweisen.

"Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen." (§ 102 BetrVG). Und zwar so, dass dieser keine eigenen Nachforschungen betreiben muss.

Jupp Legrand (Otto Brenner Stiftung) über die gezielte Behinderung von Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit

Es gibt keine Standardlösung

Union-Busting, Betriebsräte-Bashing: Es gibt viele Begriffe, die die Bekämpfung von Gewerkschaften und Betriebsräten umschreiben. Jupp Legrand von der Otto Brenner Stiftung rückt das Thema in das öffentliche Bewusstsein.

man das für kleiner strukturierte Branchen wie

beispielsweise das Gaststättengewerbe nach-

zeichnen. Dort, wo Mitbestimmung weniger

Tradition hat, sind die Versuche, diese zu stören

Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung ist Mitte 2014 durch die Studie "Union-Busting in Deutschland" der Otto Brenner Stiftung überhaupt erst in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt. Wo stehen wir aktuell? Das Thema gewinnt offensichtlich an Bedeutung. Wir können das zwar aktuell nicht zahlenmäßig belegen, da die empirische Basis nach wie vor recht dünn ist. Die Reaktionen auf unsere Studie mit zahlreichen Berichten aus Betrieben lassen aber den Schluss zu, dass uns dieses Problem weiterbeschäftigen wird. Daher ist die öffentliche Debatte dazu sehr wichtig, um für dieses Thema zu sensibilisieren.

Wie ernst ist die Gefahr dieser "Sabotage-Versuche" zu nehmen? Immerhin wird

die Sozialpartnerschaft zwischen Unternehmertum und Gewerkschaften auch häufig als Standort-Vorteil betrachtet - Stichpunkt Fachkräftemangel, wo beide Seiten an einem gemeinsamen Strang ziehen. In Großbetrieben und bei aroßen

Arbeitgebern hat eine funktionierende Sozialpartnerschaft schon aus Imagegründen einen höheren Stellenwert. Daher sind Betriebsräte und Gewerkschaften sehr unterschiedlich von dem Thema betroffen. In kleineren oder inhabergeführten Unternehmen ist die Sozialpartnerstruktur weniger etabliert, wes-

> halb wir hier auch die häufigsten Probleme sehen. Da stehen Fragen nach der gemeinsamen Verantwortung etwa für die Nachwuchskräftesicherung auf einem anderen Blatt als bei größeren Unternehmen. Wir spüren ja gegenwärtig eine Klimaveränderung zugunsten von Gewerkschaften. Doch in eher "betriebsratsfreien" Räumen, wie es zum Beispiel

lange Zeit in den neuen Bundes-

ländern war, ändern sich die Pro-

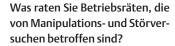
zesse nur langsam. Genauso kann

Union-Busting kommt vor allem aus den USA. Könnten diese "Dienstleistungen" daher im Rahmen von TTIP zunehmen? Das sehe ich nicht. Die internationalen Verknüp-

oder gar zu verhindern, am größten.

fungen der großen Rechtsanwaltskanzleien existieren heute schon. Die "Dienstleister", die am häufigsten hinter der Bekämpfung von Betriebsräten stehen, sind relativ etabliert. Daher muss es qualitativ und quantitativ keine Änderungen durch TTIP geben. Die amerikanischen Verhältnisse lassen sich nicht einfach mit unseren vergleichen. Und wenn das Thema noch breiter in

> der Gesellschaft platziert und von den Gewerkschaften aufgegriffen wird, werden es künftige neue Akteure auf diesem Gebiet auch nicht einfacher haben.



Eine Standardlösung gibt es nicht. Dafür sind die Einzelfälle zu unterschiedlich. Während bei manchen Betroffenen der Weg in die Öffentlichkeit eine abschreckende Wirkung auf den Arbeitgeber und dessen Unterstützer hat, kann genau das in anderen Fällen die Auseinandersetzung eskalieren lassen. Generell ist es aber wichtig, Manipulationsversuche und weitere betriebsratsfeindliche Maßnahmen zu thematisieren. Je mehr Betriebsräte, Gewerkschaften und Arbeitsgerichte sich mit dem Thema befassen, desto besser kann der Erfahrungsaustausch genutzt werden, um jeweils Lösungswege zu finden. Wir raten dazu, Kontakt zu den Gewerkschaften und deren Rechtsabteilungen, aber auch zum Beispiel zu der DGB Rechtsschutz GmbH zu suchen. Hier ist die Expertise zu finden – und außerdem reicht manchmal schon die Stärke dieser Solidargemeinschaft, um einzelnen Unternehmern den Wind aus den Segeln zu nehmen.





Jupp Legrand ist Geschäftsführer der Otto Brenner Stiftung (www.otto-brenner-stiftung.de). Seine beruflichen Stationen vor der Wissenschaftsstiftung der IG Metall waren die Abteilung Grundsatzfragen (von 1996 bis 2004) und Sozialpolitik (von 2004 bis 2007) beim Vorstand der IG Metall. Der gesellschafts- und sozialpolitische Schwerpunkt der Stiftung wirkt durch Studien wie "Union-Busting in Deutschland" immer wieder tief in die

IMPRESSUM

Gesellschaft und sensibilisiert so auch

für aktuelle arbeitsrechtliche Themen.

RECHT SO! Der Newsletter der DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 4_15 (Sept. 2015)

Gedruckte Auflage: 18.800 Nächste Ausgabe: Dezember 2015

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 I ran Verlag Amsterdamer Straße 228 Telefon: 0221/97328-0 redaktion.rechtso@ranverlag.de

Druck: Gebrüder Kopp, Köln



Die Studie findet man unter: www.ottobrenner-stiftuna.de

SICH WEHREN MIT DER DGB RECHTSSCHUTZ GMBH

Betriebsrät*innen steht die DGB Rechtsschutz GmbH auch bei Manipulations- und Sabotageversuchen zur Seite. Neben den gewerkschaftlichen Ansprechpartner*innen können die Beispiele aus den Büros der DGB Rechtsschutz GmbH helfen, Lösungen im betriebsratsfeindlichen Umfeld zu finden. "Dazu ermuntern wir betroffene Kolleg*innen, sich mit Beispielen an uns zu wenden, damit

wir unsere Expertise ausbauen können", sagt Reinhard-Ulrich Vorbau, Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz GmbH. "Wir möchten einen aktiven Beitrag dazu leisten, das Thema zu verorten, und Betriebratsgremien und Gewerkschaften wirksame Mittel gegen diese Bekämpfung von Mitbestimmungsrechten an die Hand geben." Mehr Informationen dazu unter: www.dgbrechtsschutz.de

Ausbildungsvergütung | Angemessenheit nach der Verkehrsanschauung

Zahlung von 55 Prozent der tariflichen Vergütung unangemessen

Ein Ausbildungsbetrieb muss seinen Auszubildenden gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) eine angemessene Vergütung zahlen. Hierfür ist die tarifliche Vergütung in der Branche ein entscheidender Anhaltspunkt. Nach der Verkehrsanschauung ist eine Vergütung regelmäßig nur angemessen, wenn sie mindestens 80 Prozent der tariflichen Vergütung betrage. Dies sei auch der Fall, wenn es sich bei dem Ausbildenden um eine gemeinnützige juristische Person handelt, so das Bundesarbeitsgericht in einem Verfahren, das das "Gewerkschaftliche Centrum für Revision und Europäisches Recht" der DGB Rechtsschutz GmbH für seinen Mandanten geführt hatte. Dieser hatte nur rund 55 Prozent der tariflichen Ausbildungsvergütung bekommen und mit seiner Klage die Differenz zur tariflichen Ausbildungsvergütung eingefordert. Er wurde durch alle drei Instanzen von der DGB Rechtsschutz GmbH erfolgreich vertreten und bekam die Vergütungsdifferenz in Höhe von 21.258,02 Euro nebst Zinsen zugesprochen. Die Ausbildungsvergütung stelle auch eine Entlohnung für geleistete Arbeit dar, so das Gericht. Gleichwohl könne im Einzelfall eine Ausbildungsvergütung mehr als 20 Prozent unter der tariflichen Vergütung liegen, wenn für die Unterschreitung und deren Ausmaß besondere Umstände vorliegen, die dies rechtfertigen. Hierfür gab es vorliegend jedoch keine Anhaltspunkte.

Bundesarbeitsgericht am 29. April 2015, Az. 9 AZR 108/14 PM 28/15

Der von einem Metallarbeitgeber initiierte, als gemeinnützig anerkannte Verein in Nordbayern und Thüringen wurde mit dem Zweck der Förderung der Ausbildung gegründet. Dazu schließt der Verein Ausbildungsverträge ab. Die Ausbildung erfolgt in dem tarifgebundenen Unternehmen des Vereinsvorsitzenden. Hierbei bekamen dort nicht nur benachteiligte Jugendliche einen Ausbildungsplatz.

Die Vorschrift

Ist kein Tarifvertrag aufgrund beiderseitiger Mitgliedschaft in den tarifschließenden Parteien (§ 3 Abs. 1 TVG) anwendbar, richtet sich die Vergütung während der Ausbildung nach § 17 Abs. 1 BBiG:

Ausbildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Sie ist nach dem Lebensalter so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.

Der Kommentar

Das Bundesarbeitsgericht bestätigt mit dieser Entscheidung die bisherige Rechtsprechung. Zweck der Ausbildungsvergütung ist einerseits die (zumindest teilweise) Unterhaltssicherung des Auszubildenden, andererseits hat die Ausbildungsvergütung auch Entlohnungscharakter (so auch schon BAG, Urteile vom 25.07.2002 - 6 AZR 311/00, vom 24.10.2002 - 6 AZR 626/00 und vom 15.12.2005 - 6 AZR 224/05). Daher ist auch nicht allein auf den familienrechtlichen Unterhaltsanspruch abzustellen. Die Vereinbarung einer nicht angemessenen Vergütung ist unwirksam. Dazu ist die Verkehrsanschauung zugrunde zu legen, deren wichtigster Anhaltspunkt die in der Branche geltenden Tarifverträge sind. Unterschreitet hierbei die tatsächlich vereinbarte Ausbildungsvergütung die Höhe der tariflichen Vergütung um mehr als 20 Prozent, ist in der Regel Unangemessenheit gegeben (BAG, Urteile vom 25.07.2002 – 6 AZR 311/00, vom 24.10.2002 – 6 AZR 626/00, vom 15.12.2005 – 6 AZR 224/05 und vom 26.03.2013 – 3 AZR 89/11).

Dann ist die angemessene Vergütung nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG zu zahlen. Dies ist regelmäßig die vollständige tarifliche Ausbildungsvergütung einschließlich Sonderzahlungen und eventuellen Zuschlägen. In der Entscheidung bestätigt das Bundesarbeitsgericht nicht nur die bisherige Rechtsprechung, sondern stellt klar, dass dies auch für nicht gewinnorientierte Ausbildende gilt. Dem ist in vollem Umfang zuzustimmen. Es kann keine Rolle spielen, ob der Ausbildende seine Ausbildungskosten mittels Spenden oder gewerblichen Einkünften generiert.

Ausnahmen von der so ermittelten "angemessenen Vergütung" sind möglich. Hier müssen aber besondere Umstände vorliegen, beispielsweise wenn der Auszubildende eine für den Ausbildenden kostenintensive zusätzliche Betreuung benötigt. Auch hier wäre dann unter den Aspekten der Entlohnung und der Unterhaltssicherung zu prüfen, ob die Unterschreitung auch der Höhe nach noch angemessen ist.

Der Praxistipp

Auszubildende, die keine tarifliche Entlohnung erhalten, sollten sich an ihre Mitgliedsgewerkschaft wenden. Dort erfahren sie, ob in der Branche ein Tarifvertrag über Ausbildungsvergütungen besteht und welche Bedingungen dort vereinbart sind. Auch wird ihnen dort weitergeholfen, wenn es in tariflosen Bereichen um die Beurteilung der Höhe der Ausbildungsvergütung nach der Verkehrsanschauung geht.

Leider werden auch bei Vereinbarung der tariflichen Vergütung öfters die tariflichen Erhöhungen von Ausbildungsvergütungen "vergessen". Hier ist der Auszubildende bei seiner Mitgliedsgewerkschaft ebenfalls an der richtigen Stelle, um Beratung und Hilfe zu bekommen.

Geht es um die Durchsetzung solcher Ansprüche, ist regelmäßig nur die dreijährige Verjährungsfrist zu beachten, arbeitsrechtliche Ausschlussfristen laufen gewöhnlich nicht.

> Gewerkschaftliches Centrum für Revision und Europäisches Recht, 34117 Kassel, Nikolaus van den Bruck

Urteile II

ALG II | Frühverrentung als "vorrangige Leistung"

Zur Rente verpflichtet

Wer Leistungen nach dem ALG II emp- enden. In diesem Bundessozialgericht fängt, kann durch Antrag des Jobcenters bei Erreichen der vorzeitigen Rente wegen Alters bei Vollendung des 63. Lebensjahres frühzeitig verrentet werden - auch ohne seine Zustimmung. Das entschied das Bundessozialgericht. Für die Betroffenen hat dies eine reduzierte Rente bis zum Lebensende zur Folge.

Geklagt hatte ein Arbeitsloser, der nicht mehr in einen Job vermittelt werden konnte und Leistungen nach dem ALG II bezog. Das Jobcenter hatte nach Vollendung seines 63. Lebensjahres bei der Deutschen Rentenversicherung einen Antrag auf vorzeitige Altersrente gestellt. Rechtlicher Hintergrund ist § 12a SGB II. Danach müssen Arbeitssuchende alles tun, um ihren Hartz-IV-Bezug zu beZusammenhang sind sie verpflich- Az. B 14 AS 1/15 R tet, "vorrangige

am 19. August 2015.

Leistungen" in Anspruch zu nehmen, um die Hilfsbedürftigkeit zu beseitigen.

Der Kommentar

Leistungsberechtigte sind verpflichtet, Sozialleistungen anderer Versicherungsträger in Anspruch zu nehmen und die dafür erforderlichen Anträge zu stellen, wenn dies zur Vermeidung, Beseitigung, Verkürzung oder Verminderung der Hilfebedürftigkeit erforderlich ist. Das Jobcenter kann daher die Betroffenen im Rahmen der Selbsthilfeverpflichtung auffordern, Rente wegen Alters – auch mit dauerhaften Abschlägen – in Anspruch zu nehmen und gemäß § 5 Abs. 3

SGB II ggf. die Anträge dafür selbst stellen. Ausnahmen hiervon sind abschließend in der Unbilligkeitsverordnung festgelegt. Ob diese Voraussetzungen vorliegen, ist stets im konkreten Einzelfall zu prüfen.

Regelungen zur Sicherung des Nachrangs bedürftigkeitsabhängiger Sozialleistungen gab es zwar schon früher. Durch die Verlängerung der Lebensalterszeit und damit der an sich gewünschten Arbeitsvermittlung auch älterer Arbeitnehmer, wird die Situation verschärft. Betroffene werden aus der Arbeitsvermittlung herausgenommen, die Abschläge sind dauerhaft hinzunehmen und bis zum Erreichen der Regelaltersrente ist nur ein Hinzuverdienst von 450 Euro im Monat erlaubt – eine zusätzliche finanzielle Belastung. Und eine weitere Form des Abbaus von Sozialleistungen.

AGG | Diskriminierung bei Hinterbliebenenversorgung

Späte Ehe ist kein Grund für Ungleichbehandlung

Eine "Spätehenklausel" in einer betrieblichen Altersversorgung mit Witwenversorgung kann wegen Diskriminierung wegen des Alters unwirksam sein, so das Bundesarbeitsgericht. In der dem Verfahren zugrunde liegenden Regelung steht, dass der versorgungsberechtigte Mitarbeiter seine Ehe vor der Vollendung seines 60. Lebensjahres geschlossen haben muss. Die Klägerin hatte den 2010 im Alter von 63 Jahren verstorbenen Mitarbeiter des beklagten Unternehmens erst im Jahr 2008 geheiratet und erhob Ansprüche auf die Witwenversorgung.

Das Erfurter Gericht sah in der Vereinbarung einen Verstoß gegen § 7 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Der verstorbene Ehemann der Klägerin sei durch die

Bundesarbeitsgericht am 4. August 2015, Az. 3 AZR 137/13 PM 40/15

"Spätehenklausel" unmittelbar wegen seines Alters benachteiligt worden.

Der Kommentar

Altersbedingte unterschiedliche Behandlungen sind in der betrieblichen Altersversorgung durchaus zulässig. Nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG können Altersgrenzen für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Alters- oder Invaliditätsversorgung gere-

Derartige Ansprüche waren jedoch in dem Fall, der der BAG-Entscheidung zugrunde lag, nicht betroffen. Es ging um die Hinterbliebenenversorgung. Und hier sind gesetzlich keine Altersgrenzen erlaubt. Deshalb führte die Spätehenklausel zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der Interessen des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers, was deren Unzulässigkeit bewirkt.

Der Praxistipp

Die meisten Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung sind alt und stammen aus einer Zeit, in der auf Diskriminierungstatbestände kaum geachtet wurde. Deshalb finden sich vielfach noch Regelungen, die unwirksame Klauseln zum Nachteil Begünstigter beinhalten. Da durch dieses Geflecht kaum ein Betroffener durchsteigen wird, empfiehlt sich in Zweifelsfällen die Einholung von Rechtsrat bei der Gewerkschaft oder dem DGB Rechtsschutz.

Verwaltungsakt | Wirksamkeit

Trotz Fehlers

Beruft sich eine Krankenkasse bei der Rücknahme eines rechtswidrigen Verwaltungsaktes im Zusammenhang mit der Einstufung in eine Pflegestufe auf eine falsche Rechtsgrundlage, ist diese Rücknahme rechtswidrig, auch wenn sie sachlich richtig ist. Damit entsprach das Sozialgericht Würzburg dem Antrag eines von der DGB Rechtsschutz GmbH vertretenen Klägers. Diesem war nach einem Gutachten des "Medizinischen Dienstes" der AOK zunächst die Pflegestufe 1 zuerkannt worden - mit einem Grundpflegebedarf von täglich 49 Minuten. Nach einem Folgegutachten wurden nur noch 15 Minuten als notwendig erachtet. Daraufhin stellte die Krankenkasse die Leistungen ein. Ein vom Sozialgericht bestelltes Gutachten kam zu dem Schluss, dass bereits die erste Einstufung eine Fehleinstufung war. Dennoch hat das Gericht die Einstellung der Pflegeleistungen als rechtswidrig eingestuft: Rechtsgrundlage für die Rücknahme rechtswidriger Verwaltungsakte sei nicht - wie von der Krankenkasse angegeben − § 48 SGB X, sondern § 45

Sozialgericht Würzburg am 15. Mai 2015, Az. S 13 P 55/14

SGB X. Diese Vorschrift wurde nicht cher Form vor, sondern einmal ansatzweise herangezogen.

Diese Urteile liegen z. T. noch nicht in schriftlilediglich als Pressemitteilung (PM)