

**In dieser Ausgabe:**

- Internationales Arbeitsrecht wird neu erklärt
- Betriebsratsschulungen sind rechtens
- Ehrenamtliche Richter\*innen sind unverzichtbar

## Unglaublich

### Zwischen den Zeilen Weiter verbessern

Die Mandant\*innen der DGB Rechtsschutz GmbH sind zufrieden mit der Arbeit der Rechtsschutzsekretär\*innen. Das ist ein zentrales Ergebnis der im Herbst 2016 durchgeführten Mandantenbefragung. Mit der Beratung und Vertretung vor Gericht war der Großteil der Befragten „sehr zufrieden“ und „zufrieden“. Befragt wurden mehr als 3.000 Mandant\*innen bundesweit. Diese Umfragen sind eine wichtige Grundlage zur permanenten Verbesserung der Angebote der DGB Rechtsschutz GmbH und sie liefern auch Erkenntnisse, wo und was mal nicht so gut läuft. Eine ausführliche Auswertung wird daher auch in der nächsten Ausgabe von „Recht So!“ veröffentlicht. Darüber hinaus werden die Beteiligungsmöglichkeiten ausgebaut: Im Jahr 2017 beispielsweise wollen wir herausfinden, wie der Newsletter „Recht So!“ noch attraktiver werden kann. Welche Service-Angebote können über das Magazin mit abgedeckt werden? Welchen Mehrwert liefert die Urteilsbeilage und wie wird sie genutzt? Das sind nur einige Fragen, die das Redaktionsteam interessieren. Daher laden wir bereits jetzt dazu ein, sich den Newsletter genau anzuschauen und 2017 die Verbesserungswünsche mitzuteilen.

### MIT DER BERATUNG WAR ICH ...

sehr zufrieden (52 %)

zufrieden (39 %)

unzufrieden (6 %)

### 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](http://www.campusarbeitsrecht.de)  
[www.bund-verlag.de/zeitschriften/arbeitsrecht-im-betrieb](http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/arbeitsrecht-im-betrieb)

Ein Grundpfeiler der Gerichtsbarkeit sind Zeugenaussagen. Doch auch bei deren Glaubwürdigkeit ist äußerste Vorsicht geboten, wie es bei einem Testkäufer der Deutschen Bahn nun deutlich wurde.

Sogar der Duft der Bahn-Stewardess war im Protokoll festgehalten, welches ein Testkäufer für die DB AG dem Gericht vorgelegt hatte: „Parfüm Vanille sehr stark riechend.“ Ob das entscheidende Kriterien waren, um bei 500 bis 600 vergleichbaren Verkaufsbeobachtungen pro Einsatz eine einzelne Servicekraft wiederzuerkennen, darüber machten sich in diesem Kündigungsschutzprozess die Richter\*innen eigene Gedanken. Geladen wurde er, da aufgrund seiner Beurteilung einer Bahnmitarbeiterin verhaltensbedingt gekündigt wurde. Während des Testkaufs war strittig, ob der Zeuge ein Essen erhalten hatte, welches nicht boniert worden war. Streitpunkt: 12,90 Euro für eine Frikadelle in Pilzrahmsauce und Salzkartoffeln.

### Aussagen bezweifelt

In seinen Aussagen in der mündlichen Verhandlung am Münchner Arbeitsgericht verstrickte sich der Käufer dann auch nicht unerheblich, weshalb das Urteil der Richter\*innen recht klar ausfiel: Die Berufung auf die eigene Erinnerung sowie die Personenbeschreibung erschienen zweifelhaft. Vor Gericht behauptete der Testkäufer, die Servicemitarbeiterin hätte damals die Haare offen getragen, die Haarfarbe war etwas heller und sie trug keine Brille – anders als während des Kammertermins. Doch weder die Haarfarbe noch die Brille waren im Testprotokoll vermerkt. Es handelte sich also ausschließlich um das Erinnerungsvermögen des Zeugen. Noch eindeutigerer Zweifel lagen aber im primären Zweck der verdeckten Verkaufsbeobachtung: Im Testkäuferprotokoll ist nicht erwähnt, dass ihm die Beschäftigte keinen Kassenzettel ausgehändigt hat und 5 Euro zu wenig an Wechselgeld herausgegeben hat. Genau deshalb sei aber der Zeuge ja von der Bahn beauftragt gewesen, um Unregelmäßigkeiten bei Käufen nachvollziehbar festzuhalten.



Foto: Vexeler Romanov - Fotolia.com

Aufgrund dieser unglaublichen Zeugenaussage sei die Kündigung nicht sozial gerechtfertigt. Es lagen keine verhaltensbedingten Gründe vor.

Die Bahn sieht das jedoch weiterhin anders und legte Berufung ein. Dennoch ist dieser Fall wichtig, zeigt er doch die Bedeutung von Zeugenaussagen. Und eine wohl gängige Methode der Deutschen Bahn, wie eine ebenfalls durch die DGB Rechtsschutz GmbH geführte weitere Kündigungsschutzklage in Dortmund zeigte. Ausschlaggebender Grund für die Kündigung hier: ein nicht bzw. falsch boniertes Weizenbier. Auch diesen Fall verlor die DB AG erstinstanzlich. Entscheidend für dieses Urteil waren die protokollierten Zeiten der Testkäufe. Vier Minuten zwischen einem nachweislich in der Kasse vermerkten Weizenbier und dem eigentlich getätigten Testkauf reichten den Richter\*innen nicht, um eine Kündigung zu begründen. Auf den Umstand, dass der namentlich nicht genannte Käufer mehrfach Alkoholisches bestellte und das einen möglichen Einfluss auf ein nicht perfekt geführtes Protokoll gehabt haben könnte, gingen sie in ihrem Urteil nicht ein.

Arbeitsgericht München  
am 18. August 2016,  
Az. 4 Ca 4054/16

Arbeitsgericht Dortmund  
am 20. September 2016,  
Az. 2 Ca 2112/16

Rechtsschutz-Team beim Marathon

# Mitlaufen

Laufen ist mehr als ein kleiner sportlicher Ausgleich. Das zeigen engagierte Kolleg\*innen der DGB Rechtsschutz GmbH Jahr für Jahr beim Frankfurt-Marathon.



Foto: Frank Ott, DGB Rechtsschutz GmbH

Das Team der DGB Rechtsschutz GmbH für den Frankfurt-Marathon.

Alle Jahre wieder kommt nicht nur Weihnachten, sondern laufen ebenso Mitarbeiter\*innen der DGB Rechtsschutz GmbH beim Frankfurt-Marathon mit und beweisen so ihr Durchhaltevermögen. Am 30. Oktober waren 14 Teilnehmende (Läufer und Betreuerstab) vor Ort. In drei Staffeln gingen sie an den Start. Treffpunkt und Versorgungsstation war die Hauptverwaltung der DGB Rechtsschutz GmbH, die gleichfalls den organisatorischen Part übernommen hatte. Laufinteressierte sollten sich bereits jetzt den Marathon im nächsten Jahr vormerken, damit noch mehr Staffeln ins Rennen starten können.

**+++ TICKER +++**




Zum 1. Oktober ist **Sabine Bühner** aus der DGB Rechtsschutz GmbH ausgeschieden. Sie hatte zuletzt als Teamleiterin in der Arbeitseinheit Nürnberg gearbeitet. Ihre Nachfolgerin ist **Alexandra Fries** (Foto links). +++ Die Arbeitseinheit Magdeburg/Stendal/Halberstadt wurde aufgeteilt: Als eigenständige Arbeitseinheiten sind nun **Magdeburg mit Teamleiterin Birgit Görlitz** und **Halberstadt/Stendal mit Teamleiterin Carola Hermann** (Foto rechts) auf der DGB Rechtsschutz-Karte verzeichnet. +++ Seit dem 1. Oktober ist das **Büro Gießen** der Arbeitseinheit Frankfurt-Offenbach zugeordnet.

Neues Informationsangebot der DGB Rechtsschutz GmbH

# Informationen zum Internationalen Arbeitsrecht

Mit Blick auf neue Verflechtungen in der Arbeitswelt informiert die DGB Rechtsschutz GmbH online nun auch über rechtliche Aspekte im internationalen Maßstab.

Internationales Arbeitsrecht heißt eine neue Rubrik auf den Internetseiten der DGB Rechtsschutz GmbH. Während der Arbeitsmarkt in Europa bereits grenzenlos funktioniert, behalten sich die einzelnen Staaten ganz spezifische arbeitsrechtliche Regelungen vor. Doch

Europas Grenzen sind längst überschritten und somit ist Arbeit noch stärker international zu definieren. Diesem Umstand nimmt sich die neue Rubrik an.

Das Informationsangebot sensibilisiert für die sich wandelnden Arbeitsverhältnisse. Und es sortiert:

Denn mit den veränderten Arbeitsmarktbedingungen nimmt auch die Menge an Informationen zu Regelungen und Änderungen deutlich zu. Traditionsreiche Organisationen wie beispielsweise die International Labour Organisation (ILO) oder europäische Initiativen wie EURES arbeiten schon lange daran, die unterschiedlichen Systeme zu verstehen und bieten viele Informationen. Das EURES-Portal für Arbeitsmobilität hält zum Beispiel das

umfassendste Angebot für die Suche nach einer Beschäftigungsmöglichkeit im europäischen Ausland bereit.

**Unter [www.dgbrechtsschutz.de/wir/internationales](http://www.dgbrechtsschutz.de/wir/internationales) finden Interessierte künftig nützliche Informationen sowie weiterführende Links zum Internationalen Arbeitsrecht.**

Initiative für besseren Austausch

# Deutsch-Chinesische Gesellschaft für Arbeitsrecht

Eine neue Initiative der DGB Rechtsschutz GmbH betrachtet rechtliche Aspekte in Fernost wissenschaftlich.

China ist immer noch der ferne Osten, obwohl die Globalisierung auch Asien schon viel näher an Europa herangerückt hat. Mit dem rapiden Anstieg von Produktionsstätten deutscher Konzerne in China rückt auch die Situation des

Arbeitsrechts in den Fokus. Somit gibt es auf Seiten der DGB Rechtsschutz GmbH ein gewisses Interesse am Vergleich der beiden Arbeitsrechtssysteme. Als Initiator der Deutsch-Chinesischen Gesellschaft für Arbeitsrecht hat Reinhard Vorbau als Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz GmbH diesem Informationsbedarf einen Rahmen gegeben.

Ziel dieses Vereins ist es, im Geiste des Gedankens der Völker-

verständigung die Rechtspflege sowie den akademischen Austausch zwischen chinesischen und deutschen Experten des Arbeitsrechts zu fördern. So sollen Studien zum chinesischen Arbeitsrecht durchgeführt und die beiden Arbeitsrechtsordnungen wissenschaftlich verglichen werden.



Foto: Kagemmi - Fotolia.com

**I** = Arbeit

**人** = Mensch

# Erforderlich und korrekt

Für Betriebsräte ein häufiger Grund für Streitigkeiten: Freistellungen von Kosten für Schulungen und Seminare. Die Erforderlichkeit der Weiterbildung ist dabei das A und O. Entscheidend bei Auseinandersetzungen vor Gericht ist jedoch die Nachweisbarkeit davon. Und das beginnt bereits bei korrekten Beschlüssen des Betriebsrats.

Der Betriebsrat in Frankenthal hatte sicher schon genügend Stress, um den Belangen seiner 17 Kolleg\*innen im Unternehmen Gehör zu verschaffen. Hinzu kamen 2015 noch Streitigkeiten rund um seine Weiterbildung. Und das ausgerechnet zum Thema: „Psychische Belastungen ermitteln – beurteilen – verhindern“. Sein Arbeitgeber bestritt die Erforderlichkeit des IG Metall-Seminars in Sprockhövel. Eine Umstrukturierung hätte zu einer klaren Aufgabenverteilung geführt, es gebe keine Überstunden. Ein kostenloses Angebot zur Stress-Erkennung für Mitarbeiter wurde durchgeführt – so die Begründung für die verweigerter Kostenübernahme für den Workshop.

„Das letzte Seminar des Betriebsrats lag bereits ein paar Jahre zurück. Warum sich der Arbeitgeber so gegen das festgeschriebene Recht auf Weiterbildung stellte, war unklar“, sagt Christine Litty,

die das Beschlussverfahren vor der auswärtigen Kammer Pirmasens des Arbeitsgerichts Kaiserslautern führte. „Denn es gab konkrete Überlastungssymptome vieler Beschäftigter, wie der Betriebsrat schilderte. Das Problem dabei: Im Gerichtsverfahren besteht eine abgestufte Darlegungslast. Wenn der Arbeitgeber begründete Zweifel an der Erforderlichkeit der Schulung vorträgt, muss das Betriebsratsmitglied substantiiert die Umstände erläutern. Hierzu war der Mandant nur bedingt bereit, da er die betroffenen überlasteten Mitarbeiter nicht namentlich outen wollte. Glücklicherweise kam es so weit jedoch nicht, da die Richter der Auffassung waren, dass der Arbeitgeber keine begründeten Zweifel an der Erforderlichkeit der Schulung vortragen konnte.“

## Nachweisliche Überlastung

Betriebsratsmitglieder dürfen nach ordnungsgemäßem Beschluss an Schulungen teilnehmen und müssen dafür nicht vorab die Zustimmung des Arbeitgebers zur Freistellung von der Arbeit einholen. Wenn ein Arbeitgeber die Erforderlichkeit der Schulung aber im Beschlussverfahren erfolgreich bestreitet, kann das Betriebsratsmitglied auf den Kosten sitzen bleiben, auch beispielsweise nicht gezahltes Entgelt für diese Zeit.

Die Umstrukturierungen gingen mit klaren Zielvorgaben bei der Auftragsstellung und -abwicklung vor Ort einher. Drei Tage für einen Prozess, der vorher nicht so definiert war. Dass dabei Druck für die Beschäftigten entsteht, war so nicht unrealistisch. Eine Weiterbildung erschien demnach nicht nur sinnvoll, sondern ist durch § 37 Abs. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) auch rechtlich festgehalten. Betriebsräte bedürfen zur Wahrnehmung ihrer Pflichten der Möglichkeit, sich Fachwissen anzueignen. Die Richter\*innen stellten für den Arbeitgeber klar, dass Betriebsräte auch nicht nur die kostengünstigste Schulung besuchen dürften, sondern die für das Anliegen erforderliche. Sie waren davon überzeugt, dass es Überlastungen im Unternehmen gebe.



Foto: privat

Christine Litty führte das Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht in Pirmasens. Dass der Fall noch vor dem Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz landen musste, scheint eine Verzögerungstaktik des Arbeitgebers gewesen zu sein.

Der aktuelle betriebsbezogene Anlass, der die Betriebsratsschulung erforderlich machte, bestand.

## Schneller und sauberer Vergleich

Dennoch landete der Fall vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz und wurde per Vergleich beendet, wie Michael Pietsch vom DGB Rechtsschutz Büro Mainz schildert. Auch vor dem LAG stand die Erforderlichkeit nicht zur Diskussion. Ganz im Gegenteil. Der Richter führte die grundlegenden Merkmale aus, warum der Betriebsrat seinen Anspruch unstrittig wahrnehmen dürfe. „Während des Gerichtstermins wurde endlich auch die Arbeitgeberseite davon überzeugt, dass eine Entscheidung über die Erforderlichkeit einer Schulung, um Stresssymptome zu mildern, eine eher schlechte Wirkung für sie erzielen könnte“, so Michael Pietsch. Mit seinen sauberen Ausführungen betonte das der Richter so eindringlich, dass sich beide Seiten schnell einig wurden.

LAG Rheinland-Pfalz, 2 Ta BV 5/16

ArbG Kaiserslautern, Auswärtige Kammer Pirmasens, am 12. November 2015, Az. 6 BV 4/15

## ORDNUNGSGEMÄSSER BETRIEBSRATSBESCHLUSS

Weil der Betriebsratsbeschluss zur Entsendung eines Betriebsratsmitglieds zu einer Betriebsräteschulung nach § 37 Absatz 6 BetrVG fehlerhaft war, erhielt der teilnehmende Betriebsrat kein Gehalt für die Schulungswoche. Auf die Frage, ob die Schulungsteilnahme erforderlich war, kam es nicht an. So entschied das Landesarbeitsgericht Hamm im Oktober 2016. Hintergrund war ein fehlender Tagesordnungspunkt auf der Einladung zu der Betriebsratssitzung, in der die Entsendung des Betriebsratsmitglieds beschlossen werden sollte. Eigentlich kein Problem, da die Tagesordnung während der Sitzung ergänzt werden kann. Dieser Beschluss, der einstimmig sein muss, fehlte jedoch im Protokoll. Das eröffnete die positive Auslegung in diesem Streitfall für den Arbeitgeber. Es ist daher immens wichtig, auf ordnungsgemäße Beschlüsse während Betriebsratssitzungen zu achten, die vor allem schriftlich festgehalten werden sollten.

Hinweise der DGB Rechtsschutz GmbH zu diesem Thema hier:

[www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/betriebsraete-und-personalraete/lass-uns-das-doch-auch-beschliessen](http://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/betriebsraete-und-personalraete/lass-uns-das-doch-auch-beschliessen)

## ANSPRÜCHE DURCH DAS BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ

§ 40 Abs. 1 BetrVG sichert die Kostenübernahme für Betriebsratstätigkeiten durch den Arbeitgeber. Dazu gehören auch Kosten, die im Zusammenhang mit Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG stehen. Voraussetzung ist die Erforderlichkeit der Wissensvermittlung für die Betriebsratsarbeit. Dabei steht dem Betriebsrat ein Beurteilungsspielraum zu, der die betriebliche Situation, den Mehr-

wert für das Unternehmen sowie die finanzielle Belastung des Arbeitgebers berücksichtigen sollte. Neben den eigentlichen Seminargebühren können Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten übernommen werden. Aus § 37 Abs. 6 BetrVG ergibt sich die Verpflichtung des Arbeitgebers, Betriebsräte für die Schulungsteilnahme ohne Minderung des Arbeitsentgelts freizustellen.

Ehrenamtliche Richter\*innen

# Berufung mit Menschenverstand

Ehrenamtliche Richter\*innen sind die Stütze der Sozial- und Arbeitsgerichtsbarkeit. Reiner Wirsbitzki, ehrenamtlicher Richter und Betriebsratsvorsitzender der Clariant Deutschland GmbH im Chemiepark Hürth-Knapsack, erklärt die Bedeutung dieser Berufung. Und zeigt, was er auch selbst davon hat.



Foto: Alessandro De Matteis

Reiner Wirsbitzki ist Betriebsratsvorsitzender bei Clariant in Knapsack. Als IG BCE-Mitglied ist er ebenso in Ausschüssen des Unternehmens und im Gesamtbetriebsrat vertreten. Sein Amt als Ehrenamtlicher Richter versteht er als Berufung.

**Ehrenamtliche Richterinnen und Richter sind ein unerlässlicher Bestandteil der deutschen Sozial- und Arbeitsgerichtsbarkeit. Wie bewertest du deinen Aufwand für dieses Amt?**

Aufwand hört sich immer ein wenig wie notwendiges Übel an und das ist hier nicht der Fall. Ehrenamtlicher Richter zu sein, macht mir sehr viel Spaß und daher sehe ich es überhaupt nicht als Aufwand.

**Was bringst du insbesondere für die Urteilsfindung während der Prozesse mit ein?**

Den Blick für das menschliche und betriebliche Miteinander in einer rein juristischen Auslegung. Das scheint mir

neben der Faktenlage durch Gesetze ein wesentlicher Bestandteil guter Rechtsprechung zu sein.

**Profitierst du auch für deine Tätigkeit als Betriebsrat von den Einblicken in die deutsche Rechtsprechung?**

Ziemlich oft denke ich: ‚Gut, dass wir das geregelt haben‘. Oft bemerke ich aber auch: Das sollten wir unbedingt einmal bei uns regeln. Ich halte es für sehr wichtig, über die Einblicke während der Gerichtsprozesse ein Gefühl zu bekommen, wie man in anderen Branchen mit gleichen Themen umgeht. Das ist gut, um eigene Sachverhalte besser beurteilen zu können, aber auch, um noch bessere Regelungen im eigenen Betrieb zu finden.

**Gibt es auch Probleme bei deiner Amtsausübung? Welche Herausforderungen bringt das Ehrenamt mit sich?**

Für mich ist die Herausforderung immer das enge Zeitfenster, um sich in einen Fall reindenken zu können. Die Diskussionen mit Richtern und ehrenamtlichen Richtern von der Arbeitgeberseite kommen oftmals ein wenig zu kurz.

**Welche Qualifizierungsmöglichkeiten hast du bisher genutzt und wie bewertest du die Ehrenamtliche Richtertagung der DGB Rechtsschutz GmbH?**

Als kleiner Junge wollte ich Richter werden und konnte dies dann viele Jahre später noch verwirklichen. Aus diesem Grund sehe ich es als Hobby an und nutze viele Qualifizierungsangebote. Die Richtertagungen sind ein wichtiger Bestandteil dabei und die Wochenseminare Arbeitsrecht nutze ich so, wie es die Zeit zulässt.

## BEDEUTENDES EHRENAMT

Reinhard Vorbau, der Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz GmbH, ordnet das Ehrenamt genau ein:

„Ehrenamtliche Richter\*innen sind aus der Sicht des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes unverzichtbar. Praktische Berufserfahrung, die Erfahrungen aus dem betrieblichen Alltag und aus dem Arbeitsleben gepaart mit einem ausgeprägten Gefühl für eine menschengerechte Arbeitswelt sind die herausstechenden Merkmale der Ehrenamtlichen an unseren Arbeits- und Sozialgerichten. Diese Merkmale sind vor allem dann gefordert, wenn der juristische Sachverstand die logische Auseinandersetzung mit dem gesetzten Recht nicht zu einer akzeptablen Lösung eines Rechtsfalls führt. In dieser besonderen Situation sind die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter unverzichtbar. Sie tragen zu einer tatsächlich gerechten Entscheidung unmittelbar bei.

Es hat sich über Jahrzehnte erwiesen, wie wichtig das Ehrenamt im Gerichtswesen ist – auch und gerade weil es für viele hauptamtliche Richter\*innen oft als eine Last und Erschwernis dargestellt wird. Hauptamtliche sind gegenüber den Ehrenamtlichen in der Pflicht, die Entscheidung mit ihnen gemeinsam zu erörtern und zu verkünden. Das benötigt den Austausch von Gedanken, Argumenten und natürlich Zeit, die gut und wertvoll ist. Deren Aufwand ist im Angesicht der Folgen einer gerichtlichen Entscheidung allerdings angemessen und völlig gerechtfertigt.

Mit unseren Schulungen tragen wir zu einer Stärkung dieses Ehrenamtes bei und bieten zusätzliche Vernetzungsmöglichkeiten zwischen den Ehrenamtlichen. Das wird von den Teilnehmenden sehr geschätzt.“

Am 30. und 31. Mai 2017 findet die nächste Ehrenamtliche Richtertagung in Kassel statt. [www.dgbrechtsschutz.de/fuer/ehrenamtliche-richter](http://www.dgbrechtsschutz.de/fuer/ehrenamtliche-richter)

## IMPRESSUM



RECHT SO!  
Der Newsletter der  
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 5\_16 (Dezember 2016)

Gedruckte Auflage: 18.500  
Erscheint fünfmal jährlich.  
Nächste Ausgabe: Februar 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](mailto:redaktion@a1medienbuero.de)

ALG II | Vorliegen einer Bedarfsgemeinschaft bei Unverheirateten

## Eherechtliche Bestimmungen gelten nur für Ehepaare

Bei dem Bezug von Arbeitslosengeld II, auch Hartz IV genannt, schaut das Jobcenter genau hin, mit wem der **Leistungsbezieher** zusammenlebt. Auch **unverheiratete Paare** können **bei bestimmten Voraussetzungen** eine **Bedarfsgemeinschaft** bilden im Sinne des Sozialgesetzbuches II. Eine Bedarfsgemeinschaft (BG) wird als Verantwortungs- und Einstehensgemeinschaft definiert. Hat **ein Mitglied** der BG **genug oder „zu viel“ Einkommen**, wirkt sich das auf den **Leistungsanspruch aller BG-Mitglieder** aus.

Ob jedoch eine Bedarfsgemeinschaft vorliegt oder nicht, darf **allein aus den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches II**, Paragraph 7, Absatz 3, Nummer 3, Buchstabe c abgeleitet werden. Das hat jetzt das Bundessozialgericht (BSG) festgestellt und damit die Revision einer Mandantin der **DGB Rechtsschutz GmbH erfolgreich beschieden**. Das Sächsische Landessozialgericht hatte in seinem vorinstanzlichen Urteil eherechtliche Vorschriften aus dem Familienrecht des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) angewandt. „Falscher rechtlicher Ausgangspunkt“, sagt das Bundessozialgericht

unmissverständlich. **Eherechtliche Bestimmungen** dürfen nicht auf unverheiratete Paare angewendet werden.

Die Mandantin aus Chemnitz bezog seit Januar 2005 Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts (Hartz IV). Für den strittigen Zeitraum Juni bis September 2009 forderte das Jobcenter **die gezahlten Leistungen** zurück, da die Mandantin in einer Bedarfsgemeinschaft lebe. Diese Behauptung stützte die Behörde auf einen unangekündigten Hausbesuch im Jahr 2006. Die Mandantin lebte zwar mit dem Vater der gemeinsamen Tochter in einer Wohnung zusammen, war von ihm jedoch **seit längerem getrennt** und bildete mit ihm auch keine häusliche Gemeinschaft. Die Tochter befand sich in einer Berufsausbildung und gehörte daher nicht zur Bedarfsgemeinschaft.

Das Verfahren wurde an das Sächsische Landessozialgericht zurückgewiesen.

*Bundessozialgericht  
am 12. Oktober 2016  
Az. B 4 AS 60/15 R*

### Der Kommentar

Für unverheiratete Paare dürfen **eherechtliche Bestimmungen** des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) **nicht herangezogen werden**. So hat das Bundessozialgericht entschieden und das ist gut so. Denn es gebe keinen besonderen Grund mehr zu heiraten, wenn auf alle nicht-ehelichen Lebensgemeinschaften dieselben gesetzlichen Regeln angewandt würden wie auf Verheiratete. Nicht-eheliche Paare heiraten ja ganz bewusst und aus bestimmten Gründen nicht. Zum Beispiel, weil sie innerhalb der Partnerschaft **finanziell eigenständig** bleiben wollen.

### Der Praxistipp

Wer Leistungen vom Jobcenter bezieht und mit seinem Partner, seiner Partnerin zusammenwohnt, aber keine Lebensgemeinschaft bildet, sollte diese Trennung **innerhalb der Wohnung** und auch beim

**Zahlungsverkehr** deutlich machen. Es darf zum Beispiel keine Wirtschaftsgemeinschaft bestehen mit einer **gemeinsamen Kasse für Lebensmitteleinkäufe**. Vor allem die **Miete** für die gemeinsame Wohnung sollte nicht über ein gemeinsames Konto laufen. Empfehlenswert ist auch ein **Mietvertrag mit drei Parteien**: dem Vermieter sowie Mann und Frau als zwei **eigenständige Mieter**. Selbst die Nebenkosten für die Wohnung sollten getrennt eingereicht werden.

Auch in der Wohnung selbst muss **die Trennung erkennbar** sein. Durch je eigene Schlafzimmer und Bäder zum Beispiel. Mitarbeiter des Jobcenters können **unangemeldete Hausbesuche** machen – Außendienst genannt. Ein Leistungsbezieher ist zwar nicht verpflichtet, diese hereinzulassen, aber es ist natürlich unverdächtig, wenn

man es tut. Wer dann zwanglos darauf hinweisen kann, dass beide Partner „ihre eigene Wäsche waschen“, hat es sicherlich leichter bei der **Genehmigung von Leistungen**.

Gewerkschaftliches Centrum  
für Revision und Europäisches Recht, 34117 Kassel  
Bastian Brackelmann

## Personalgespräch | Kontaktaufnahme während Arbeitsunfähigkeit

# Nur ausnahmsweise rechtens

Es ist einem Arbeitgeber nicht gänzlich untersagt, mit einem **erkrankten Arbeitnehmer** in Kontakt zu treten, um in einem Personalgespräch **Beschäftigungsmöglichkeiten** nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit zu besprechen, so das Bundesarbeitsgericht (BAG).

Dazu muss allerdings **ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers** vorliegen und dieser muss begründen können, warum das Erscheinen des Arbeitnehmers im Betrieb **unverzichtbar** ist – vorausgesetzt dieser ist **gesundheitlich dazu in der Lage**. Dies konnte der beklagte Arbeitgeber im vorliegenden Fall nicht darlegen.

Während einer mehrere Monate dauernden Arbeitsunfähigkeit wurde der Kläger vom Arbeitgeber schriftlich aufgefordert, an einem **Personalgespräch** teilzunehmen. Begründung: zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit. Der Kläger lehnte mit Hinweis auf seine ärztlich attestierte **Arbeitsunfähigkeit** ab. Nach einer weiteren Aufforderung zum Personalgespräch zwei Monate später, die der Kläger mit derselben Begründung ablehnte, mahnte die Beklagte ihn schriftlich ab. Der Beschäftigte klagte auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte und hatte damit Erfolg in allen Instanzen.

### Der Kommentar

Nur bei einem berechtigten Interesse darf ein Arbeitgeber seinen Beschäftigten während dessen Arbeitsunfähigkeit zu einem Personalgespräch auffordern. Dass ein derartiges Interesse über-

haupt dargelegt werden kann, dürfte eher die Ausnahme bleiben, denn es ist schwerlich erkennbar, warum ein Personalgespräch nicht bis zum Ende der Arbeitsunfähigkeit warten kann. Schließlich kann der Arbeitgeber ohnehin den kranken Beschäftigten nicht einplanen, solange dieser noch arbeitsunfähig ist.

Das eigentlich **verwunderliche an der Entscheidung** des BAG ist die Tatsache, dass derartige Fragen überhaupt höchstrichterlich entschieden werden müssen: Die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber nicht auch noch während seiner Arbeitsunfähigkeit zur Verfügung stehen muss, dürfte eindeutig sein.

### Der Praxistipp

Wenn ein Beschäftigter in eine derartige Situation kommt, sollte er unmittelbar bei „Einladung“ zu dem Personalgespräch nach den **dringenden Gründen des Arbeitgebers fragen**, die das gewünschte Gespräch so unaufschiebbar machen. In den meisten Fällen dürfte damit das Thema schon vom Tisch sein. Sollte der Arbeitgeber auf diese Frage überhaupt antworten, bleibt ohnehin abzuwägen, ob diese Gründe unter Beachtung der **Art der Erkrankung** Berücksichtigung finden können: Wenn der Arbeitnehmer vom Arzt strenge Bettruhe verordnet bekommen hat oder eine leicht ansteckende Krankheit hat, ist er ohnehin „auf der sicheren Seite“.

Bundesarbeitsgericht  
am 2. November 2016,  
Az. 10 AZR 596/15  
PM 59/16

## Arbeitsvertrag | Vereinbarung zur Änderung

# Rechtsgültig mit Unterschrift

Mit einer Klage hatte ein Bank-Angestellter die Feststellung erreichen wollen, dass ihm der Arbeitgeber bei Vorliegen der Voraussetzungen **wieder ein Versorgungsrecht gewähren** muss. Zuvor hatte der Kläger ein Formular unterschrieben, womit er sich mit der **Einstellung des Versorgungsrechts** einverstanden erklärte. Das BAG lehnte die Klage ab. Begründung: Der Inhalt der vom Kläger unterschriebenen Vereinbarung sei **nicht unklar oder überraschend** gewesen. Zudem unterliege die Vertragsänderung der **Inhaltskontrolle** nach dem AGB-Recht (Allgemeine Geschäftsbedingungen). Der Inhalt der Vertragsänderungen wird nach den Vorschriften des § 779 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) geprüft. Dieser sei nicht unangemessen, deshalb wies das BAG die Klage ab.

Der Kläger ist seit dem Jahr 2000 bei der Beklagten beschäftigt – einer Bank mit der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts. Bis 2009 war das Arbeitsverhältnis so-

zialversicherungsfrei, da der Arbeitgeber dem Kläger und anderen Beschäftigten eine an der Beamtenversorgung orientierte **Gesamtversorgung** gewährte. Aufgrund ihrer schlechten wirtschaftlichen Lage widersprach die Beklagte 2009 die Gesamtversorgungszusage. Durch die Unterschrift des Klägers auf dem Formular kam eine **gültige Vereinbarung über eine Arbeitsvertragsänderung** zustande, so das Gericht.

### Der Kommentar

In der Bankenkrise 2009 geriet auch die Beklagte finanziell ins Schleudern. Sie widersprach die **Gesamtversorgungszusage** an ihre Beschäftigten, da sie diese nicht mehr zahlen könne. Die beklagte Bank bot den Beschäftigten eine beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung an, wenn diese auf das vorherige Gesamtversorgungssystem verzichten. Mehrere Arbeitnehmer stimmten dieser Änderung zu, auch der Kläger. Ein **Teil der Beschäftigten lehnte dies jedoch ab** und bestand

auf Einhaltung der Zusage. Sie erhielten vor dem BAG am 15. Mai 2012 Recht. Es bestehe ein **Anspruch** „aus betrieblicher Übung auf Gewährung des Versorgungsrechts“. Danach wollte auch der Kläger **zurück in die Gesamtversorgung**. Das BAG folgte seiner Rechtsauffassung jedoch nicht. Er habe der Änderung seines Arbeitsvertrags mit seiner Unterschrift wirksam zugestimmt. Die **Vertragsänderung sei nicht zu beanstanden**. Sie sei transparent, verständlich und stelle auch keine unzulässige Benachteiligung dar.

### Der Praxistipp

Vertragsänderungsangebote sollten nicht **zu schnell unterschrieben** werden. Nur in seltenen Fällen dürfte es gelingen einen einmal unterschriebenen Vertrag wieder gegenstandslos zu machen.

Bundesarbeitsgericht  
am 15. November 2016,  
Az. 3 AZR 539/15  
PM 61/16

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