

Gewerkschaftliche Rechtsvertretung

DGBRECHTSSCHUTZ.DE

INHALT

Auf ein Wort.

Ermitteln und Entscheiden

Seite 2

Zwischen den Zeilen.

Die richtige Lesart

Seite 2

Unser Urteil.

Keine Versetzung ohne Zustimmung

Seite 3

Schwerpunkt.

Arbeitszeitbetrug

Seiten 4 und 5

Aktuelles.

70 Jahre Bundesarbeitsgericht

Seiten 6 und 7

Interview.

Dr. Ernesto Klengel

Seite 8



Lesenswert

KEINE VERSETZUNG OHNE ZUSTIMMUNG

Nur weil ein ver.di-Mitglied an einem Streik teilnahm, wurde er vom Staplerfahrer zum Kommissionierer „degradiert“ – eine Versetzung mit finanziellen Folgen. Weil der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht rechtzeitig anhörte, blieb dem Kläger dank der juristischen Unterstützung von Harald Stark aus dem DGB Rechtsschutzbüro Bamberg der Arbeitsplatz und die Funktionszulage für Staplerfahrer erhalten.

Unser Urteil. Seite 3

TITELTHEMA: ARBEITSZEITBETRUG

Betrug ist immer eine schwerwiegende Unterstellung. Das gilt besonders für fehlerhafte Zeiterfassungen – erst recht, wenn hier technische Systeme greifen. Falsche Arbeitszeitangaben können gravierende Folgen haben. Und „Im Zweifel für den Angeklagten!“ gilt hier als Grundannahme nicht. Wir gehen in unserem aktuellen Schwerpunkt auf die rechtliche Beurteilung bei Verdächtigungen rund um einen Arbeitszeitbetrug ein.

Schwerpunkt. Seiten 4 und 5

RECHT SO! – DAS MAGAZIN DER

DGB RECHTSSCHUTZ GMBH berichtet aus der Arbeitswelt des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes und stellt aktuelle Urteile vor. Dreimal im Jahr gewährt unser Newsletter Einblicke in unsere Unternehmenskultur, zeigt unser Wirken auf vielen Ebenen und informiert über wichtige Aspekte im deutschen Arbeits-, Sozial- und Beamtenrecht. Im Fokus stehen darüber hinaus ein Schwerpunktthema sowie ein Interview zu einem gesellschaftlich relevanten Thema.

Viel Spaß beim Lesen!

Wie kommen Entscheidungen vor Gericht zustande?

Ermitteln und Entscheiden

VOR GERICHT Wie vor Gericht eine Entscheidung getroffen wird, ist im Arbeits- und Sozialrecht unterschiedlich. Wir erklären, was die Amtsermittlung im sozialrechtlichen Verfahren bedeutet.

Im Arbeitsrecht gilt der sogenannte Bringungsgrundsatz. Demnach darf das Arbeitsgericht seiner Entscheidung nur den Sachverhalt zugrunde legen, den die Kläger- oder Beklagte Seite vorgetragen hat. Im sozialrechtlichen Verfahren gegen die Sozialversicherungsträger und im Klageverfahren vor dem Sozialgericht gilt das nicht. Hier gilt der sogenannte Amtsermittlungsgrundsatz.

Was ist der Unterschied?

Der Amtsermittlungsgrundsatz oder auch Untersuchungsgrundsatz besagt, dass ein Sozialgericht oder eine Behörde verpflichtet ist, den zugrunde liegenden Sachverhalt eigenständig zu ermitteln. Das trifft zu, wenn bei einem Sozialgericht oder einer Behörde ein Verfahren eingeleitet wurde, z.B. bei einem Antrag auf Bewilligung einer Rente, der Anerkennung einer Berufskrankheit

oder bei einem Antrag auf Arbeitslosengeld. Ermittelt die Behörde nicht richtig, sondern stützt sich bei ihrer Entscheidung nur auf allgemeine Abhandlungen z.B. in der medizinischen Literatur, ohne im konkreten Fall die erforderlichen Ermittlungen z.B. mittels Gutachten eingeholt zu haben, ist ihre darauf gestützte ablehnende Entscheidung fehlerhaft. Die Betroffenen haben dann gute Chancen, das hiergegen geführte Klageverfahren zu gewinnen.

Es kommt auf die Tatsachen an

Nur durch die umfassende Ermittlung des Sachverhaltes und der entscheidenden Tatsachen kann die Behörde oder das Sozialgericht eine fehlerfreie Entscheidung fällen. Auch bei der Prozessführung gibt es also unterschiedliche Ansätze, die schon im Vorfeld zu beachten sind. Dank der Expertise der Jurist:innen der



Bei sozialrechtlichen Verfahren kommt es auf die eigenen Ermittlungen durch das Sozialgericht oder die Behörde an.

DGB Rechtsschutz GmbH können hier frühzeitig Fragen geklärt werden. Wir beraten und helfen gerne weiter.

Autorin: Jasmin Marzoll, Juristin
im DGB Rechtsschutzbüro Ludwigshafen

Zwischen den Zeilen

Die richtige Lesart

Manchmal braucht es einen Blick in den Duden. Und siehe da, für das Wort „neu“ findet sich folgende Bedeutung: „vor kurzer Zeit entstanden, begründet“. Klingt eigentlich logisch – für die Deutsche Post allerdings nicht.



Äpfel mit Birnen vergleichen – oder wie hier: Aus Alt wird vermeintlich Neu. Dass das nicht auf bestehende Arbeitsverhältnisse übertragbar ist, war in diesem Fall nur der Deutschen Post neu.

„Neu kann nur sein, was es in der Form nicht schon gegeben hat.“ Mit diesem leicht nachvollziehbaren Satz beendete das Landesarbeitsgericht Hamburg einen Streit um die richtige Entgeltstufe eines Postmitarbeiters. Das ver.di-Mitglied hatte sich gegen eine Regelung aus dem übergeordneten Entgelttarifvertrag gewehrt. Da er an einem darin genannten Stichtag noch als befristet Beschäftigter galt, fühlte er sich benachteiligt. Und das zu Recht, wie die Richter:innen klären konnten. Dass im Urteil dafür der Duden und ergänzend sogar das Wörterbuch von Brockhaus-Wahrig für die Auslegung des Wortes „neu“ herangezogen wurden, ist ein interessanter Kniff. Denn die Anwälte der Deutschen Post hatten sich genau darauf berufen und eigene Definitionen

für ein „neu begründetes“ Arbeitsverhältnis angebracht.

Arbeitsverhältnis vs. Arbeitsvertrag

Neben einer Ungleichbehandlung aus dem Teilzeitbefristungsgesetz stellten die Richter:innen fest: „Es hat keine Mehrzahl vorangegangener Arbeitsverhältnisse gegeben, sondern ein ununterbrochenes, seit Juli 2017 bestehendes. Dieses ist lediglich entfristet und nicht ‚neu begründet‘ worden. Die Beklagte verwechselt Arbeitsverhältnis mit Arbeitsvertrag.“ Dank Duden und des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes steht dem Mitarbeiter durchschnittlich knapp 84 Euro brutto mehr Entgelt zu.

Landesarbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 13. Februar 2024, Az.: 4 Sa 44/23

Anhörung des Betriebsrats

Keine Versetzung ohne Zustimmung

MITBESTIMMUNG Vom Staplerfahrer zum Kommissionierer – eine Versetzung mit finanziellen Folgen. Weil der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht rechtzeitig anhörte, blieben dem Kläger dank der juristischen Unterstützung von Harald Stark aus dem DGB Rechtsschutzbüro Bamberg der Arbeitsplatz und die Funktionszulage für Staplerfahrer erhalten.

Der Kläger arbeitete als Staplerfahrer und erhielt dafür eine Prämie bis er an einem von ver.di organisierten Streik teilnahm. Der Arbeitgeber entzog ihm anschließend die Prämie und wies ihm eine Arbeit als Kommissionierer zu. Den Betriebsrat beteiligte er zunächst nicht. Das geschah erst vier Monate später. Zu spät entschied das Landesarbeitsgericht Nürnberg. Eine Versetzung, die ohne Zustimmung des Betriebsrats erfolgt, ist unwirksam. Die dauerhafte Zuweisung der Tätigkeit eines Kommissionierers anstatt der eines Staplerfahrers sei eine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG. Darin sind die Veränderungen für den Arbeitsbereich oder die Tätigkeit festgehalten, die einer Versetzung entsprechen.



Neue Arbeiten, neue Tätigkeit

Der „Arbeitsbereich“ umfasst die Aufgabe und Verantwortung der Beschäftigten, die Art der Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs. Um die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs handelt es sich, wenn sich das gesamte Bild der Tätigkeit so verändert, dass die neue Aufgabe nunmehr als eine „andere“ anzusehen ist.

Die Tätigkeit des Klägers hatte sich durch die Zuweisung der Arbeiten als Kommissionierer geändert. Staplerfahrer

arbeiten überwiegend mit einem Stapler und Kommissionierer beschäftigen sich mit der Zusammenstellung der Produkte aus einer Bestellung. Der Unterschied der Arbeitsbereiche zeigte sich auch durch die Zahlung der Funktionszulage an Staplerfahrer, so die Richter:innen. Dadurch wurde deutlich, dass die Beklagte der Tätigkeit der Staplerfahrer eine andere Wertigkeit zuordnet. Nachdem der Arbeitgeber dem Kläger die neue Tätigkeit dauerhaft zuwies, war von einer Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG auszugehen, die zur vorherigen Anhörung des Betriebsrats verpflichtete.

Kein Nachholen der Mitbestimmung

Die nachgeholtete Beteiligung half dem Arbeitgeber nicht. Der Verstoß gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten führte dazu, dass die Versetzung unwirksam war. Denn das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei einer Versetzung dient dem Schutz der hiervon Betroffenen. Es widerspräche dem Sinn des Gesetzes, wenn der Arbeitgeber den selbst herbeigeführten betriebsverfassungswidrigen Zustand dadurch beseitigen dürfe, dass er die Anhörung nachhole. Der Kläger konnte daher verlangen, als Staplerfahrer weiterbeschäftigt zu werden und hat auch Anspruch auf die Staplerprämie.



HARALD STARK,
Jurist DGB Rechtsschutz GmbH,
Büro Bamberg

Drei Beschäftigte wurden bestraft, weil sie gestreikt hatten. Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik stellt jedoch keine Verletzung des Arbeitsvertrags dar. Sanktionen des Arbeitgebers sind deshalb unzulässig. Gut, dass wir die Mittel gefunden hatten, um den Kollegen vor dieser offensichtlichen Bestrafung zu schützen.

Landesarbeitsgericht Nürnberg,
Urteil vom 10. August 2023, Az.: 5 Sa 84/23

Autorin: Susanne Theobald,
Redakteurin, DGB Rechtsschutz GmbH



GUT ZU WISSEN

Mitbestimmung bei Versetzung

Nach § 95 Abs. 3 BetrVG liegt eine Versetzung vor

- bei der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet,
- oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist.

Mit dem richtigen Augenmaß

ARBEITSZEITBETRUG Betrug ist immer ein schwerwiegender Vorwurf. Das gilt besonders für fehlerhafte Zeiterfassungen. Falsche Arbeitszeitangaben können gravierende Folgen haben, wie wir anhand von zwei Fällen aus dem DGB Rechtsschutz zeigen.

Für Kerstin Tottewitz vom DGB Rechtsschutzbüro Berlin begann mit einer Kündigungsschutzklage wegen Arbeitszeitbetrugs im Jahr 2023 ein Prozess, der sich auch in diesem Jahr fortsetzt. Die erste Klage sollte nur den Auftakt bilden für eine ganze Reihe von Gerichtsverfahren. Betroffen war – und ist – ein Diplom-Kaufmann, der seit 2020 als Leiharbeitnehmer im DB-Konzern beschäftigt ist.

2022 wurde er als Controller bei der DB Gastronomie GmbH eingesetzt – auf Basis der Zeitarbeitsregelungen im Konzern. Zum Juli 2022 hatte die neue Arbeit begonnen, wobei noch darüber gestritten werden musste, ob der 4. Juli oder der 1. Juli der exakte Beginn des Arbeitsverhältnisses war. Ein Punkt, der noch wichtig werden sollte. Keine vier Wochen im Dienst, erhielt er direkt zwei Abmahnungen: eine wegen einer „verspäteten bzw. unterlassenen Datenerfassung der Arbeitszeiten“ und in der zweiten noch eindeutiger formuliert wegen „Arbeitszeitbetrugs“. Im Dezember 2022 folgte eine weitere Abmahnung wegen „Leistens von Mehrarbeit entgegen der ausdrücklichen Anweisung des Kunden“.

Kündigung wegen Arbeitszeitbetrugs

Schließlich sollte das Beschäftigungsverhältnis nur knapp ein Jahr überstehen. Am 13. Juli 2023 folgte eine Kündigung wegen weiterhin falscher Eintragungen im Arbeitszeiterfassungssystem. Daraus leitete die Arbeitgeberin einen Arbeitszeitbetrug ab. Der in Hessen gesetzliche Feiertag Fronleichnam war im System gelandet, ein also bundesweit nicht einheitlicher Feiertag. „Dass unser Mandant in Dresden wohnt, hatte nichts damit zu tun, dass hier im Zeiterfassungssystem eine vermeintlich falsche Eintragung erfolgte. Er stellte per E-Mail sogar klar, dass er natürlich an dem Feiertag nicht gearbeitet hatte“, so Kerstin Tottewitz. „Das DB-System hat hier selbst eine Schwäche, was mich düster in die Zukunft blicken lässt.“ Die Juristin meint damit, dass nahezu jede Anschuldigung ihres Mandanten keinen Bestand hatte. Der Controller, der schon per Berufsdefinition ein akribischer Nachweise-Sammler ist, hatte sich stets nur etwas genauer mit seinen Abrechnungen befasst und exakt dokumentiert. „Wir haben auch die Abmahnungen unter die Lupe genommen und festgestellt, dass die dort erhobenen Vorwürfe nicht haltbar waren.“

Kündigung ist falsches Mittel

Die Richter:innen erkannten, dass die Arbeitgeberin mit der Kündigung übertrieben reagiert hatte und stellten fest: „Als Reaktion der Beklagten auf das Fehlverhalten des Klägers (falsche Eintragung im Arbeitszeiterfassungssystem) hätte eine (weitere) Abmahnung ausgereicht.“ Eine Kündigung war als Bestrafung für ein Fehlverhalten in der Vergangenheit



Ein Controller ist schon von Berufs wegen sehr akribisch – erst Recht beim Thema Arbeitszeit und Entgeltabrechnung.

nicht gerechtfertigt. Sie soll immer nur letztes Mittel sein, wenn ein Fehlverhalten auch in Zukunft zu erwarten ist – und das ebenso belegt werden kann. Dieses „ultima ratio“-Prinzip ist ein hohes Gut im deutschen Arbeitsrecht. Und es konnte in dem vorliegenden Fall einmal mehr klären, dass es eines richtigen Augenmaßes bei Kündigungsentscheidungen bedarf. Der Controller hatte seine Weiterbeschäftigung erfolgreich erstritten.

Kerstin Tottewitz steht ihm jedoch auf vielen weiteren Ebenen auch in diesem Jahr zur Seite. Und dass nur, weil der Beschäftigte selbst genauer hinblickt – und in einem digitalen System offensichtliche Schwächen aufgedeckt hat.

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 11. April 2024, Az.: 38 Ca 2273/24

GUT ZU WISSEN

Zeiterfassung im Blick

Bei Zeiterfassungssystemen sind vor allem Arbeitgeber in der Pflicht. Sie müssen eine korrekte Arbeitszeiterfassung sicherstellen. Das wurde im Rahmen der Rechtsprechung über elektronische Zeiterfassung im September 2022 durch das Bundesarbeitsgericht klargestellt. Demnach ist ein System nicht nur einzuführen, sondern auch ordnungsgemäß anzuwenden. Im Zweifel liegt auch die Beweispflicht auf Seiten des Arbeitgebers, d.h. auch bei einer fehlerhaften Zeiterfassung durch Arbeitnehmer:innen, muss dies durch das Unternehmen bewiesen werden.



Wenn so die Umsetzung von Digitalisierung in Konzernen aussieht, dann werden uns noch viele weitere Fälle erreichen. Automatisierte Prozesse sind keineswegs unfehlbar oder schon vollends ausgereift. Arbeitgeber vertrauen ihnen dennoch blind – und nutzen diese, wie in unserem Fall, um unbeliebte Beschäftigte loszuwerden.

KERSTIN TOTTEWITZ, Juristin DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Berlin

Der dringende Verdacht

„Im Zweifel für den Angeklagten“ kennt man als Grundsatz vor den Strafgerichten. Erst wenn ein Verdacht begründet ist, ist die Schuld bewiesen. Bei sogenannten Verdachtskündigungen ist das nicht so eindeutig. Noch komplizierter wird es, wenn es dabei um Arbeitszeiterfassung geht.



Thomas Backes bearbeitete im vergangenen Jahr eine Verdachtskündigung aufgrund eines unterstellten Betrugs. Der Jurist im Büro Pirmasens der DGB Rechtsschutz GmbH vertrat eine Bürosachbearbeiterin. Physikalisch-technische Urkundenuntersuchungen, die Fälschungsmittelungen an Landeskriminalämter sendet. Seit 2016 arbeitete sie bereits in der Behörde, seit 2020 vor allem im Homeoffice, weil sie die Pflege ihrer Mutter mitübernahm. Ihrer Arbeit ging sie ohne weitere Auffälligkeiten nach, bis ihre Referatsleitung über Irregularitäten bei den Arbeitsergebnissen stolperte.

Nach einer Stichprobe zur Überprüfung der Leistung und der Arbeitszeitdokumentation im Juni 2023 wurde sie zum Personalgespräch geladen. Dort musste die Sachbearbeiterin einräumen, dass sie zwar

tagsüber ihre Gespräche führen und E-Mails senden würde. Einen Großteil ihrer Arbeit erledigte sie allerdings am späteren Abend und in der Nacht. Daher buche sie auch innerhalb der Rahmenarbeitszeit ihre Beschäftigung ins Zeiterfassungssystem. Aufgrund der aktuellen Umstände mit der Pflege ihrer Mutter sei ihr ein ungestörtes Arbeiten aber erst in den Abendstunden möglich. Nun leitete der Arbeitgeber weitere Überprüfungen ein und nach einem weiteren Gespräch im Juli kam unmittelbar die Verdachtskündigung. Grund: Arbeitszeitbetrug.

Ein schwerwiegender Tatverdacht

„Unsere Mandantin hatte nicht bestritten, ihre Tätigkeiten aktuell verlagern zu müssen. Dass sie in zwei Stichproben den erwünschten Arbeitsumfang nicht vollständig erreicht und sich falsch im System eingetragen hatte, rechtfertigte dennoch nicht den schwerwiegenden Tatverdacht des Arbeitszeitbetrugs“, so Thomas Backes.

Der Fall landete vor dem Arbeitsgericht Nürnberg, wo die Richter:innen feststellten: „Der Verdacht muss auf konkrete – vom Kündigenden gegebenenfalls zu beweisende – Tatsachen gestützt sein.“ Außerdem müsse er „dringend“ sein und es muss eine große Wahrscheinlichkeit dafür bestehen, dass er zutrifft. Entscheidend sei, ob ein Verstoß gegen vertragliche Pflichten und damit einhergehend ein Vertrauensbruch vorliegt. Besonders bei der Dokumentation von Arbeitszeiten kann ein vorsätzlicher Missbrauch als schwerwiegende Pflichtverletzung gesehen werden.

Der vorliegende Verdacht war aber nicht ausreichend wahrscheinlich. Die Kündigung war unwirksam: Allein eine falsche Dokumentation der Arbeitszeit lässt nicht den Schluss zu, dass die Arbeitszeit gar nicht erbracht wurde – selbst wenn der Output der Sachbearbeiterin aktuell unter dem Durchschnitt lag. Daraus konnte ein Arbeitszeitbetrug nicht gefolgert werden.

Strenge Konsequenzen

Thomas Backes warnt trotzdem bei dem Thema: „Das Bundesarbeitsgericht verfolgt bei Arbeitszeitbetrug sehr strenge Regeln. Nicht erst seit der neuen Arbeitszeiterfassungs-Verordnung durch europäische Regelungen, haben Konflikte um die richtige Auslegung von Arbeitszeit zugenommen. Das beginnt beim fehlenden Ausstempeln für eine Raucherpause oder führte schon zu Gerichtsverfahren um die Dauer von Anreisen zu einer Baustelle. Wir haben viele Fälle, in denen vermeintliche Kleinigkeiten zu strengen Konsequenzen führen.“

Arbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 9. Januar 2024, Az.: 17 Ca 3492/23



THOMAS BACKES

Jurist DGB Rechtsschutz GmbH,
Büro Primasens

Bei Betrugsvorwürfen braucht es immer ein Gespräch. Im Idealfall auch eine sichtbare Korrektur, um möglichst gar keinen Vertrauensbruch mit dem Arbeitgeber zu provozieren. Einsicht und richtige Kommunikation kann Beschäftigten viel Ärger ersparen.

GUT ZU WISSEN

Kündigung aus Verdacht

Im Vergleich zu einer regulären Kündigung liegen bei einer Verdachtskündigung besondere Voraussetzungen vor, da auch Unschuldige betroffen sein können. Daher müssen objektive Tatsachen den Verdacht begründen können. Zur Klärung des Verdachts muss dem Beschäftigten die Möglichkeit zur Stellungnahme eingeräumt werden. Ohne vorherige Anhörung ist eine Verdachtskündigung immer unwirksam.

70 Jahre Bundesarbeitsgericht

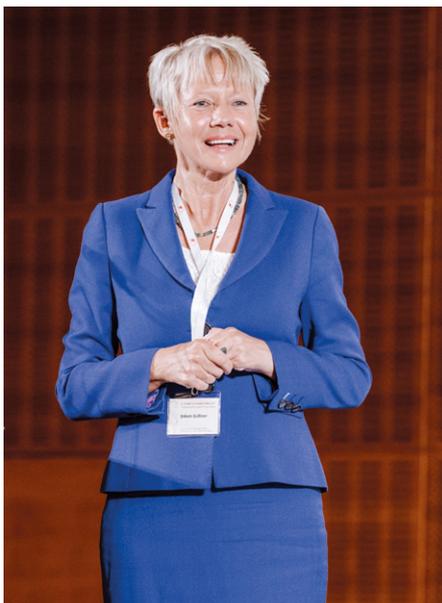
JUBILÄUM Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entscheidet über Streitigkeiten zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern. Somit ist es von zentraler Bedeutung für eine Organisation, deren satzungsgemäße Aufgabe ist, eben diese Beschäftigten zu vertreten. Anlässlich des 70. Geburtstags des Gerichts gehen wir daher der Verflechtung von BAG und der DGB Rechtsschutz GmbH nach.

Gründung und Entwicklung

Das BAG nahm seine Tätigkeit im April 1954 auf, damals noch in Kassel. Der DGB schuf am selben Ort die Bundesrechtsstelle, die ihre Arbeit bereits am 4. Januar 1954 aufnahm. Diese ist organisatorische Vorgängerin des Gewerkschaftlichen Centrums für Revision und Europäisches Recht der DGB Rechtsschutz GmbH, kurz Centrum. Nach der Wiedervereinigung wurde beschlossen, das BAG nach Erfurt zu verlegen. Seinen Dienstbetrieb nahm das Gericht nach Fertigstellung des neuen Dienstgebäudes im November 1999 auf.

So arbeitet das Gericht

2023 sind beim BAG 1.391 neue Verfahren eingegangen, davon 330 Revisionen und Rechtsbeschwerden. In diesem Zeitraum hat das Gericht 1.503 Verfahren erledigt. Dabei betrug die durchschnittliche Verfahrensdauer ca. neun Monate.



Am 24. Januar 2022 wurde Inken Gallner zur Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts ernannt. Beim 5. Campus Arbeitsrecht im vergangenen Jahr gratulierte sie der DGB Rechtsschutz GmbH zum 25-jährigen Bestehen.

Das Centrum hatte an den Gesamtverfahren des vergangenen Jahres einen Anteil von 16,9 Prozent, an den Revisionen sogar von 35,5 Prozent. Damit wird mehr als ein Drittel der zeitintensiven und komplexeren Verfahren am BAG vom Centrum geführt.

Europarecht und deutsches Recht

Die Präsidentin des BAG, Inken Gallner weist regelmäßig auf die gewachsene Bedeutung des Europarechts für das deutsche Arbeitsrecht hin. Diese europarechtliche Überformung manifestiert sich täglich in den Entscheidungen in Erfurt. Ins Bewusstsein der breiten Öffentlichkeit schaffte es im vergangenen Jahr vor allem die Entscheidung zur Entgeltgleichheit (8 AZR 450/21). Der Senat hatte entschieden, dass die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen nicht dadurch gerechtfertigt werden kann, dass der Mann angeblich besser verhandelt habe. In diesem Jahr wird das BAG noch den Fall „Lufthansa-Cityline“ (10 AZR 185/20) entscheiden. Hierbei geht es um die

Frage, nach welchem Maßstab Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge haben: Liegt Mehrarbeit schon dann vor, wenn die Teilzeitbeschäftigten mehr arbeiten, als es ihrer individuellen Arbeitszeit entspricht, oder erst, wenn die Arbeitszeit einer Vollzeitkraft überstiegen ist? Bereits 2018 hatten die Richter:innen in einem vergleichbaren Verfahren des Centrums aus dem Bereich der Systemgastronomie entschieden. Die entsprechende Regelung des Tarifvertrages war dahingehend auszulegen, dass Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitbeschäftigten bereits für die Arbeitszeit geschuldet sind, die über die Teilzeitquote hinausgeht (10 AZR 231/18). Das Urteil hat die Rechte der Teilzeitbeschäftigten in der Systemgastronomie erheblich gestärkt.

Aufarbeitung der Coronapandemie

Die Entscheidungen des BAG betreffen nicht nur eine Vielzahl von Menschen (45,7 Millionen Personen mit Wohnort in Deutschland sind erwerbstätig), sondern spiegeln auch oft die allgemeine

WIR GRATULIEREN

Rechtsschutz GmbH



GUT ZU WISSEN

Wer entscheidet in Erfurt?

Beim Bundesarbeitsgericht sind aktuell 38 Berufsrichter:innen tätig, die auf Lebenszeit ernannt sind. Für die Berufung der Bundesrichter:innen, die mindestens 35 Jahre alt sein müssen, gelten die Vorschriften des Richterwahlgesetzes. Sie werden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit dem Richterwahlausschuss berufen und vom Bundespräsidenten ernannt. Die Zuordnung der Richter:innen zu einem der zehn Senate ergibt sich aus dem Geschäftsverteilungsplan.

Darüber hinaus sind beim Bundesarbeitsgericht regelmäßig 220 ehrenamtliche Richter:innen tätig, 110 aus dem Kreis der Arbeitgeber und 110

aus dem Kreis der Beschäftigten. Sie werden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für die Dauer von fünf Jahren berufen. Die Berufung erfolgt auf der Basis von Vorschlagslisten von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Gebietskörperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Die ehrenamtlichen Richter:innen müssen ebenfalls das 35. Lebensjahr vollendet und besondere Kenntnisse und Erfahrungen im Arbeitsrecht und im Arbeitsleben haben. Sie sollen zuvor mindestens fünf Jahre ehrenamtliche Richter:innen bei einem Arbeits- oder Landesarbeitsgericht und zudem längere Zeit als Arbeitnehmer:in oder Arbeitgeber tätig gewesen sein.



gesellschaftliche und wirtschaftliche Lage wider, wobei es naturgemäß einige Zeit dauert, bis entsprechende Verfahren ihren Weg zum BAG finden. Aktuell betrifft dies den Umgang mit der Coronapandemie. Den Auftakt zur arbeitsrechtlichen Aufarbeitung am BAG machte ein viel beachtetes Verfahren, das wiederum vom Centrum geführt wurde: In der Entscheidung stellte das Gericht klar, dass auch eine symptomlose Infektion mit dem Coronavirus eine Arbeitsunfähigkeit und damit einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall begründen kann. Geklagt hatte ein Produktionsmitarbeiter. Weil er keine Symptome aufwies, hielt ihn der Arbeitgeber nicht für arbeitsunfähig und leistete keine Entgeltfortzahlung (5 AZR 243/23).

Enge Verzahnung zwischen Gericht und Rechtsvertretung

Neben den Jurist:innen, die den satzungsmäßigen Auftrag der DGB Rechtsschutz GmbH erfüllen, indem sie Gewerkschaftsmitglieder auch in der dritten Instanz

vertreten, stehen Vertreter:innen der DGB Rechtsschutz GmbH auch in ihrer Position als ehrenamtliche Richter:innen mit dem Gericht in engem Kontakt. Im Gegenzug sind die Vertreter:innen des Gerichts gern gesehene Gäste bei Veranstaltungen der Rechtsschutz GmbH. So begeisterte die Präsidentin mit ihrem Vortrag zur gegenwärtigen Bedeutung des Arbeitsrechts im Rahmen des 5. Campus Arbeitsrecht. Die Richter:innen des BAG referieren bei öffentlichen Veranstaltungen der DGB Rechtsschutz GmbH und schulen die Prozessvertreter:innen.

Für Fairness und Gerechtigkeit

Gemeinsam ist dem BAG und dem gewerkschaftlichen Rechtsschutz, dass sie ihre Aufgabe darin sehen, für faire Bedingungen in der Arbeitswelt zu sorgen. Dabei muss an dieser Stelle nicht verschwiegen werden, dass die Meinungen darüber, was das konkret bedeutet, bisweilen auseinandergehen. Nicht jedes Urteil aus Erfurt führt auf Seiten der Gewerkschaften zu uneingeschränkter

Begeisterung. Das ist aber auch in den unterschiedlichen Rollen begründet.

Dennoch hat das BAG an vielen Stellen – zum Teil mit, zum Teil ohne europarechtliche Überformung – Pflöcke eingerammt, um die Situation der Beschäftigten zu verbessern. Hierzu zählen die hier beschriebenen Entscheidungen zur Entgeltgleichheit und zur Teilzeitarbeit. Zu nennen ist aus jüngerer Vergangenheit die Rechtsprechung zur Mitwirkung des Arbeitgebers bei Urlaubsgewährung (9 AZR 266/20 u.a.) und zur Arbeitszeiterfassung (1 ABR 22/21). Auch in Zukunft wird die DGB Rechtsschutz GmbH mit der Kraft des juristischen Arguments für die Sache der abhängig Beschäftigten am Bundesarbeitsgericht eintreten, um die Richter:innen zu überzeugen.

Auf ein weiterhin gutes Miteinander!

*Autor: Till Bender, Pressesprecher,
DGB Rechtsschutz GmbH*

Dr. Ernesto Klengel, Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht

Durch Forschung Druck aufbauen

INTERVIEW Im März 2024 ist Dr. Ernesto Klengel zum wissenschaftlichen Direktor des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeits- und Sozialrecht (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung berufen worden. Der Rechtswissenschaftler gibt im Interview einen Einblick in die aktuelle Arbeit des HSI und verortet, wo das Mitbestimmungsprinzip aus rechtswissenschaftlicher Sicht steht.

Das HSI verbindet Grundlagenwissenschaft im Arbeits- und Sozialrecht mit der Praxis in den Betrieben. Was sind die aktuellen Schwerpunkte des Forschungsinstituts?

Unsere Forschungen beleuchten die historischen Wurzeln des Arbeitsrechts ebenso wie die drängenden Gegenwarts- und Zukunftsfragen. Als „Zwerge, die auf den Schultern von Riesen stehen“ verstehen wir den heutigen arbeits- und sozialrechtlichen Normenbestand als Ergebnis vergangener Auseinandersetzungen. Doch soziale Errungenschaften wie Kündigungsschutz, Entgeltfortzahlung oder das Streikrecht werden immer wieder in Frage gestellt. Nicht nur durch Stimmen, die das Arbeitsrecht schleifen wollen, sondern auch durch die Unternehmen mit ihren immerwährenden Umgehungsstrategien. Das Arbeitsrecht muss daher immer wieder aktualisiert werden. Dafür ist Druck erforderlich, aber auch rechtswissenschaftliche Kompetenz, die sich den Themen nicht aus einer Perspektive „von oben“ widmet, sondern so, wie sie sich konkret den Beschäftigten stellen. In diesem Sinne wollen wir wirken.

Welche Bedeutung hat dabei der gewerkschaftliche Rechtsschutz?

Eine sehr vielfältige: Wir freuen uns, dass so viele Jurist:innen der DGB Rechtsschutz GmbH unserer Einladung folgen, einmal die Perspektive zu wechseln und auf einer unserer Fachveranstaltungen mit uns zu diskutieren – etwa über die Digitalisierung, die ja auch den Rechtsschutz verändern wird. Aus unserer Sicht hat der DGB Rechtsschutz auch eine strategische Bedeutung für die Fortentwicklung des Arbeitsrechts. Hervorheben möchte ich den sehr produktiven Austausch, ja die Zusammenarbeit, mit dem Gewerkschaftlichen Centrum der DGB Rechtsschutz GmbH.

In einem deiner ersten Interviews als wissenschaftlicher Direktor am HSI hast du die Stärkung und Modernisierung der Mitbestimmung in den Fokus gerückt. Wie gefährdet ist sie?

Gleich in einem doppelten Sinne. Zum einen beobachten wir mit Sorge das stetige Absinken der Abdeckung mit Betriebsräten. Eine wichtige Ursache dürfte im Umbau der Wirtschaft liegen: In den neueren Branchen gibt es inspirierende Mitbestimmungsstrukturen, die aber in der



Dr. Ernesto Klengel forscht zu verschiedenen Facetten des Arbeitsrechts einschließlich seiner europäischen und internationalen Bezüge sowie der historischen Hintergründe.

Breite erst etabliert werden müssen. Da Mitbestimmung im Arbeitsleben Ausdruck eines Menschenbildes ist, muss Arbeitsrecht die Gründung von Betriebsräten ermöglichen und befördern.

Und die zweite Gefahr?

Diese besteht in einer Aushöhlung der Mitbestimmung von innen, etwa indem Arbeitgeber Betriebsräten Steine in den Weg legen – Stichwort Betriebsratsvergütung – oder anderweitig unter Druck setzen. Aktuell kommen Angriffe von rechts außen hinzu, die die Belegschaften spalten und Mitbestimmung entpolitisieren wollen. Doch die betriebliche Interessenvertretung ist

auf lange Sicht nur mit einer starken gewerkschaftlichen, verbindenden und internationalen Perspektive erfolgreich.

Wie realistisch sind aktuell Verbesserungen der rechtlichen Grundlagen?

Immerhin stehen sie im Koalitionsvertrag! Ich gebe zu: Natürlich sind die politischen Vorzeichen nicht rosig, aber wir sollten uns nicht demotivieren lassen: Gewerkschaften gewinnen jeden Tag Mitglieder und auch allgemeinpolitisch gibt es auf europäischer Ebene doch einige gute Beispiele, die aufzeigen, dass es möglich ist, erfolgreich für ein besseres, sozialeres und demokratischeres Arbeitsrecht einzustehen.

IMPRESSUM

RECHT SO!
Newsletter der DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 2/2024 (Juli)
Erscheint dreimal jährlich.
Nächste Ausgabe: Oktober 2024

Abo-Service:
www.dgbrechtsschutz.de/newsletter
Fragen: kommunikation@dgbrechtsschutz.de

Herausgeber:
DGB Rechtsschutz GmbH,
Abteilung Kommunikation,
Beata Teresa Tamowska
(verantwortlich),
Roßstraße 94, 40476 Düsseldorf

Redaktion:
Till Bender, Tatjana Dette, Sabine Gey-Rommel,
Jasmin Marzoll, Susanne Theobald,
(DGB Rechtsschutz GmbH)
Robert Filgner, Ulrich Kalhöfer
(A1 Medienbüro)

Bildnachweise
Titelbild, S. 4: Leonphoto / freepik
S. 2, oben: smolaw11 / AdobeStock
S. 2, unten: Andreas Berheide / AdobeStock
S. 3: Kzenon / AdobeStock
S. 3 (Harald Stark): Frank Ott
S. 5: Dragana Gordic / AdobeStock
S. 5 (Thomas Backes): Frank Ott
S. 6: Bundesarbeitsgericht
S. 6 (Inken Gallner): Sarah Kastner
S. 8: Hugo Sinzheimer Institut

Grafik & Produktion,
A1 Medienbüro UG
www.a1medienbuero.de
redaktion@a1medienbuero.de

Druck: Brandt GmbH



www.blauer-engel.de/uz195
• ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
• emissionsarm gedruckt
• aus 100 % Altpapier

RI1

Dieses Druckerzeugnis ist mit dem Blauen Engel ausgezeichnet.