

# RECHT SO!



GEMEINSAM. ZIELE. ERREICHEN.

■ **Mitgestalten.** Das Büro der Zukunft jetzt gestalten – auch durch Ideen beim Zukunftscamp4. Seite 2

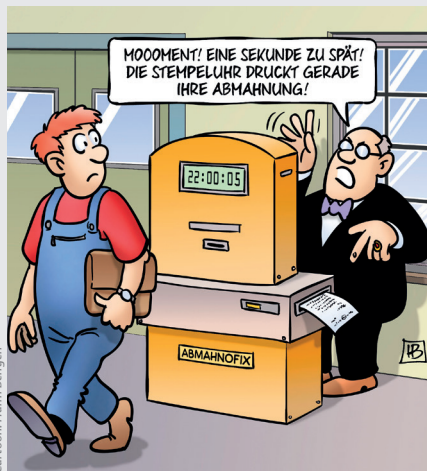
■ **Dem Anfang ein Ende.** TTIP und CETA scharf kritisiert und heiß debattiert während der Themenwerft. Seite 2

■ **Laufbahnnachzeichnung.** Ehrenämter und Freistellungen sollen nicht zu Nachteilen führen. Seite 3

■ **Altes und Neues.** Tjark Messen erklärt im Interview Trends der DGB Rechtsschutz-Verfahren im Jahr 2015. Seite 4

## Zwischen den Zeilen Abgestempelte Logik

„Sie haben um 22:00:01 Uhr gestempelt.“ Und erhalten daher eine Abmahnung, weil die Nachtschicht ja um 22:00 Uhr beginnt! Wow! Das sitzt. Eine Abmahnung wegen einer Sekunde Verspätung. Man könnte meinen, hier geht es um Leben und Tod! Oder wie sonst kann man sich diese Argumentation eines mittelständischen Automobilzulieferers aus Franken erklären? Und es kam noch dicker: Nach einer weiteren Abmahnung zwei Monate später kam tatsächlich die verhaltensbedingte Kündigung, da der Beschäftigte durch sein „ständiges Zuspätkommen“ natürlich den Betriebsablauf erheblich störe. Tatsächlich lag in der Vergangenheit schon einmal eine erhebliche Verspätung vor, die abgemahnt wurde. Das geschah allerdings vier Jahre zuvor. Dass die DGB Rechtsschutzsekretär\*innen die Kündigungsschutzklage für ihren Mandanten entscheiden konnten, wundert hier nicht. Denn immerhin liegt rein rechnerisch bei einer Sekunde „zu spät“ Einstampeln nicht einmal eine Verspätung vor. Tatsächlich hätte sich der Beschäftigte sogar bis 22:00:59 Zeit lassen können. Ein weiterer Fall mit Prädikat „wertvoll“ – wertvolle Unterhaltung, die nur noch Kopfschütteln auslösen kann.



## Urlaubsgeld trotz Widerrufsvorbehalt

So einfach können Urteile aussehen. Auf gerade einmal zwei Seiten nimmt das Arbeitsgericht Nürnberg eine Klausel im Arbeitsvertrag auseinander, die einem Beschäftigten das Urlaubsgeld für 2014 verwehrte.

Der Arbeitsvertrag enthielt eine vermeintlich sichere Hintertür für den Arbeitgeber, um sich vor jeglichen Rechtsansprüchen auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld abzusichern. Im Wortlaut bedeutete dies: „Die Zahlung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes erfolgt auf freiwilliger Basis und mit ausdrücklichem Widerrufsvorbehalt seitens des Arbeitgebers. Auch bei wiederholter

Freiwilligkeit und Widerruflichkeit führt zu Missverständnissen – und das wurde daher zu Recht vom Bundesarbeitsgericht in der Vergangenheit kritisiert“, sagt Cornelia Kuschew vom DGB Rechtsschutz Büro Nürnberg, die den Mitarbeiter vor dem Arbeitsgericht vertrat. Und so klar sahen das auch die Richter\*innen. Freiwilligkeit



Foto: elisabethgrebe/fotografie | photo-case.de



Foto: elisabethgrebe/fotografie | photo-case.de

Die Kolleg\*innen hatten sich auf eine gut gefüllte Urlaubskasse gefreut. Als Sparmaßnahme nutzte der Arbeitgeber eine Klausel im Arbeitsvertrag – zumindest bei einem der Kläger bisher hatte dies aber keinen Erfolg.

Zahlung kann hieraus ein Rechtsanspruch nicht hergeleitet werden.“ Darauf berief sich dann der Arbeitgeber auch im Jahr 2014 und zahlte dem Kläger lediglich eine tarifliche Sonderzahlung als Urlaubsgeldersatz, welche niedriger ausfiel als die bisherigen Zahlungen. In den Jahren zuvor hatte der Beschäftigte noch 40 Prozent seines Grundgehalts im Juni als Urlaubsgeld erhalten – auch das war im Arbeitsvertrag festgehalten.

### Klar und verständlich

„Solche Klauseln lesen sich zunächst für das ungeschulte Auge als stichhaltig. Doch dem ist bei weitem nicht so. Die Verknüpfung von Freiwil-

bedeute nicht ausdrücklich, dass kein Anspruch entstehen solle. Widerruflichkeit setze aber genau das Bestehen eines Anspruchs voraus. Solch eine Klausel ist nicht klar und verständlich und könne so die Ansprüche des Klägers nicht einfach ausschließen. Sein Recht auf Urlaubsgeld bleibt durch den Arbeitsvertrag bestehen. Ein Glück für den Kläger. Denn der Arbeitgeber hatte

auch zahlreichen anderen Beschäftigten den Anspruch verweigert. Bei den weiteren Klagen dagegen vor dem Arbeitsgericht konnte bisher nicht auf eine solche vermeintlich wirksame Klausel verwiesen werden. Hier sahen die Voraussetzungen anders aus. Die anderen Verfahren laufen noch. Für den Mandanten von Cornelia Kuschew bedeutet das Urteil fast 300 Euro brutto mehr für die Urlaubskasse.

Arbeitsgericht Nürnberg am 20. August 2015,  
Az. 10 Ca 7378/14

Beteiligungsplattform Zukunftscamp4

## Das Büro der Zukunft

Die Ideenwerkstatt und Austauschplattform der DGB Rechtsschutz GmbH betrachtet die Arbeit der Rechtsschutzsekretär\*innen von morgen.

Das Büro im Jahr 2020 und neue Aufgaben in der Zukunft standen im Mittelpunkt der DGB Rechtsschutz-Plattform Zukunftscamp4. Diese Art der Mitgestaltung an der künftigen Struktur der DGB Rechtsschutz GmbH existiert seit vier Jahren und setzt entscheidende Impulse, um neue Entwicklungen zu initiieren. Die vierte Ausgabe der Veranstaltung fand im Forschungskolleg Humanwissenschaften in Bad Homburg statt. Ein gut gewähltes Umfeld, denn hier werden gesellschaftliche Veränderungen im Zeitalter der Globalisierung und Digitalisierung debattiert und wissenschaftlich betrachtet. Gerade moderne Technologien wirken auch in die Arbeitswelt der Rechtsschutzsekretär\*innen hinein. Daher waren in diesem Januar Vertreter aus den Organisations-Regionen eingeladen, die ihre Arbeitsergebnisse aus den regionalen Zukunftscamps vorstellten. Erste Erkenntnis: Die Beschäftigten bei der DGB Rechtsschutz GmbH sehen weiterhin den Menschen, also die Mandant\*innen, im Mittelpunkt der Arbeit von morgen. Der technologische Wandel sollte professionell angegangen und daher ebenso begleitet werden. Auch die Arbeitsplätze in den Büros der DGB Rechtsschutz GmbH werden sich verändern.

Dazu braucht es entsprechenden Support und Qualifizierungen. Die Teilnehmenden waren sich darin einig, dass es ein gewisses Vorausdenken braucht, um die Aufgaben und Aufgabenverteilungen von morgen mitzugestalten. Unterstützt wurden sie in ihren Ansätzen durch Impulse aus der Gewerkschaftsarbeit: Johannes Schaller, Experte für Sozialpolitik im IG Metall-Vorstand (Foto rechts) betonte die Bedeutung einer gemein-

samen Zukunftsgestaltung ebenso wie der Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz GmbH, Reinhard-Ulrich Vorbau: „Wir freuen uns über die Beteiligung und die vielen guten Ideen aus den Regionen. Die gesammelten Handlungsempfehlungen helfen uns, auf die Bedürfnisse in den Büros genau eingehen zu können.“ Der gemeinsame Blick nach vorn ist die Basis für die gute Arbeit von morgen. Die Reihe „Zukunftscamp“ hat sich dafür als beteiligungsorientierte Plattform im Veranstaltungsjahr der DGB Rechtsschutz GmbH fest etabliert.



Fotos: Frank Ott, DGB Rechtsschutz GmbH

v.l.n.r.: Tino Junghans (Teamleiter Büro Oldenburg), Reinhard-Ulrich Vorbau (Geschäftsführer DGB Rechtsschutz GmbH) und Johannes Schaller (Experte für Sozialpolitik beim Vorstand der IG Metall) während ihrer Impulsvorträge.

Diskussionsrunden während der „Themenwerft“

## Dem Anfang ein Ende machen

Die Freihandelsabkommen TTIP und CETA hätten Auswirkungen, die sich mit dem kollektiven Arbeitsrecht in Deutschland kaum vereinbaren lassen.

Die „Themenwerft“ der DGB Rechtsschutz GmbH am 17. März beleuchtete die drohenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen für den deutschen Arbeitsmarkt durch die beiden Freihandelsabkommen TTIP und CETA. Alle Anwesenden im „Haus am Pichelssee“ bei Berlin waren sich darin einig, „dem Spuk um TTIP und CETA“ müsse schnellstens ein Ende gemacht werden. Zu groß seien die Gefahrenquellen und zu bedeutend, welche Errungenschaften auf dem Spiel stehen, zum Beispiel beim kollektiven Arbeitsrecht in Deutschland. Im Beisein von Dr. Gesine Löttsch (Mitglied des



Nora Rohde stellt sich den Fragen des Publikums, moderiert von Rainer Knerler, Regionalleiter der IG BAU und Vorstand des GJEW e.V.

Bundestages für Die Linke) und Nora Rohde (DGB) diskutierten die Teilnehmenden das Thema sehr hitzig, wodurch einmal mehr klar

wurde, wie sehr die weiterhin bestehende Intransparenz über die Ausgestaltung der beiden Abkommen die Emotionen hochkochen lässt.

Die Veranstaltungsreihe Themenwerft findet in Kooperation mit der IG BAU und dem GJEW, dem Bildungsverein der Gewerkschaft (Gemeinschaft Jugend, Erholung und Weiterbildung e. V.) regelmäßig am Pichelssee statt. Aus einer Art Kamingespräch entwickeln die Teilnehmer\*innen gemeinsame Statements und neue Ideen zu den gesetzten Themen. Der Austausch in lockerer Atmosphäre ist ein Erfolgsformat, welches die DGB Rechtsschutz GmbH auch 2016 weiter ausbauen wird. Die nächste Abendveranstaltung der Reihe wird das Thema Arbeitszeit in den Fokus rücken.

### +++ TICKER +++

Das DGB Rechtsschutz Büro Stuttgart ist seit März wieder im Gewerkschaftshaus Stuttgart zu finden: Willi-Bleicher-Straße 20, 70174 Stuttgart. +++ Das DGB Rechtsschutz Büro Siegen ist umgezogen. Die neue Adresse lautet: Spandauer Straße 1+3, 757072 Siegen.

## Das 4. Verkehrspolitische Forum der GdP Wer ist schuld?

Das autonome Auto und juristische Konsequenzen der Digitalisierung im Blick.

Die weitreichenden Konsequenzen der zunehmenden Digitalisierung wurden am 8. und 9. März in Potsdam deutlich: „Die Zukunft des automatisierten Fahrens“ stand während des 4. Verkehrspolitischen Forums der Gewerkschaft der Polizei (GdP) im Fokus. Eine der grundlegenden Fragestellungen dabei: „Was passiert, wenn es zu einem Unfall kommt, bei dem ein Fahrer seine Mails bearbeitete und das Lenken einem Chip überlassen hatte?“ Arnold Plickert, vom GdP-Bundesvorstand konnte über 100 Experten begrüßen, die sich der rechtlichen und polizeipraktischen Fragestellungen annahmen.

# Benachteiligt wegen Freistellung

Vertrauensleute, Betriebs- oder Personalräte sowie Schwerbehindertenvertreter führen ein Ehrenamt aus. Das heißt nicht, dass sie am regulären Berufsleben nicht gleichermaßen teilnehmen wie andere – auch nicht, wenn sie freigestellt sind.

## DIENSTLICHE BEURTEILUNG

Nach Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Bei der Umsetzung dieses Grundsatzes kommt der dienstlichen Beurteilung für alle Beamten eine große Bedeutung zu, denn sie ist das zentrale Instrument zur Personalentwicklung im öffentlichen Dienst.

Auf dieser Grundlage wird insbesondere über Beförderungen entschieden. Bei Gerichtsverfahren dazu muss beachtet werden: Mit einem gerichtlichen Verfahren kann immer nur die Aufhebung der Beurteilung erreicht werden. Das ist kein Garant dafür, dass der Dienstherr danach auch eine bessere Beurteilung verfasst.

## ZULASSUNGSVERFAHREN

Anders als in arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren kann in Verfahren vor den Verwaltungsgerichten in aller Regel nicht unmittelbar Berufung eingelegt werden. Stattdessen muss zunächst ein Antrag gestellt werden, dass die Berufung überhaupt erst einmal zugelassen wird. Die Anforderungen hieran sind hoch und denen einer Nichtzulassungsbeschwerde im Revisionsverfahren nachgebildet. Das Oberverwaltungsgericht (bzw. der Verwaltungsgerichtshof) entscheidet dann darüber, ob es den Zulassungsantrag ablehnt oder die Berufung zulässt. Bei der ersten Variante ist kein Rechtsmittel mehr gegeben. Bei der zweiten Variante wird das Verfahren als Berufungsverfahren fortgeführt.

Ein schwerbehinderter Zollbetriebsinspektor, der sich seit Jahren in unterschiedlichen Gremien der Schwerbehindertenvertretung und als Vertrauensmann engagiert, hat auch bei überwiegender Freistellung Anspruch darauf, angemessen dienstlich beurteilt und von möglichen Beförderungen nicht ausgeschlossen zu werden. So urteilte der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg für einen Mandanten von Holger Kuhnt, DGB Rechtsschutzsekretär im Büro Konstanz. Der Zollbeamte hatte sich gegen eine dienstliche Regelbeurteilung gewandt, die ihn im Gegensatz zu anderen Beamten schlechter stellte. Die Freistellung von seinen dienstlichen Tätigkeiten zur Wahrnehmung seiner Ämter als Vertreter schwerbehinderter Menschen hatte dazu geführt, dass der Dienstherr eine fiktive Leistungsfortschreibung der Beurteilung zugrunde legte. Als Vergleichsgruppe wurden hierfür drei Beamte herangezogen, deren Leistungsbild und Werdegang vergleichbar mit dem des Betroffenen sind. Denn die Chancen für die Betroffenen für einen beruflichen Aufstieg zum Beispiel in ein höheres Amt dürfen nicht beeinträchtigt werden. Daher soll eine Prognose darüber erstellt werden, wie der berufliche Werdegang ohne die Freistellung verlaufen wäre. Anhand dieser fiktiven Nachzeichnung kann dann ein besseres Bild davon gezeichnet werden, wie es um die Chance einer Beförderung steht. Entsprechend eines Erlasses des Bundesinnenministeriums soll die Vergleichsgruppe zu Beginn der Freistellung gebildet und aktenkundig gemacht werden.

## Vergleichsgruppe angepasst

Und hier begannen die Probleme. Aus der Vergleichsgruppe, die die Behörde gebildet hatte, waren zwei Beamte wegen eines zwischenzeitlich erfolgten Praxisaufstiegs herausgefallen. Bei der Erstellung der strittigen Beurteilung wurde der Zollbeamte nicht mehr mit diesen verglichen. Vielmehr betrachtete sein Dienstherr nun andere Beamte. Das Gericht stellte fest, dass die zu Beginn der Nachzeichnung gebildete Vergleichsgruppe – bzw. einzelne Beamte – nicht ohne weiteres ausgetauscht werden dürfen. Sind Beamte dieser Gruppe zwischenzeit-

lich aufgestiegen oder befördert worden, so ist zu berücksichtigen, dass dies auch dem Betroffenen gelungen wäre.

## Nicht nachvollziehbar

Der Zollbetriebsinspektor war außerdem über die Änderungen in der Vergleichsgruppe im Unklaren gelassen worden. Auch diese mangelnde Trans-



Foto: marap/photocase.de

parenz diene den Richter\*innen als Begründung, um die Beurteilung als rechtswidrig einzustufen. Dass über die Jahre hinweg die ursprüngliche Vergleichsgruppe personell verändert werden müsse, sei gerade über mehrjährige Freistellungszeiträume hinweg noch nachvollziehbar. Über solche Änderungen ist der Betroffene jedoch aufzuklären. Denn im Gegensatz zu einer Beurteilung für einen regulär geleisteten Dienst müsse dem freigestellten Beamten eine gewisse Kontrolle der fiktiven Nachzeichnung möglich sein, um nicht darauf angewiesen zu sein, dem Dienstherrn zu glauben, er habe alles richtig gemacht. Durch die fehlende erforderliche Dokumentation der Angaben zu den Beamten der Vergleichsgruppe waren weder für den Betroffenen noch für das Gericht eine Prüfung und Gegenüberstellung der Daten möglich. Insbesondere im Hinblick auf die beiden Beamten, die wegen eines zwischenzeitlich erfolgten Praxisaufstiegs aus der Vergleichsgruppe herausgefallen waren, hätte auch für den Zollbetriebsinspektor der Aufstieg möglich sein können. Die Beurteilung hatte demnach die Beförderungschancen des Beamten beeinträchtigt.

*Das Grundgesetz sieht gleiche Aufstiegschancen für Beamte vor – egal ob, es sich dabei um einen freigestellten Interessenvertreter handelt oder nicht.*

Tjark Menssen zu den neu aufgenommenen Fällen der DGB Rechtsschutz GmbH 2015

# Alte Probleme und neue

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat im Jahr 2015 126.576 neue Verfahren aufgenommen. Das sind 2.000 mehr als im Vorjahr, aber immer noch weniger als beispielsweise 2012. Tjark Menssen aus der Hauptverwaltung der DGB Rechtsschutz GmbH zeichnet nach, warum.

**Die DGB Rechtsschutz GmbH blieb auch im vergangenen Jahr unangefochten der größte Dienstleister für Rechtsberatung und Prozessvertretung im Arbeits- und Sozialrecht. Was ist im Jahr 2015 besonders aufgefallen?**

Die Streitgegenstände bestätigen die wirtschaftliche Stabilität der Unternehmen in Deutschland. Gerichtliche Auseinandersetzungen über betriebsbedingte Kündigungen sind weiterhin rückläufig – von teilweise über 34 Prozent infolge des Krisenjahres 2009 auf 27 Prozent im Jahr 2014 und nunmehr 24,3 Prozent 2015. Allerdings sehen wir hier auch die regionalen Gefälle. Die meisten neuen Verfahren wurden in den Regionen Ost, NRW und Nord aufgenommen. Der wirtschaftlich starke Süden Deutschlands verzeichnete erheblich weniger neue Verfahren. Auch im Sozialrecht haben sich die Spitzen der Vorjahre wieder relativiert, zum Beispiel im Zusammenhang mit der Hartz-IV-Gesetzgebung: Bei der Grundsicherung für Arbeitslose sind die Fallzahlen von 34 Prozent im Jahr 2009 mittlerweile auf rund 22 Prozent im vergangenen Jahr zurückgegangen. Das ist einerseits den allgemeinen Entwicklungen

geschuldet, es ist aber auch ein Indiz für die Wirksamkeit unserer Arbeit. Gerade in Bezug auf die Sozialgesetzgebung haben wir durch Entscheidungen vor dem Bundessozialgericht den Gesetzgeber zu Nachbesserungen bewegen können.

**Lassen sich in Bezug auf den 2015 eingeführten Mindestlohn mehr gerichtliche Auseinandersetzungen feststellen?**

Nein. Es gibt zwar wegweisende Entscheidungen, die zur Verbesserung des Mindestlohngesetzes führen, zum Beispiel bei der Anrechnung von zusätzlichen Leistungsbestandteilen in Arbeitsverträgen, was viele Arbeitgeber nutzten, um die gesetzeskonforme Anhebung des reinen Stundenlohns zu umgehen. In den Branchen, wo auch weiterhin Mindestlöhne umgangen werden, haben es aber gewerkschaftliche Akteure schwer. Die DGB-Gewerkschaften als unsere Partner sind hier aktiv, aber noch auf einem steinigem Weg.

**Welche Tendenzen lassen sich aus den Zahlen ablesen?**

Wir führen in der Statistik unter dem Punkt „sonstige Streitgegenstände“

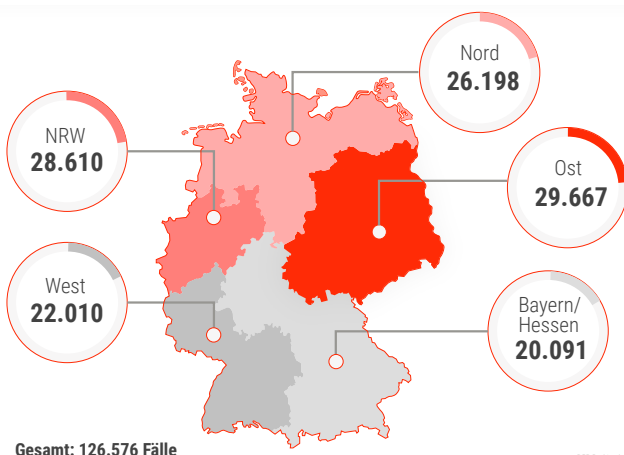
Verfahren über Zeugnisse oder auch Eingruppierungen auf. Der Anteil bei Eingruppierungen nahm wieder zu. „Equal Pay“ bleibt Thema in den Firmen und Betrieben. Gerichtliche Verhandlungen über Arbeitsentgelt bilden mit 45 Prozent der Streitgegenstände im Arbeitsrecht den mit Abstand größten Anteil. Das alte Bild des Arbeitgebers, der zuerst am Beschäftigten spart, scheint weiterhin zu dominieren. Und das, obwohl in der Unternehmenswirklichkeit der Kampf um die Beschäftigten längst begonnen hat – und auch die Bezahlung einen wesentlichen Faktor für die Attraktivität eines Arbeitgebers darstellt. Denn sichtbar wird zunehmend der demografische Wandel: Verfahren zur betrieblichen Altersvorsorge verzeichneten einen Anstieg um 50 Prozent von 0,8 im Jahr 2014 auf 1,6 Prozent im Jahr 2015. Dies mag damit zusammenhängen, dass die geburtenstarken Jahrgänge nun auch vor dem Eintritt in den Ruhestand stehen oder schon in diesen eingetreten sind. Ein Trend, der sich auch 2016 fortsetzen wird.



Tjark Menssen ist Leiter der Rechtsabteilung in der Hauptverwaltung der DGB Rechtsschutz GmbH.

Foto: Frank Ott, DGB Rechtsschutz GmbH

## FALLZAHLEN 2015 (NEUZUGÄNGE NACH REGIONEN)



Gesamt: 126.576 Fälle

DGB Rechtsschutz GmbH 2016

## STREITGEGENSTÄNDE IM ARBEITSRECHT 2015



DGB Rechtsschutz GmbH 2016

## IMPRESSUM



**RECHT SO!**  
Der Newsletter der  
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

**Ausgabe 2\_16** (April 2016)

Gedruckte Auflage: 18.500  
Erscheint fünfmal jährlich.  
Nächste Ausgabe: Juli 2016

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

**Redaktion:**

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

**Grafik & Produktion,**

**Redaktionsadresse:**  
mpk Medienpool Köln GmbH |  
ran Verlag  
Amsterdamer Straße 228  
50735 Köln  
Telefon: 0221 / 97328-0  
E-Mail: redaktion.rechtso@ranverlag.de

**Druck:** Gebrüder Kopp, Köln

Arbeitszeit im Fokus von Wissenschaft, Rechtsprechung und betrieblicher Praxis

## Zeit für Austausch

Der Campus Arbeitsrecht am 25. Februar in Frankfurt am Main versammelte Akteure aus Praxis, Wissenschaft und Politik, die aktiv das Thema „Arbeitszeit“ mitgestalten und sich als Arbeits- und Sozialrechtsexperten intensiv damit beschäftigen.

Neben Vorträgen am Vormittag standen vier Foren für den qualitativen Austausch einzelner Aspekte auf dem Programm. Sie gaben Einblicke in Arbeitszeit-Aspekte im Gesundheitswesen (Forum 1), betrachteten die betriebliche Praxis und kollektive Regelungen (Forum 2), schauten aber auch über die nationalen Grenzen hinaus (Forum 3) und lieferten Input für praxisorientierte Debatten speziell zur Teilzeitarbeit (Forum 4).

Die Themenbandbreite ist ein deutlicher Gewinn für die Teilnehmenden am Campus Arbeitsrecht, aber auch der Austausch zwischen den Anwesenden selbst, wie sich während lockerer Gespräche nach den Vorträgen am Vormittag zeigte. Hier kamen Betriebsräte mit Rechtsanwälten ins Gespräch, tauschten sich Präsidenten von Arbeitsgerichten mit Studierenden aus.

### Ein anderer Blickwinkel

„Als Richter interessiere ich mich auch für den soziologischen Hintergrund bei wichtigen Themen“, hielt Manfred Müller fest. Er ist Präsident des Arbeitsgerichts München und begrüßte, dass er beim Campus Arbeitsrecht interne Einblicke erhalten kann – sowohl aus der Wissenschaft als auch aus der Arbeitswirklichkeit. Der Impulsvortrag von Prof. Dr. Bosch von der Universität Duisburg am Vormittag brachte interessante Erkenntnisse für ihn. Der Professor für das „Institut Arbeit und Qualifikation“ stellte die Zusammenhänge in der Entwicklung von Arbeitszeitmodellen zwischen Unternehmer- und Arbeitnehmerinteressen

genauso heraus wie die historische Entwicklung. So konnte er empirisch aufzeigen, warum in den skandinavischen Ländern, aber eben auch in Ostdeutschland ein anderer Umgang mit Teilzeitmodellen vorherrscht als in anderen Teilen der Bundesrepublik. Dabei spielte zum Beispiel die selbstverständlich arbeitende Frau in der ehemals sozialistischen Arbeitswelt eine große Rolle, im Gegensatz zu dem noch lange Zeit vorherrschenden Bild des alleinigen Einkommensverdieners in der BRD. Die Impulsvorträge am Vormittag zeichnen ein vollständiges Bild des Status quo beim Thema Arbeitszeit nach.

### Es ist Zeit, über Arbeitszeit zu reden

Die Diskussionen über „Zeit“ müssen wieder intensiver geführt werden. Das unterstrichen die Reden von Annelie Buntenbach, Mitglied des DGB-Bundesvorstand und Prof. Dr. Rainer Schlegel, Vizepräsident des Bundessozialgerichts. Die Arbeitszeitsouveränität, Lage und genaue Dauer von Arbeit sowie der eigenverantwortliche Umgang dabei seien die eigentlichen Chancen in den Modernisierungsprozessen der Arbeitswelt – insbesondere aus Beschäftigtensicht.

Die Foren beleuchteten speziellere Aspekte einzelner Teilbereiche, wie zum Beispiel betriebliche Praxis und kollektive Regelungen in Bezug auf Arbeitszeit. Dabei spielte die Tarifpolitik aus Sicht der IG Metall eine große Rolle. Stefan Schaumburg, der Leiter Tarifpolitik bei der IG Metall, stellte im Forum 2 eine neue Kampagne der Gewerkschaft vor, die wenige Tage später startete. Im Mittelpunkt dabei: ein gesetzliches Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit – eine Forderung, die während des gesamten Campus Arbeitsrecht häufig zu hören war. Denn allen Teilnehmenden ist es wichtig, das Thema Arbeitszeit auch politisch zu betrachten und gesetzliche Regelungen dazu der modernen Arbeitswelt anzupassen. Um diese Forderung zu stärken, hatte Stefan Schaumburg vor allem Zahlen dabei. Sie sind das Ergeb-



Fotos: Frank Ott, DGB Rechtsschutz GmbH

nis der Beschäftigtenbefragung 2013, an der sich über 514.000 Arbeitende beteiligt hatten. Zentrales Ergebnis: Drei Viertel der Beschäftigten kommen mit Flexibilität klar. Arbeitszeiten flexibel zu gestalten ist längst in den Betrieben angekommen. Aber sie wollen auch etwas dafür haben, mitgestalten und nicht nur im Sinne des Arbeitgebers agieren. Die Arbeitszeitsouveränität soll also bei dem Beschäftigten bleiben. Dazu brauche es „Andockstellen“ für tarifvertragliche Regelungen, zum Beispiel bei den Themen Teilzeit und Pflegezeit. In das Arbeitszeitgesetz müssten die wahren Chancen der Digitalisierung miteinfließen – zugunsten der Arbeitnehmer\*innen. Arbeitszeit darf nicht verfallen; das ist im Zusammenhang mit mobilem Arbeiten ein immer größer werdendes Problem.

Im Spannungsfeld zwischen Souveränität und Entgrenzung durch veränderte Arbeitszeitmodelle muss sich auch die betriebliche Mitbestimmung in diesem Kontext verändern. Darin waren sich alle Beteiligten im Forum einig. Flexibilisierungsprozesse sind für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, für Weiterbildung und Übergänge zur Rente gut geeignet – wenn Mitbestimmung und die Mitsprache der Beschäftigten hierbei stimmen. Die Diskussionen über die Arbeitszeitpolitik in Deutschland haben wieder neu begonnen und werden auch die nächste Zeit sowohl Betriebsräte als auch Gerichte beschäftigen. Das hat der Campus Arbeitsrecht klar herausgestellt.

*Studierende, Richter\*innen, Gewerkschaftsvertreter\*innen und viele mehr – der Campus Arbeitsrecht ist eine ideale Möglichkeit für inhaltlichen Austausch.*



# Campus Arbeitsrecht

Stimmen zu den Themen und zur Veranstaltung

## Es braucht diese Plattform

Das Interesse der Teilnehmenden an der Fortführung des Campus Arbeitsrecht ist groß. Die Qualität und das Format der Veranstaltung kommen gut an. Die Eindrücke der Anwesenden unterstreichen das. „Ich bin hier, um aktuelle Urteile mitzubekommen. Hier alles aus einer Hand zu bekommen – vom internationalen Vergleich bis zu konkreten Praxisbeispielen – ist klasse“, sind nur einige der lobenden Worte.

**Markus Neuhaus,**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht in Essen

„Wir vertreten in der täglichen Praxis auch viele Bereiche, wo gewerkschaftliche Strukturen fehlen. Das Netzwerken mit den Rechtsexperten von ver.di und der DGB Rechtsschutz GmbH ist für mich eine gute Gelegenheit, mich fachlich auszutauschen.“

„Wir brauchen Rechtsansprüche für eine uneingeschränkte Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung nach Teilzeitarbeit. Ein drängendes Thema, welches uns ständig beschäftigt.“

**Manfred Müller,**  
Präsident des Arbeitsgerichts München

„Als Richter interessiere ich mich auch für den soziologischen Hintergrund bei wichtigen Themen. Im Austausch mit der Wissenschaft und Arbeitswirklichkeit kann ich viele Informationen für mich mitnehmen.“

„Die Arbeitnehmerperspektive einmal zu betrachten steht meiner richterlichen Verpflichtung, einen Gleichklang hinzubekommen, nicht im Wege. Auch bei Flexibilisierungsregelungen der Arbeitszeit kommt es zu gerichtlichen Auseinandersetzungen. Der Blick über den Tellerrand und auf gewerkschaftliche Praxisbeispiele ist für mich persönlich wichtig, selbst wenn die Erkenntnisse nicht immer unmittelbar für meine Rechtsprechung anwendbar sind.“



**Interesse von allen Seiten: Gewerkschaften, Wissenschaft, Politik und Justiz.**

*Stephan Eckert, Richter am Arbeitsgericht Mainz, Jürgen Ulber Arbeitszeitrecht-Experte u. a. im IG Metall-Vorstand*



**links:**  
Reinhard Vorbau, Geschäftsführer DGB Rechtsschutz GmbH, Annelie Buntenbach, DGB Bundesvorstand

**rechts:**  
Dr. Marta Böning, Referatsleiterin DGB Bundesvorstand



**v.l.n.r.:** Wolfgang Aplitzsch, Aufsichtsratsvorsitzender DGB Rechtsschutz GmbH, Prof. Dr. Gerhard Bosch, Universität Duisburg-Essen, IAQ, Prof. Dr. Stein Evju, Universität Oslo



Der Campus Arbeitsrecht ist eine Kooperations-Veranstaltung des Frankfurter Clusters, bestehend aus der DGB Rechtsschutz GmbH, dem Bund-Verlag, der Europäischen Akademie der Arbeit, dem Hugo Sinzheimer Institut und der Zeitschrift Arbeit und Recht. Die Veranstaltung schließt eine Lücke, um gewerkschaftlich interpretierten Aspekten des Arbeitsrechts Gehör zu verschaffen.

Weitere Informationen zum Campus Arbeitsrecht finden Sie auf unserer Internetseite [www.campusarbeitsrecht.de](http://www.campusarbeitsrecht.de)





/// **Künstlersozialkasse | Versicherungsende bei „sonstiger selbstständiger Tätigkeit“**

## Ehrenamt führt nicht zum Versicherungsende

Erhält eine in der Künstlersozialkasse (KSK) versicherte selbstständige Künstlerin oder Journalistin aus einem **kommunalpolitischen Amt** Bezüge, die die **Geringfügigkeitsgrenze** von 450 Euro überschreiten, führt dies nicht zum automatischen Ende der Versicherung. Dies entschied das Bundessozialgericht im Falle einer Journalistin, die als Ratsmitglied in einer nordrhein-westfälischen Großstadt unter anderem Sitzungsgelder und eine Aufwandsentschädigung erhält. Da diese Bezüge als Einnahmen aus „sonstiger selbstständiger Tätigkeit“ **steuerpflichtig** sind, beendete die KSK einseitig die Mitgliedschaft der von der DGB Rechtsschutz GmbH unterstützten Klägerin. Die KSK berief sich auf § 5 Abs. 1 Nummer 5 Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG). Danach endet die Kranken-, Renten- und Pflege-

versicherung über die KSK, wenn eine nicht künstlerische Tätigkeit erwerbsmäßig ausgeübt wird und dafür mehr als 450 Euro im Monat erzielt werden.

Die Kasseler Richter entschieden, das **kommunalpolitische Mandat** der Klägerin sei **keine erwerbsmäßige Tätigkeit**, sondern ein Ehrenamt. Deshalb sei ihr Status als Versicherte der KSK **nicht davon betroffen**, auch wenn die Bezüge die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten.

*Bundessozialgericht  
am 18. Februar 2016,  
Az. B 3 KS 1/15 R  
PM 3/16*

### Die Vorschrift

Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG)

#### § 2

Künstler im Sinne dieses Gesetzes ist, wer Musik, darstellende oder bildende Kunst schafft, ausübt oder lehrt. Publizist im Sinne dieses Gesetzes ist, wer als Schriftsteller, Journalist oder in ähnlicher Weise publizistisch tätig ist oder Publizistik lehrt.

#### § 5

(1) In der gesetzlichen Krankenversicherung ist nach diesem Gesetz versicherungsfrei, wer (...)

5. eine nicht unter § 2 fallende selbstständige Tätigkeit erwerbsmäßig ausübt, es sei denn, diese ist geringfügig im Sinne des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch,

(2) In der sozialen Pflegeversicherung ist nach diesem Gesetz versicherungsfrei, wer

1. nach Absatz 1 versicherungsfrei oder  
2. nach § 6 oder § 7 von der Krankenversicherungspflicht befreit worden ist.

### Der Kommentar

Das Spannungsverhältnis zwischen Ehrenamt als Ratsmitglied und den Prinzipien der Künstlersozialversicherung hat das BSG in seinem Urteil **zugunsten der ehrenamtlichen kommunalpolitischen Tätigkeit** gelöst. Die Künstlersozialkasse ordnete diese Einnahmen steuerrechtlich als Einkünfte aus einer erwerbsmäßig ausgeübten selbstständigen Tätigkeit ein (i. S. v. § 5 Abs. 1 Nr. 5 KSVG) und sah die Klägerin nicht mehr als in der Künstlersozialkasse pflichtversichert an.

Die vom gewerkschaftlichen Rechtsschutz unterstützte Klägerin ging in Revision und obsiegte: Der für die Künstlersozialversicherung zuständige 3. Senat des BSG hat im Urteil vom 18. Februar die Entscheidungen der Vorinstanzen geändert und **den angefochtenen Bescheid aufgehoben**. Damit ist die Klägerin nahtlos weiterhin in der Künstlersozialversicherung versichert. Sitzungsgelder, Aufwandsentschädigungen und der Ersatz des Verdienstauffalls als selbstständige Publizistin berühren den Status der Klägerin als Versicherte der Künstlersozialversicherung nicht, so das BSG, weil sie das

kommunalpolitische Mandat als Ratsmitglied **rein ehrenamtlich und damit nicht „erwerbsmäßig“** i. S. v. § 5 Abs. 1 Nr. 5 KSVG ausübt.

Das Ende der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung nach dem KSVG solle nur dann eintreten, wenn die andere selbstständige Tätigkeit vom originären Zweck her auf den **„Broterwerb“** gerichtet ist. Denn die ehrenamtliche Ausführung der Ratsmitgliedschaft folgt dem **Grundsatz der Unentgeltlichkeit**. So sollen Ratsmitglieder ihre bisherige Berufstätigkeit fortführen und den damit verbundenen sozialversicherungsrechtlichen Status nicht verlieren. In diesem Sinne müssen die Vorschriften des KSVG gesehen werden. Es ist eine **zentrale wirtschaftliche Basis** für selbstständige Publizisten, über die KSK abgesichert zu sein. Dies darf durch die Übernahme eines Ehrenamtes in der Kommunalpolitik nicht infrage gestellt werden.

**Gewerkschaftliches Centrum  
für Revision und Europäisches Recht, 34117 Kassel,  
Bertold Brücher**

## Entgeltforderungen | Tarifliche Ausschlussfrist

# Nicht fristgerecht beim Anspruchsgegner geltend gemacht

Forderungen aus einem Beschäftigungsverhältnis **müssen dem Anspruchsgegner zugehen**, damit die tariflichen Fristen gewahrt werden. Gibt es bei Gericht Verzögerungen, geht dies **zu Lasten** des Anspruchstellers. Damit wies das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Klage eines Arbeitnehmers im öffentlichen Dienst zurück, der die Auszahlung einer Entgelt Differenz für Juni 2013 begehrt hatte. Seine Klage war beim Gericht am 18. Dezember 2013 eingegangen und wurde dem Arbeitgeber am 7. Januar 2014 zugestellt. Nach § 37 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder verfallen solche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von **sechs Monaten** beim Anspruchsgegner schriftlich geltend gemacht werden. Dies hatte der Kläger versäumt. Er hatte darauf vertraut, dass der fristgerechte Eingang seiner Klageschrift vor Gericht ausreiche.

Das BAG entschied, dass hier § 167 Zivilprozessordnung nicht anwendbar ist. Die Vorschrift regelt Verjährungsfristen. Für die Wahrung einer tariflichen Ausschlussfrist **reichte eine bloße Klageerhebung nicht aus**.

### Der Kommentar

Das BAG folgt mit dieser Entscheidung seiner langjährigen Rechtsprechung: Danach hat sich der Gläubiger einer Forderung den Zeitverlust durch die – in der Sache **nicht zwingend erforderliche** – Inanspruchnahme des Gerichts selbst zuzurechnen.

### Der Praxistipp

Die tariflichen Ausschlussfristen sind für Beschäftigte und deren Prozessvertretung eine **erhebliche Gefahrenquelle**: Wer zu spät dran ist, verliert allein deshalb den Anspruch, auch wenn er ihm zusteht. Ausschlussfristen gibt es grundsätzlich in zwei Varianten – als einstufige und als zweistufige Frist. In der ersten Stufe – wie in dem vorliegenden Fall – muss der Anspruch zunächst **beim Arbeitgeber** und, wenn dieser nicht zahlt, innerhalb einer weiteren Frist bei Gericht geltend gemacht werden. Für die erste Stufe hat das BAG klargestellt, dass es auf den Zugang beim Arbeitgeber ankommt.

*Bundesarbeitsgericht  
am 16. März 2016,  
Az. 4 AZR 421/15*

## ALG II an EU-Ausländer | Nicht an Arbeitssuchende

# Kein Anspruch auf ALG-II-Leistungen

EU-Ausländer, die sich nur **zum Zwecke der Arbeitssuche** in Deutschland aufhalten, haben unter gewissen Voraussetzungen **kein Recht auf Leistungen nach dem SGB II**, so das Bundessozialgericht (BSG) am 17. März 2016. Dieses ist europarechtskonform.

Eine Spanierin hatte im April und Mai 2012 für eine private Kinderbetreuung 250 Euro monatlich erhalten und im Juli 2012 für zehn Stunden noch einmal 80 Euro. Im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes erhielt sie danach vom Jobcenter Berlin-Neukölln bis Ende November 2012 SGB-II-Leistungen, ein **Antrag auf weitere Zahlungen** wurde **abgelehnt**. Vor dem angerufenen Sozialgericht erkannte das Jobcenter eine Leistungsverpflichtung bis zum 7. Januar 2013 an, das Gericht erweiterte den Anspruch der Klägerin bis zum 31. Mai 2013. Das angerufene Landessozialgericht hob dieses Urteil wieder auf und wies ihre Klage ab. Zu Recht, entschied das BSG. Ihr Status als Arbeitnehmerin galt gemäß § 2 Abs. 3 Satz 2 Freizügigkeitsgesetz/EU nur bis zum 7. Januar 2013.

Da aber noch gerichtliche **Feststellungen zu ihrer Hilfsbedürftigkeit** nach dem SGB XII

erforderlich seien, verwies das BSG die Sache an das Landessozialgericht Berlin-Brandenburg zurück.

### Der Kommentar

Die betroffene Klägerin unterlag dem Ausschluss nach § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB II. Keine Leistungen nach diesem Gesetz erhalten danach Ausländerinnen und Ausländer, deren Aufenthalt sich allein aus dem Zweck der Arbeitssuche ergibt, und ihre Familienangehörigen. Denn die Klägerin hatte zu diesem Zeitpunkt einen Status als Arbeitnehmerin nur noch für einen Zeitraum von **6 Monaten nach Beendigung ihrer Beschäftigung** gemäß § 2 Abs. 3 Satz 2 Freizügigkeitsgesetz/EU.

Dieses Gesetz regelt die Einreise und den Aufenthalt von Staatsangehörigen anderer Mitgliedstaaten der Europäischen Union (Unionsbürger) und deren Familienangehöriger. Dabei haben dieses Recht unter anderem **Unionsbürger**, die sich als Arbeitnehmer oder zur Arbeitssuche aufhalten. Bei unfreiwilliger, durch die zuständige Agentur für Arbeit bestätigter **Arbeitslosigkeit** nach weniger als einem Jahr Beschäftigung gilt dieses allerdings nur

für die Dauer von sechs Monaten nach Ende der Beschäftigung.

Der Ausschluss von Leistungen nach dem SGB II wird auch nicht durch das **Gleichbehandlungsgebot** des Europäischen Fürsorgeabkommens (EFA) unwirksam, da die Bundesrepublik Deutschland hiergegen **einen wirksamen Vorbehalt** erklärt hat. Die Regierung der Bundesrepublik Deutschland übernimmt damit **keine Verpflichtung**, die im SGB II in der jeweils geltenden Fassung vorgesehenen Leistungen an Staatsangehörige der übrigen Vertragsstaaten in gleicher Weise und unter den gleichen Bedingungen wie den eigenen Staatsangehörigen anzuwenden.

Im vorliegenden Fall war jedoch noch zu prüfen, ob ein **anderer leistungspflichtiger Träger** in Betracht kommt, da Feststellungen zur Hilfebedürftigkeit noch fehlten. Bezogen auf die Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem SGB XII hat die Bundesregierung **keinen Vorbehalt** erklärt.

*Bundessozialgericht  
am 17. März 2016, Az.  
B 4 AS 32/15 R,  
PM 10/16*

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