

# RECHT SO!



GEMEINSAM. ZIELE. ERREICHEN.

■ **Stärken und Schwächen.** Kündigungsschutz im Fokus bei „Recht im Zentrum“ in Aachen. Seite 2

■ **Nächste Schritte.** Der Auswertung der ersten Zukunftscamps folgen nun konkrete Projekte. Seite 2

■ **Auf die Gesundheit kommt es an.** Unfall auf dem Weg zum Getränkeautomaten – kein rein privater Grund. Seite 3

■ **Befristungen.** Dr. Nadine Absenger (WSI) fordert im Interview Begrenzungen für befristete Arbeitsverhältnisse. Seite 4

Zwischen den Zeilen

## Skurrile Bürokratie

Eigentlich traurig. Da müssen Kolleg\*innen des DGB Rechtsschutz-Büros Saarbrücken erst vor dem Verwaltungsgericht Kassel einen Passus in einer Verwaltungsvorschrift des Bundesinnenministeriums klären lassen, damit eine Witwe ihr Recht bekommt. Das Gute zuerst: Ihr steht als Rechtsnachfolgerin ihres verstorbenen Mannes die finanzielle Abgeltung für dessen nicht genommenen Urlaub zu. Vorausgegangen war ein Streit über die Auslegung der Textpassage „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ in Artikel 7 Absatz 2 der Europäischen Richtlinie 2003/88/EG. Diese Richtlinie gewährt den strittigen Vergütungsanspruch. Jedoch fehlt unglücklicherweise eine eindeutige Formulierung, ob ein Todesfall ohne vorherige Dienstunfähigkeit zur Definition passt. Tod mit vorausgegangener Arbeitsunfähigkeit war zumindest durch Urteile anderer Gerichte geklärt. Für den vorliegenden Fall mussten das die Richter\*innen in Kassel aber erst zusammentragen. Unfassbar, wohin Bürokratie führen kann. Dass es sich bei dem Fall um einen Polizeibeamten handelte, macht die Sache nicht weniger skurril, zählt doch gerade dieser Job eher zu den gefährlicheren.

Schneller informiert

## Facebook

Die DGB Rechtsschutz GmbH informiert ihre Mandant\*innen auch auf Facebook. Einfach mal reinschauen:

Der DGB-Rechtsschutz bei Facebook.



[www.facebook.com/dgbrechtsschutz](http://www.facebook.com/dgbrechtsschutz)

## Dringende Jobsuche

Dringende betriebliche Gründe sind ein oft genutztes Mittel, um Ansprüche von Beschäftigten zu bremsen – selbst bei Regelungen in einem Sozialplan.

Bei einer Betriebsaufgabe greift häufig, falls ein Betriebsrat existiert, ein Sozialplan, der die betroffenen Beschäftigten einerseits finanziell auffangen oder absichern soll. Andererseits dienen darin enthaltene Regelungen auch zur Motivation, selbst eine neue Beschäftigung zu finden – beispielsweise durch höhere Abfindungszahlungen bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Betrieb oder einem Verzicht auf Leistungen in der Transfergesellschaft. Das vorzeitige Ausscheiden sollte auch im Fall eines IT-Consultants in Frankfurt am Main belohnt werden. Und zwar mit einer erhöhten Abfindung „um 70 Prozent der Summe der Vergütung, die der Mitarbeiter bis zum Ablauf der Kündigungsfrist erhalten würde.“ Im Sozialplan behielt sich der Arbeitgeber allerdings vor, dem zu widersprechen, wenn dringende betriebliche Gründe der vorzeitigen Beendigung entgegenstünden. Nachdem ein Großteil der Abfindung bezahlt wurde, kam plötzlich die Wende. Das genaue Datum für das Ende des Arbeitsverhältnisses und damit verbundene Ansprüche auf Urlaubsabgeltung blieben strittig.

### Unbestimmter Rechtsbegriff

„Der Sozialplan enthielt keine Definition für den Begriff ‚dringende‘ betriebliche Gründe. Auch per Gesetz wird dieser ‚unbestimmte Rechtsbegriff‘ nicht weiter definiert. Somit ist der Arbeitgeber in der Verpflichtung, seine dringenden betrieblichen Gründe zu rechtfertigen“, sagt Michael Fink vom DGB Rechtsschutz-Büro in Frankfurt. „Betriebliche Gründe lagen natürlich vor, aber dringende be-

triebliche eben nicht.“ So wurde vom Arbeitgeber beispielsweise eine krankheits-, abwesenheits- und urlaubsbedingte Nichterreichbarkeit des Kunden, für den der Kläger arbeitete, herangezogen, sodass eine Übertragung der Aufgaben nicht möglich gewesen sei. „Das sind rein organisatorische Gründe, aber kein dringender betrieblicher“, so Michael Fink. Letztlich interpretierte der Arbeitgeber sogar eine Antwort aus dem E-Mail-Verkehr mit dem IT-Consultant als Rechtfertigungsgrund, diesen nicht vorzeitig zum 30. Juni, sondern erst zum 31. Juli ausscheiden zu lassen. Auf die Ablehnung seines Antrags auf vorzeitiges Ausscheiden aus dringenden betrieblichen Gründen antwortete er: „Das dachte ich mir schon.“ Das legte die Beklagte als „unzweifelhafte Zustimmung“ zu den dringenden betrieblichen Gründen aus. „Erstaunlich, wie weit das Rechtfertigungsprinzip des Arbeitgebers hier ging“, kommentiert der langjährige Rechtsschutzsekretär. Letztlich sahen die Richter keine dringenden Gründe und beendeten das Arbeitsverhältnis zu dem vom Kläger gewünschten Zeitpunkt. Dem Kläger wurde somit insgesamt eine weitere Zahlung von über 4.200 Euro brutto zugesprochen.



Foto: Christoph Boeckler

„Es gibt keine feste Definition für dringende betriebliche Gründe.“  
Michael Fink, DGB Rechtsschutz-Büro Frankfurt.

Arbeitsgericht Frankfurt am 15. April 2014, Az. 15 Ca 8353/14

### KEIN URLAUB WEGEN DRINGENDER BETRIEBLICHER BELANGE

In § 7 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz sind dringende betriebliche Belange erwähnt, die dem Anspruch von Beschäftigten auf Urlaub entgegenstehen können. Darauf berufen sich Arbeitgeber häufig, wenn zum Beispiel im Sommer zu wenige Arbeitnehmer\*innen im Betrieb tätig sind. Doch selbst hier muss der Arbeitgeber die „dringenden“ Gründe als zwingend und

unabweisbar nachweisen können. Eine Grippewelle oder sonstige unerwartete Ereignisse könnten die Vorsorgepflicht des Arbeitgebers für den laufenden Betrieb zwar verhindern. Die von ihm zu verantwortende Planung für einen ungestörten Betriebsablauf auch in der Sommerurlaubszeit stellt aber nicht einfach einen dringenden betrieblichen Grund dar.

## Ehrenamtliche Richter-Tagung Aktuell



Fotos: Frank Olt, DGB Rechtsschutz GmbH

Aktuelle Fragen zur Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit für ehrenamtliche Richter\*innen standen im Frühjahr in Bamberg im Fokus.

Mehr Infos  
im Internet:



Mehr als 140 ehrenamtliche Richter\*innen gingen vom 28. bis 29. April aktuellen Fragen zur Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit nach. Die Fachveranstaltung der DGB Rechtsschutz GmbH findet alle zwei Jahre statt. In diesem Jahr standen in Bamberg neben der aktuellen Rechtsprechung im Arbeits- und Sozialrecht die Themen Mindestlohn und Rentenversicherungsrecht im Fokus. Gerd Gropel (Foto links), Koor-

dinator bei der DGB Rechtsschutz GmbH für die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften, erklärte die Regelungen des Mindestlohngesetzes und diskutierte gemeinsam mit den Teilnehmer\*innen auch Einzelfälle. Gemeinsam mit den weiteren Referenten erhielten die ehrenamtlichen Richter\*innen einen frischen Einblick in die aktuelle Rechtsprechung.

Justizforum zum Thema Kündigung

## „Spannungsfeld Kündigung“

Austausch auf hohen Ebenen: Beim Justizforum „Recht im Zentrum“ in Aachen durfte die Expertise der DGB Rechtsschutz GmbH nicht fehlen.

Wie stark oder schwach ist der deutsche Kündigungsschutz? Das Justizforum „Recht im Zentrum“ am 2. Juni im Landgericht Aachen stand unter dem Thema „Spannungsfeld Kündigung: Wenn der Arbeitsplatz in Gefahr ist“. Als Podiumsgast vertrat Tjark Menssen, Leiter der Abteilung Recht der DGB Rechtsschutz GmbH, die Arbeitnehmerinteressen in der Expertenrunde. Vor den Anwesenden kritisierte Menssen die Auswirkungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes von 1985 bis in die heutige Gesellschaft. Als quasi Umgehung des bis dahin starken Kündigungsschutzgesetzes förderte es mehr befristete Arbeitsverhältnisse und hätte dadurch auch aktuell einen Einfluss auf die Familien- und Zu-

kunftsplanung. „Die Arbeitslosenzahlen nach den Kriterien ‚unbefristet‘ und ‚Vollzeit‘ sind seit 1982 gleich geblieben“, betonte er in seinem Vortrag. Bernd Schiefer, Geschäftsführer der Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW e.V. und Thomas Schmitz, Fachanwalt für Arbeitsrecht, hielten mit ihren Ansichten dagegen. Der Veranstalter des Forums und Direktor des Arbeitsgerichts Aachen, Klaus Brondics, freute sich über die kontroverse Diskussion vor Ort. Das habe gezeigt, wie spannend Arbeitsrecht ist, und so die Anwesenden, darunter zahlreiche Anwälte und Vertreter anderer Gerichte im Justizzentrum, um einige Erfahrungen reicher gemacht.

### +++ TICKER +++

Seit Mai ist **Doris Müller** neue Teamleiterin der Arbeitseinheit Augsburg/Kempten. +++ **Christian van Remmen** hat ebenfalls zum 1. Mai seine Tätigkeit als Teamleiter aufgenommen. Er ist verantwortlich für die Arbeitseinheit Düsseldorf/Duisburg/Krefeld/Mönchengladbach. +++ **Ronny Jochim** ist zum Mai Ralf Albert auf den Teamleiterposten in der Arbeitseinheit Halle/Dessau/Naumburg/Jena/Gera gefolgt. Ralf Albert ist seit März neuer Regionalleiter Ost für die Bundesländer Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Berlin, Brandenburg. +++ Das **Büro Osnabrück** gehört nun zu der Arbeitseinheit Oldenburg/Emden/Lingen. Zuvor war das Büro an die Arbeitseinheit Bremen angeschlossen.



Alles gesichtet und Vorschläge abgeleitet: Die Kommissionsmitglieder leiten nächste Schritte in Richtung Zukunft ein.

## Nächste Schritte für die Zukunft

Nach drei erfolgreichen Veranstaltungen „Zukunftscamp“ sortierte im vergangenen halben Jahr eine Kommission die zahlreichen Impulse, Ideen und Anregungen der Beschäftigten der DGB Rechtsschutz GmbH. Seit 2012 haben Vertreter\*innen aller Berufsgruppen des Unternehmens diese Plattform genutzt und ihren Beitrag für die künftige Gestaltung und die generelle Zukunftsfähigkeit der DGB Rechtsschutz GmbH eingebracht. Nun gilt es, erste Schlüsse daraus zu ziehen und operative Schritte einzuleiten. Die Kommission, in der Beschäftigte aller Regionen der DGB Rechtsschutz GmbH, der Gesamtbetriebsrat sowie die Verwaltungsangestellten vertreten sind, legte der Geschäftsführung ein erstes Maßnahmenpaket vor. Darin sind drei konkrete Projekte beschrieben, die nun umgesetzt werden.

Über einen neuen Infoflyer sollen die Mandant\*innen kurz und knapp Informationen zum Ablauf der Verfahren und zu den Besonderheiten in der Betreuung der DGB Rechtsschutz GmbH erhalten. Weiterhin soll eine Wertschätzungskampagne konzipiert werden. Das dritte Projekt ist ein Praxisleitfaden, um neuen Kolleg\*innen eine Orientierungshilfe zum Berufseinstieg an die Hand zu geben. Während nun die Geschäftsführung umsetzungsfähige Projektskizzen vorliegen hat, gehen die Planungen für die beteiligungsorientierte Veranstaltung weiter. Das Zukunftscamp4 wird bereits durchgeführt. Anfang nächsten Jahres wird eine zusammenfassende Veranstaltung auf dem Gelände der Bildungsstätte GJEW (Gemeinschaft Jugend, Erholung und Weiterbildung e. V.) am Pichelssee in Berlin stattfinden.

# „Im Interesse des Arbeitgebers“

Der Nachweis für einen Arbeitsunfall ist von hoher Bedeutung. Erst so werden Ansprüche gegenüber der Berufsgenossenschaft anerkannt. Auf eine ordentliche Erklärung kommt es dabei an.

Es ist ein schöner und vor allem warmer Spätsommertag. Eine Mitarbeiterin im Zentrallager eines großen Supermarkts hat großen Durst und möchte sich auf dem Weg zur Lagerhalle, wo sie Prospekte abholen will, am Getränkeautomaten mit Wasser versorgen. Dazu kommt es jedoch nicht. Auf dem nassen Boden in der Halle rutscht sie aus und bricht sich den Unterschenkel – ein klarer Fall von Arbeitsunfall. Die Berufsgenossenschaft (BG) ist anderer Meinung und lehnt eine Kostenübernahme ab. Begründung: Der Weg zum Wasserspender wurde aus persönlichen Motiven gewählt, sei daher eigenwirtschaftlich und kein Arbeitsunfall. Das Abholen der Prospekte hatte die Mandantin des DGB Rechtsschutz-Büros Mannheim beim Ausfüllen des Formulars für die BG im ersten Schreck nicht erwähnt. „Das war allerdings die entscheidende Tatsache für die Anerkennung als Arbeitsunfall“, erklärt Rechtsschutzsekretär Markus Schneider, der dies in seinem Widerspruchsschreiben an die BG richtigstellte – leider ohne Erfolg.

„Die Bewertung als Arbeitsunfall hat finanzielle Vorteile“, erklärt Markus Schneider. Das Verletztengeld der Berufsgenossenschaft liegt deutlich höher als das Krankentagegeld der Krankenkasse. Die BG übernimmt die Zuzahlungen für Rezepte und Physiotherapie. Auch bei

möglichen Folgeschäden bis hin zur Berufsunfähigkeit wäre die BG Leistungsträger – eine Anerkennung als Arbeitsunfall ist daher wertvoll.

## Motivation der Handlung

Entscheidend für die Bewertung als Arbeitsunfall ist die Motivation. „Wäre die Mitarbeiterin ausschließlich für sich zum Automaten gegangen“, erläutert der Rechtsexperte, „wäre die Verletzung kein Arbeitsunfall, sondern eigenwirtschaftlich gewesen.“ Bei der Poststellen-Mitarbeiterin aber war das Ziel der Handlung im Interesse des Arbeitgebers: die Prospekte holen. Das Sozialgericht Mannheim, vor dem Klage erhoben wurde, stellte das Verhalten der Mitarbeiterin nicht in Frage und gab der Klage statt.

Sozialgericht Mannheim  
am 21. Januar 2015,  
Az.: S 13 U 1110/14

„Die Berufsgenossenschaft bietet mehr Vorteile als die Leistung von Krankenkassen. Daher ist die Anerkennung als Arbeitsunfall so wertvoll.“ Markus Schneider, DGB Rechtsschutz-Büro Mannheim.



„Der ordentliche Nachweis für eine „gemischte Motivationslage“ kann entscheidende Vorteile bringen – selbst für eine spätere Berufsunfähigkeit.“

## BESTEHT VERSICHERUNGSSCHUTZ DURCH DIE BG, WENN ETWAS PRIVATES ERLEDIGT WIRD?

Die Kombination aus der Erfüllung der Arbeitspflicht und dabei einem privaten Bedürfnis nachgehen, nennt der Gesetzgeber eine **gemischte Motivationslage**. Dies ist juristisch die Voraussetzung dafür, dass ein Arbeitsunfall vorliegt und damit nicht die Krankenkasse, sondern die Berufsgenossenschaft für die Behandlung des Unfalls zuständig ist. Gemischte Motivationslage heißt: wenn nur **eine einzige Verrichtung im Sinne des Arbeitsvertrages** erledigt wird und bei dieser im Vorbeigehen eine private Handlung vollzogen wird. Die einzige Verrichtung liegt hier vor: der Gang in die Lagerhalle, um Prospekte abzuholen. Der Getränkeautomat liegt auf dem Weg, das Wasser besorgen geschieht also nebenher.

## SORGFÄLTIG AUSFÜLLEN: DIE MELDUNG AN DIE BERUFGENOSSENSCHAFT

Es besteht kein Zwang, das Formular über die **Unfallmeldung für die Berufsgenossenschaft** sofort beim Arzt oder im Krankenhaus auszufüllen. Das kann ganz in Ruhe zu Hause geschehen. „Es ist immer sehr wichtig“, betont DGB Rechtsschutzsekretär Markus Schneider, „dass die verletzten Arbeitnehmer\*innen im Formular an die BG ganz genau den **Hergang und ihre Gründe** schildern, damit kein falscher Eindruck vom Unfallgeschehen entsteht.“

Dr. Nadine Absenger (WSI in der Hans-Böckler-Stiftung) zur Begrenzung befristeter Beschäftigung

# Mitbestimmungsrechte fehlen

Immer mehr Neueinstellungen sind befristet. Diese Form der atypischen Beschäftigung raubt Sicherheit und Perspektiven. Dr. Nadine Absenger fordert Reformen und die Abschaffung von sachgrundlosen Befristungen.



Foto: privat

Dr. Nadine Absenger ist seit 2012 Leiterin des Referats Arbeits- und Sozialrecht am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Die promovierte Juristin macht sich seit Jahren stark für die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung – unter anderem durch Stellungnahmen zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Abschaffung der sachgrundlosen Befristung, der 2014 den Bundestagsfraktionen vorgelegt wurde.

Das WSI in der Hans-Böckler-Stiftung beschäftigt sich seit Jahren mit den negativen Auswirkungen von befristeten Arbeitsverhältnissen. Wie tief greifen diese?

Die Auswirkungen sind enorm. Neben weniger Gehalt, hohem Arbeitslosigkeitsrisiko und weniger Möglichkeiten für betriebliche Weiterbildung fehlt aufgrund kurzer Laufzeiten der Verträge häufig jegliche Planung- und Beschäftigungssicherheit – Familiengründung oder Wohnungseigentumserwerb werden hintenangestellt. Mittlerweile erfolgt fast die Hälfte aller Neueinstellungen befristet, im Bereich Erziehung/Unterricht sogar zu 67 Prozent. Etwa 10 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland sind befristet beschäftigt – bei den 25 bis 34-Jährigen sogar 17 Prozent. Knapp die Hälfte aller Befristungen sind sachgrundlose. Die mit der Einführung und wiederholten Erleichterung der Befristung von Arbeitsverhältnissen seitens des deutschen Gesetzgebers erhofften positiven Beschäftigungseffekte sind nicht eingetreten. Vielmehr hat die befristete Beschäftigung unbefristete Normalarbeitsverhältnisse verdrängt.

**Wir leben in Zeiten von Work-Life-Balance im Unternehmen, um Fachkräfte**

an sich zu binden. Wie passt das mit dem Trend zu immer mehr atypischen Beschäftigungsformen zusammen?

Das läuft völlig konträr zueinander. Work-Life-Balance dient einem Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben, das heißt selbstbestimmten Arbeitnehmerentscheidungen, wie zum Beispiel Auszeiten in Anspruch zu nehmen. Bei Befristungen hingegen endet das Arbeitsverhältnis oft ungewollt. Die Mehrheit der Befristeten wäre lieber auf Dauerstellen beschäftigt. Arbeitgeber argumentieren zur Rechtfertigung befristeter Beschäftigung allerdings häufig, dass befristet Beschäftigte durch das festgelegte Ende des Arbeitsverhältnisses flexibel seien. Sie könnten sich so beruflich neu orientieren und gegebenenfalls Auszeiten für private Aktivitäten nehmen und damit Work-Life-Balance leben.

**Welche Handlungsmöglichkeiten haben Betriebsräte bei Befristungen?**

Das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 und das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) aus dem Jahr 2001 haben sachgrundlose Befristungen gefördert, die häufig als Umgehung des Kündigungsschutzes gesehen werden. Betriebsräte sind auch im Hinblick auf sachgrundlose Befristungen fast machtlos. Laut Bundesarbeitsgericht haben sie nicht einmal das Recht, bei der Einstellung eines befristet Beschäftigten vom Arbeitgeber zu erfahren, ob dieser mit oder ohne Sachgrund eingestellt wird. Es fehlen ebenso Mitbestimmungsrechte, um den Anteil befristet Beschäftigter im Betrieb zu begrenzen. Hier bleiben grundsätzlich nur freiwillige Betriebsvereinbarungen mit dem Arbeitgeber. Gemäß § 20 TzBfG be-

steht für Betriebsräte aber gegenüber dem Arbeitgeber ein Anspruch auf Information hinsichtlich der Anzahl befristet Beschäftigter. Hinzu kommen Beteiligungsrechte nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz.

**Was kommt noch auf die Arbeitswelt zu, zum Beispiel bei „Crowdworking“?** Gut ein Drittel der Beschäftigten in Deutschland ist mittlerweile in atypischen Arbeitsverhältnissen wie Befristungen, Leiharbeit und Minijobs tätig. Hinzu kommen neue Beschäftigungsformen wie Crowdworking, um Stammbeschäftigung einzusparen und Mitbestimmung zu umgehen. Kernaufgaben werden von sozial schlecht abgesicherten, zu geringen Honoraren arbeitenden externen Werk- oder Dienstvertragnehmern erbracht. Zur Begrenzung atypischer Beschäftigung und zum Schutz vor missbräuchlicher Nutzung von Werkverträgen sind Reformen nötig. Die Bundesregierung plant Reformen für Befristungen im Wissenschaftsbereich sowie zur Begrenzung von Werkverträgen und Leiharbeit. Das ist begrüßenswert, geht jedoch nicht weit genug. So fehlt die Ausweitung der Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten in allen genannten Bereichen. Notwendig wären zudem die Abschaffung der sachgrundlosen Befristungen sowie eine Begrenzung der Befristungen mit Sachgrund.

**»Bei Befristungen fehlen Mitbestimmungsrechte.«**

## VERTRETUNGSLEHRERIN: KETTEN DER BEFRISTUNG GELÖST

Besonders häufig kommen Befristungen im Lehr- und Wissenschaftsbereich vor. So auch im Fall einer Sportlehrerin, die mithilfe der DGB Rechtsschutz GmbH erfolgreich gegen ihre vereinbarte Befristung des Arbeitsvertrages klagte. Als Vertretung für eine Deutsch- und Englischlehrerin in Mutterschutz bzw. Elternzeit erfüllte ihr Vertretungsarbeitsverhältnis die Kriterien für die Befristung nicht. Das beklagte Land konnte den Sachgrund der Vertretung nicht nachweisen. Eine Vertre-

tungskette, bei der der befristet Beschäftigte den Vertreter des vorübergehend ausfallenden Arbeitnehmers (oder dessen Vertreter usw.) vertritt, legte das Land zwar vor, jedoch ohne nachvollziehbare Gründe. Eine unmittelbare oder mittelbare Vertretung lag daher nicht vor. Ohne den sachlichen Grund für die kalendermäßige Befristung der Lehrerin war die Befristungsvereinbarung nicht wirksam. Arbeitsgericht Darmstadt am 1. April 2015, Az.: 2 Ca 495/14

## IMPRESSUM

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



ISSN 1861-7174

**Ausgabe 3\_15** (August 2015)

Gedruckte Auflage: 18.800  
Erscheint fünfmal jährlich.  
Nächste Ausgabe: Oktober 2015

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

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

**Grafik & Produktion,**  
**Redaktionsadresse:**  
mpk Medienpool Köln GmbH, ran Verlag  
Amsterdamer Straße 228  
50735 Köln  
Telefon: 0221 / 97328-0  
E-Mail: redaktion.rechtsso@ranverlag.de

**Druck:** Gebrüder Kopp GmbH & Co. KG, Köln



## ▀ Vorgriffsstunden für Lehrkräfte | Ausgleich ausschließlich durch Stundenreduzierung

# Unbezahlte Mehrarbeit kann auch finanziell ausgeglichen werden

Die in Schleswig-Holsteins Schulen praktizierte Regelung, dass Lehrer Vorgriffsstunden ableisten müssen, die in angemessener Zeit durch Verringerung der Unterrichtsstunden wieder ausgeglichen werden, ist nicht verfassungskonform. Das entschied das Bundesverwaltungsgericht am 16. Juli 2015. Das Gericht bemängelte insbesondere die Regelung, dass alternativ kein finanzieller Ausgleich für die halbe Stunde wöchentlich vorgesehen ist. Das „Gewerkschaftliche Centrum für Revision und Europäisches Recht“ der DGB Rechtsschutz GmbH vertrat vor dem Leipziger Gericht mehrere Lehrer, die aus gesundheitlichen Gründen dienstunfähig geschrieben wurden, bevor sie den Stundenausgleich vollständig „abarbeiten“ konnten.

Das Bundesverwaltungsgericht sah in dieser Verwaltungsvorschrift über den Ausgleich für geleistete Vorgriffsstunden eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes aus Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz. Es komme bei dieser Gruppe von Lehrern faktisch zu einer Erhöhung der Pflichtstundenzahl und damit der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit. Diese Ungleichbehandlung haben die betroffenen Lehrer nicht zu vertreten. Sie sei damit sachlich nicht begründet.

Das Gericht forderte den Dienstherrn auf, die entsprechende Regelung zu ändern und einen finanziellen Ausgleich aufzunehmen.

*Bundesverwaltungsgericht am 16. Juli 2015, Az. 2 C 41.13, 2 C 42.13, 2 C 43.13, 2 C 44.13 und 2 C 45.13  
PM 59/15*

*Siehe auch: „Arbeit und Recht“ (AuR) 2015, 338 (mit Anmerkungen von Nikolaus van den Bruck, DGB Rechtsschutz-Büro Ludwigshafen)*

### Die Vorschrift

**Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf**

#### Artikel 1 | Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

#### Artikel 16 | Einhaltung

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass

- die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden;
- die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen in Arbeits- und Tarifverträgen, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen für nichtig erklärt werden oder erklärt werden können oder geändert werden.

### Der Kommentar

In den neunziger Jahren gab es zu wenige Lehrer für zu viele Schüler. Die Bundesländer wollten aber für Einstellungen von weiteren Lehrern kein Geld ausgeben, also kam die Idee der „Vorgriffsstunden“ auf: Lehrer mussten regelmäßig unbezahlte Überstunden leisten und sollten dafür einen Ausgleich durch Stundenreduzierung vor ihrer Pensionierung bekommen. Die in den kommenden Jahren auslaufenden Verordnungen sahen keinen Ausgleich in Geld vor – der Grund der vorliegenden Klagen. Das oberste deutsche Verwaltungsgericht hat mit dieser Entscheidung klargestellt: Die Vorgriffsstunden-Regelungen verstoßen gegen das verfassungsrechtliche Prinzip der Gleichstellung, wenn diese alternativ keinen finanziellen Ausgleich für die unbezahlte Mehrarbeit vorsehen. Denn dadurch werden diejenigen benachteiligt, die durch vorzeitige Dienstunfähigkeit nicht mehr die Gelegenheit haben, die Stunden „abzufeiern“.

Dies verstößt nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts gegen die EU-Richtlinie 2000/78 EG zur Gleichbehandlung und entsprechend auch gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Dass die Kläger überhaupt bis vor das oberste Verwaltungsgericht kamen, ist der Unterstützung des „Gewerkschaftlichen Centrus für Revision und Europäisches Recht“ zu verdanken: Die Vorinstanzen

hatten ihr Urteil für rechtskräftig erklärt und keine Revision zugelassen, die aber dann durch eine erfolgreiche Nichtzulassungsbeschwerde erreicht wurde. Damit konnten die betroffenen Lehrerinnen und Lehrer zu ihrem Recht kommen.

### Der Praxistipp

Schleswig-Holstein ist nicht das einzige Bundesland mit einer solchen Regelung über Vorgriffsstunden. Auch Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen und Baden-Württemberg haben dies ähnlich verordnet. Alle diesbezüglichen Vorschriften sind länderspezifisch, deshalb weichen alle voneinander ab. Aber immer, wenn die unbezahlten Unterrichtsstunden ausschließlich durch Freizeit ausgeglichen werden können, müssen die Länder jetzt durch Verordnung oder Gesetz nachbessern, um die Regelungen EU-rechtlich wasserdicht zu machen.

Dabei hat das Bundesverwaltungsgericht offengelassen, wie dies geschieht: Die Stunden können einzeln ausgeglichen werden oder pauschal. Betroffene sollten also die Gesetzgebung in ihrem jeweiligen Bundesland im Auge behalten.

**Gewerkschaftliches Centrum  
für Revision und Europäisches Recht, 34117 Kassel,  
Karsten Jessolat**

## Betriebsratswahl | Mehrere Anfechtungen – ein Verfahren

# Einheitliche Entscheidung

Auch wenn eine Betriebsratswahl von mehreren Seiten angefochten wird, kann über deren Wirksamkeit nur einheitlich und in demselben Beschlussverfahren verhandelt werden – so das Sächsische Landesarbeitsgericht (LAG). Das bedeutet: Die Kammer, die für das ersteingegangene Verfahren zuständig ist, verhandelt auch alle weiteren Anfechtungen. Im vorliegenden Fall hatten mehrere Arbeitnehmer die Wahl in ihrem Betrieb angefochten. Nach Anklündigung des Arbeitsgerichts Leipzig, sämtliche Wahlanfechtungen zu einem gemeinsamen Verfahren verbinden zu wollen, beantragten zwei beteiligte Betriebsräte, unter Hinweis auf den Grundsatz des „gesetzlichen Richters“, von der Verbindung der insgesamt vier und bei verschiedenen Kammern anhängigen Beschlussverfahren abzusehen. Sie verwiesen darauf, dass für jedes Verfahren durch nicht änderbare Kriterien, wie etwa Streitgegenstand und Reihenfolge des Eingangs, feststehe, welche Kammer des Gerichts zuständig ist. Dieser Auffassung folgte das LAG nicht und kam zu dem Ergebnis, dass nur einheitlich entschieden werden könne, weil es sich um „geboren verbundene Verfahren“ han-

dele. Bei den vorliegenden Anfechtungen sei bereits von vornherein ein einheitliches Verfahren geboten gewesen. Der zuerst eingegangenen Anfechtung müssten die weiteren zugeordnet werden.

### Der Kommentar

Der Grundsatz des „gesetzlichen Richters“ ist ein hohes Gut von Verfassungsrang. Er soll Manipulationen bei der Zuweisung richterlicher Zuständigkeiten ausschließen. In Kauf genommen wird bewusst, dass vergleichbare Streitgegenstände, die bei verschiedenen Richtern landen, unterschiedlich geregelt werden können. Nach dem Sächsischen LAG sollen Eingriffe in dieses Recht im Interesse einer Einheitlichkeit bei BR-Wahlanfechtungsverfahren zulässig sein. Eine bedenkliche Entscheidung! Über Wahlanfechtung, so das LAG, könne nur einheitlich entschieden werden. Das ist bei anderen Streitgegenständen aber oftmals auch der Fall. Um unterschiedliche Ergebnisse letztlich zu vermeiden, gibt es die zweite Instanz, bei der die erstinstanzlichen Entscheidungen zusammenlaufen und die dann als Korrekturfaktor anzusehen ist.

*Sächsisches Landesarbeitsgericht am 5. Mai 2015, Az. 2 TaBV 26/14*

## Kündigung | Privatnutzung PC

# Nicht privat

Wer auf dem Dienst-Computer privat beschaffte Bild- oder Tonträger unbefugt kopiert, um sie selbst zu verwenden oder Kollegen zur Verfügung zu stellen, kann die fristlose Kündigung erhalten. Dies gelte unabhängig davon, ob ein strafbewehrter Verstoß gegen das Urheberrechtsgesetz vorliegt, so das Bundesarbeitsgericht (BAG). Die Vorinstanzen hatten die Kündigung eines „IT-Verantwortlichen“ bei einem Oberlandesgericht noch für nicht rechtmäßig erklärt – unter anderem, weil nicht klar war, welchen Tatbeitrag der Kläger zu den Kopier- und Brennvorgängen leistete. Die Behörde habe eigene Ermittlungen eingeleitet, ohne die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, und so dem Kläger die Möglichkeit genommen, dass auch ihn entlastende Umstände ermittelt würden. Das BAG sah die Kündigung als gerechtfertigt an, auch wenn der Betroffene nicht alle Handlungen selbst ausgeführt, sondern mit anderen Kollegen zusammengewirkt habe. Aus der Erlaubnis, den Dienstrechner für bestimmte private Zwecke zu nutzen, könne er nicht schließen, dass ihm die Kopiervorgänge in dieser Dimension erlaubt gewesen seien.

*Bundesarbeitsgericht am 16. Juli 2015, Az. 2 AZR 85/15, PM 36/15*

### Der Kommentar

Durch diese Entscheidung sind nun Grenzen aufgezeigt, die deutlich machen, dass die Erstellung von Raubkopien auf einem Dienst-PC eine fristlose Kündigung begründen kann. Dies gilt vor allem, wenn der Arbeitnehmer ein Programm einsetzt, das den Kopierschutz der Hersteller umgehen kann. Es ist davon auszugehen, dass die Gerichte der ersten und zweiten Instanz dies bei ihren zukünftigen Entscheidungen zu dem Thema berücksichtigen werden.

### Der Praxistipp

In vielen Firmen existieren Betriebsvereinbarungen, in denen konkret geregelt ist, ob der PC zu privaten Zwecken in einem bestimmten Umfang benutzt werden darf oder ob die private Nutzung untersagt ist. Existiert keine derartige Vereinbarung, kann nur empfohlen werden, im Fall einer beabsichtigten privaten Nutzung eine entsprechende Genehmigung einzuholen. Wird diese nicht erteilt, sollte von einer Nutzung des dienstlichen PCs kein Gebrauch gemacht werden.

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

## ALG II | Nebenkostenabrechnung Mietwohnung

# Nicht für alte Wohnung

Verbindlichkeiten eines ALG-II-Leistungsempfängers aus einem früheren Mietverhältnis, die nicht auf Zeiten der Hilfebedürftigkeit beruhen, können nicht vom Jobcenter übernommen werden, so das Bundessozialgericht (BSG). Es ging um die Nebenkostenabrechnung einer Wohnung, die der Kläger in der Zeit vor dem Beginn des jetzigen Leistungsempfangs bewohnte. Diese Abrechnung – desselben Vermieters wie der aktuellen Wohnung – erreichte den Kläger erst nach dem Umzug. Im Gegensatz zur Vorinstanz sah das BSG keinen Anspruch auf eine Auszahlung durch das Jobcenter. Erstattet werden könnten lediglich die Nebenkosten-Nachforderungen der aktuell bewohnten Wohnung. Unerheblich sei, dass der Vermieter identisch ist.

*Bundessozialgericht am 25. Juni 2015, Az. B 14 AS 40/14 R*

### Der Kommentar

§ 22 Sozialgesetzbuch II dient dem Schutz des Grundbedürfnisses „Wohnen“. Dazu gehört auch eine Nebenkosten-Nachforderung des Vermieters für die aktuell bewohnte Wohnung. Besteht allerdings aus einer anderen Wohnung desselben Vermieters eine Forderung, die erst nach dem Auszug fällig wurde und nicht auf Zeiten der Hilfebedürftigkeit beruht, ist nach Ansicht des BSG dieses Grundrecht nicht beeinträchtigt. Demgegenüber hatte das LSG Mecklenburg-Vorpommern darauf abgestellt, dass der Kläger seinerzeit seinen Pflichten nachgekommen war und zum Zeitpunkt der Fälligkeit im Leistungsbezug stand. Leider ist das BSG dieser Argumentation nicht gefolgt.