

DGB Rechtsschutz GmbH

Geschäftsführung

Reinhard-Ulrich Vorbau
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

**Gewerkschaftliches Centrum
für Revision und Europäisches Recht (Hrsg.)**

Spohrstraße 6–8
34117 Kassel

10 Jahre Gewerkschaftliches Centrum für Revision und Europäisches Recht

**Völker, hört die Centrale
für Revision und Europäisches Recht**

**10 Jahre Gewerkschaftliches Centrum
für Revision und Europäisches Recht**

ENTSCHIEDEN AN IHRER SEITE





Herausgeber:

Bastian Brackelmann, Rudolf Buschmann (verantwortlich),
Julia El-Kassem, Thomas Heller, Karsten Jessolat (verantwortlich),
Angelika Kapeller, Andrea Rühl, Manuela Scheidt

Inhaltsverzeichnis

Die Spitze des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes (<i>R. Vorbau</i>)	4
Was hören die Völker von der Centrale? (<i>K. Jessolat</i>)	8
Wer sind wir? Wer wir sind! (<i>A. Kapeller / A. Rühl</i>)	14
Daten zur Geschichte des Centrums und seiner Vorläufer (<i>R. Buschmann</i>)	20
Dokumente zur Geschichte des zentralen gewerkschaftlichen Rechtsschutzes	27
Urteile des Gerichtshofes	28
Zeugen des Jahrhunderts, Fragen an Kurt Leingärtner (<i>R. Buschmann</i>)	30
Das gewerkschaftliche Centrum - ein Kind der Agenda 2010? (<i>M. Eppelein</i>)	36
Strategische Prozessführung im Gewerkschaftlichen Centrum (<i>B. Brackelmann</i>)	40
Das Traineeprogramm - Eindrücke der Trainees (<i>Th. Heller</i>)	44
Activities by European Trade Union Confederation in proceedings before the European Committee of Social Rights and the European Court of Human Rights (<i>K. Lörcher/St. Clauwaert</i>)	50
Aktivitäten des Europäischen Gewerkschaftsbundes in Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte und dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (<i>K. Lörcher/St. Clauwaert</i>)	60
Litigation – a trade union tool in Europe (<i>St. Clauwaert/W. Warneck</i>)	64
Gerichtsverfahren – ein gewerkschaftliches Werkzeug in Europa (<i>St. Clauwaert/W. Warneck</i>)	66
Coopération collégiale entre les services juridiques syndicaux italiens et allemands (<i>A. Allamprese</i>)	70
Kollegiale Zusammenarbeit zwischen dem italienischen und dem deutschen gewerkschaftlichen Rechtsschutz (<i>A. Allamprese</i>)	72
Trade Unions in Action for Workers in EU Case-Law (<i>J. Hellsten</i>)	76
Gewerkschaften im Einsatz für Arbeitnehmer in der EU-Rechtsprechung (<i>J. Hellsten</i>)	82
„Ein Hoch auf uns!“ (<i>S. Kothe-Woywode</i>)	90
Entscheidend ist auf dem Platz! (<i>P. Schmitz, ver.di</i>)	92
Die Funktion des Centrums für Revision und Europäisches Recht im sozialrechtlichen Rechtsschutz (<i>A. Schummer, H. Groskreutz, IG Metall</i>)	94
Das Centrum – streitbare Juristen der Gewerkschaften! (<i>N. Mattausch, A. Wroblewski, IG Metall</i>)	100
Die Zentrale (<i>P. Panter</i>)	112
Das Lied vom Centrum (<i>alle</i>)	114

Die Spitze des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes



Als im Jahre 2007 das Gewerkschaftliche Centrum für Revision und Europäisches Recht gegründet worden ist und die ersten Mitarbeiter ihre Arbeit aufgenommen haben, ahnte niemand etwas von dieser erfolgreichen Geschichte. Denn in den letzten 10 Jahren haben die Mitarbeiter des Centrums insgesamt mehr als 3.700 Verfahren bis Oktober 2017 übernommen und davon eine Vielzahl zu einem erfolgreichen Ende geführt. Dazu gehören gleichsam Entscheidungen vor dem *Europäischen Gerichtshof* in Luxemburg, die als richtungsweisend bezeichnet werden dürfen.

Für die DGB Rechtsschutz GmbH ist das Kasseler Centrum eine Speerspitze im Kampf für die Rechte der Gewerkschaftsmitglieder. Denn vor allem in den exemplarischen Entscheidungen der höheren Instanzen können wir wichtige Ansprüche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sichern. Daher helfen die Kolleginnen und Kollegen dort zugleich noch, strategische Ziele umzusetzen. Schließlich unterliegt das Arbeits- und Sozialrecht in Deutschland einem steten Wandel. Diese Veränderungen müssen wir gemäß unserem Auftrag als der Gewerkschaftliche Rechtsschutz mitprägen. Schließlich sind wir genauso Gestalter des Wandels. Unserer Gegenwart ist es eigen, dass sich die Zeiten schnell wandeln und wir dieser Dynamik Rechnung tragen müssen.

Dazu leistet das Centrum für Revision und Europäisches Recht einen wertvollen Beitrag. Von daher ist es durchaus nachvollziehbar, warum das Centrum kontinuierlich ausgebaut worden ist. Dies betrifft sowohl die technische als auch die personelle Ausstattung. Und selbst wenn keiner der Akteure herausgehoben werden sollte, so verdient es jedoch einer, in diesem Zusammenhang in den Mittelpunkt gestellt zu werden: *Rudolf „Rudi“ Buschmann*. Seine juristische Brillanz, seine versierten sowie souveränen Auftritte vor dem Europäischen Gerichtshof haben einen großen Anteil an der Reputation der DGB Rechtsschutz GmbH.

Schließlich ist es dieses Expertenwissen, das wir nicht nur zeigen wollen, sondern das wir ebenfalls allen Mitarbeitern vermitteln wollen. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass wir in der Vertretung der Gewerkschaftsmitglieder unsere ganze Kompetenz in die unzähligen

Verfahren hineinbringen und somit eine erfolgreiche Vertretung gewährleisten können.

Der Arbeitsmarkt ist in Bewegung geraten. Arbeitsverhältnisse sind längst nicht mehr so sicher, wie sie es in früheren Zeiten waren. Auch sind die meisten Großkonzerne mittlerweile eine unüberschaubare Sammlung von kleineren wie größeren Unternehmen. Und aktuell werden die Internationalisierung des Arbeitsmarktes und die Globalisierung im Allgemeinen immer mehr spürbar. Das bedeutet für uns, dass wir unsere Stärken, die Solidarität und die Kollektivität, deutlicher zeigen müssen.

Als der Gewerkschaftliche Rechtsschutz positionieren wir uns, wenn es die Errungenschaften im deutschen Arbeitsrecht zu verteidigen gilt. Aber wir müssen genauso die Entwicklungen in Europa mitgestalten, wenn es um die Rechte der Arbeitnehmer*innen in einem zusammenwachsenden Europa geht. Gleichfalls müssen wir gewappnet sein, wenn Globalisierung und Internationalisierung auf dem Rücken der Arbeitnehmer ausgetragen werden sollen.

Arbeitsrecht ist längst kein exklusives Thema des deutschen Arbeitsmarktes. Mit der Internationalisierung, Globalisierung und Europäisierung verändern sich Rahmenbedingungen. Selbst wenn der deutsche Arbeitsmarkt und das deutsche Arbeitsrecht davon scheinbar unberührt zu bleiben scheinen, deuten sich hinter den Kulissen und am Horizont spürbare Veränderungen an.

Deutsche Konzerne toben sich auf internationalen Arbeitsmärkten aus und vergessen alle Werte und Regeln, die für den deutschen Arbeitsmarkt gelten. Im Gegenzug importieren sie Modelle wie Praktiken, die den Arbeitsmarkt und das Arbeitsrecht in den Grundfesten erschüttern (können): Werkverträge, Aufweichung des Kündigungsschutzes, Verlagerung der Firmensitze in rechtlich unproblematische Staaten (für den Arbeitgeber) etc.

Der Gewerkschaftliche Rechtsschutz ist daher aufgefordert, sich der Internationalisierung, Globalisierung und Europäisierung zuzuwenden. Obgleich die Bedeutung für das aktuelle Tagesgeschäft noch nicht in Sicht ist, soll ein gewisses politisches Bewusstsein geschärft werden. Mit der Beobachtung der rechtspolitischen Entwicklung will die DGB Rechtsschutz GmbH auch der Verantwortung Genüge leisten, mit Weit-

sicht strategische Eckpunkte zu setzen. Dies bedeutet, sich mit Entwicklungen auseinanderzusetzen und Entwicklungen zu antizipieren.

Selbst wenn die DGB Rechtsschutz GmbH keine politische Organisation, sondern ein gewerkschaftlicher Dienstleister ist, so müssen wir uns im Hinblick auf ein immer mehr die Grenzen überschreitendes Arbeitsrecht gleichfalls politisch positionieren. Hierbei geht es um die Mitgestaltung eines Arbeitsrechts, das längst schon nicht mehr auf Deutschland begrenzt ist. Mit dem Jubiläum haben wir die Gelegenheit auf breiter Front die Leistungs- sowie Entwicklungsfähigkeit des Unternehmens zu platzieren.

Das Management des Rechtswissens in der Organisation oder das Management des Rechtswissens als Organisationskapital in der Positionierung der Gewerkschaft bei Arbeitskämpfen ist eine besondere Kompetenz des Gewerkschaftlichen Rechtsschutzes.

Beim Recht geht es nicht allein um die Fachkenntnis und die geschickte Anwendung. Dies ist zumeist an einen Einzelnen gebunden, je nachdem vom Zufall abhängig oder der Konstellation eines Teams. Mit dem Management von Rechtswissen in einer Organisation wird eine weitere Stufe der Professionalisierung erklommen, wodurch die Rechtskompetenz einerseits einen höheren Wert erhält, andererseits das vorhandene Wissen eine nachhaltige Struktur bekommt.

Bei all dem zielen wir nicht allein darauf, das verdeckte Wissen der Einzelnen zu sichern oder den Transfer von vorhandenem Wissen von einer zur anderen Generation zu gewährleisten. Dies sind operative Momente, die sowohl einer Struktur als auch einer Strategie bedürfen. Vielmehr steht die Kollektivität im Vordergrund.

Die Vernetzung von Wissen und die Sicherung des vorhandenen Erfahrungswissens sind Teilfunktionen unserer modernen Wissenswirtschaft. Dies deutet jedoch gleichzeitig an, wie lohnenswert es ist, sich dem Wissen im Unternehmen unter den Aspekten Kollektivität und Solidarität anzunähern. Für mittelgroße Unternehmen ist dies ein erfolgskritisches Moment, um im dynamischen Wettbewerb zu bestehen. Doch die DGB Rechtsschutz GmbH als gewerkschaftliche Organisation hat gleichfalls solche Herausforderungen anzunehmen.

Das Jahr 2017 steht noch ganz im Zeichen des 10jährigen Jubiläums unseres Centrums, im nächsten Jahr werden wir dann den Jahrestag der Rechtsschutz GmbH in den Vordergrund rücken. Es werden dann 20 Jahre sein, die sich unsere Organisation als DGB Rechtsschutz GmbH dem Kampf für die Mitgliederrechte stellt. Dies machen wir mit einem völlig neuen Gesicht und mit einer modernen strategischen Ausrichtung.

Wir verstehen uns als kompetenter Dienstleister für eine bedarfsgerechte Rechtsberatung, sowohl für die Mitglieder der Gewerkschaften als auch für Betriebsrätinnen/Betriebsräte sowie unsere gewerkschaftlichen Partner. In Kollektivität und Solidarität sehen wir das Fundaments unseres Erfolgs, nur so können wir die notwendige Stärke sowie Festigkeit aufrechterhalten, wenn es Rechte durchzusetzen gilt. Gemeinsam können und werden wir Ziele erreichen.

Reinhard-Ulrich Vorbau

Was hören die Völker von der Centrale?

Was hören die Völker von der Centrale?



Am 1. Juli 2007 wurde das Gewerkschaftliche Centrum für Revision und Europäisches Recht mit Sitz in Kassel auf Beschluss des Aufsichtsrats der DGB Rechtsschutz GmbH gegründet. Dort sollten zum damaligen Zeitpunkt die höchstrichterliche Rechtsprechung analysiert, juristische Entwicklungen bewertet und Vorlageverfahren zum *Europäischen Gerichtshof* initiiert werden. „Mit der Schaffung des Centrums,“ so der damalige Geschäftsführer der DGB-Rechtsschutz GmbH *Klaus Westermann*, „würdigen wir zwei Entwicklungen:

Erstens unsere in Aussicht gestellte Postulationsfähigkeit vor dem Bundesarbeitsgericht und zweitens die gewachsene Bedeutung des internationalen Rechts für das deutsche Arbeits- und Sozialrecht.“ Das Gewerkschaftliche Centrum hat damit die Nachfolge der ehemaligen Bundesrechtsstelle angetreten, die für Gewerkschaftsmitglieder Verfahren vor dem *Bundessozialgericht* führte, vor dem eine Vertretung durch Gewerkschaftsvertreter zulässig war. Zum 1. Juli 2008 wurden dann die Verfahrensgesetze für die Gerichtsbarkeiten, die über Arbeitnehmerrechte zu entscheiden haben (ArbGG, SGG, VwGO) dahingehend geändert, dass dort neben Rechtsanwälten u. a. auch Vertreter von Gewerkschaften bzw. deren Zusammenschlüssen vertretungsbefugt sind, soweit sie die Befähigung zum Richteramt haben.

Seitdem können Gewerkschaften ihre Mitglieder vor den Gerichten der Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgerichtsbarkeit in allen Instanzen vertreten. Damit wurde einer Forderung Rechnung getragen, wie sie bereits von den Arbeitersekretariaten der Gewerkschaften zu Beginn des 20. Jahrhunderts aufgestellt wurde, nämlich eine umfassende Prozessvertretung ihrer Mitglieder ohne die Inanspruchnahme von Rechtsanwälten sicherzustellen. Dies ist insbesondere deshalb notwendig, um gewerkschaftspolitischen Standpunkten, wenn diese in arbeits- und sozialrechtlichen Streitigkeiten eine Rolle spielen, besser Ausdruck verleihen zu können. Wo notwendig, stellen wir die gegenwärtige Rechtsprechung in Frage und zeigen ihre Schwächen auf, um sie zu ändern. Grundsätzlich ist eine gewerkschaftliche Verfahrensvertretung auch vor den europäischen Gerichten (*EuGH* und *EGMR*)

möglich und findet auch statt. Insbesondere richtet sich die Postulationsfähigkeit vor dem *EuGH* nach den jeweiligen nationalen Verfahrensvorschriften, so dass in diesen Verfahren eine Vertretung der Gewerkschaftsmitglieder durch Jurist*innen aus dem Centrum möglich ist.

Mit dem Gewerkschaftlichen Centrum hat die DGB Rechtsschutz GmbH eine Einrichtung geschaffen, die in der Lage ist, diesen Anspruch zu realisieren. Das zeigt sich deutlich an der großen Akzeptanz, auf die es bei den Einzelgewerkschaften gestoßen ist. Die Anzahl der Beauftragungen und der vor den Bundesgerichten geführten Verfahren ist in den ersten Jahren des Bestehens des Centrums deutlich angestiegen und hat sich auf hohem Niveau gefestigt. Dies hatte auch eine personelle Anpassung von zunächst zwei auf mittlerweile fünf Jurist*innen zur Folge.

Durch die Mitwirkung an Verfahren, die auch in der Fachöffentlichkeit Beachtung fanden, wird ferner die Einflussnahme auf die Rechtsprechung im Sinne gewerkschaftlicher Forderungen deutlich.

So war das Centrum an Entscheidungen des *Bundesarbeitsgerichts* zur unmittelbaren Diskriminierung wegen des Alters bei altersabhängiger Staffelung der Urlaubsdauer beteiligt (*BAG*, 20.3.2012 – 9 AZR 529/10 sowie *BAG*, 10.05.2016 – 9 AZR 328/15). In Streitigkeiten, in denen es um die Auslegung von Tarifverträgen geht, konnte u. a. deutlich gemacht werden, wie sich die Rechtsprechung regelmäßig auch zur Anpassung



der sich ändernden Realitäten gefordert sieht. Dies gilt beispielsweise im Bereich der Gebäudereinigung für die Frage, was unter einem sauberen Betrieb zu verstehen ist (BAG, 30.01.2013 – 4 AZR 272/11) oder wie sich die Weiterentwicklung technischer Geräte, deren Bedienung die Voraussetzung für eine bestimmte Eingruppierung ist, auf letztere auswirkt (BAG, 16.03.2016 – 4 AZR 503/14). Auch der Anspruch auf Branchenzuschläge für Leiharbeitnehmer, die in „Unterstützungsbetrieben“ der Metall- und Elektroindustrie eingesetzt werden, konnte vor dem *Bundesarbeitsgericht* erwirkt werden (BAG, 22.02.2017 – 5 AZR 252). In einem Verfahren, in dem es um die Kürzung der Vergütung griechischer Lehrer in deutschen Schulen auf der Grundlage griechischer Gesetze ging, hat das *Bundesarbeitsgericht*, nachdem es die Staatenimmunität für diesen Personenkreis verneint hat, nach einer Vorabentscheidung des *Europäischen Gerichtshofs* entschieden, dass die griechischen Gesetze in Deutschland nicht unmittelbar gelten. Für die Anwendung des MiLoG hat zwar der 5. Senat des *Bundesarbeitsgerichts* (BAG, 21.12.2016 – 5 AZR 374/16) entschieden, dass bestimmte Vergütungsbestandteile auf den Mindestlohn anzurechnen sind. Jedoch hat der 10. Senat erst kürzlich in einem vom Centrum geführten Revisionsverfahren klargestellt, dass ein tariflich zu zahlendes Urlaubsgeld nicht anrechnungsfähig ist (BAG, 20.09.2017 – 10 AZR 171/16). Im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts wurde der Freistellungsanspruch für Betriebsräte im Schichtdienst, die außerhalb ihrer Schicht an Betriebsratssitzungen teilnehmen, erstritten (BAG, 18.1.2017 – 7 AZR 224/15). Danach sind die Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes grundsätzlich auch auf die Betriebsrats-Arbeitszeit anzuwenden.



Vor dem *Bundessozialgericht* konnte erreicht werden, dass Aufwandsentschädigungen für ehrenamtliche kommunalpolitische Tätigkeit nicht als erwerbsmäßige Einkünfte im Hinblick auf die Geringfügigkeitsgrenze der Künstlersozialversicherung gelten (BSG, 18.02.2016 – B 3 KS 1/15 R). Auch die Änderung der Rechtsprechung des *Bundessozialgerichts* zur Teilnahme der Betriebsleitung an Betriebsfeiern als Voraussetzung für den Unfallversicherungsschutz erfolgte in einem vom Gewerkschaftlichen Centrum geführten Verfahren (BSG, 05.07.2016 – B 2 U 19/14 R). Ebenso konnte im Hinblick auf die Regelungen des SGB II eine klare Abgrenzung zwischen den sozialrechtlichen Regelungen zur Bedarfsgemeinschaft und den familienrechtlichen Vorschriften zur Ehe bewirkt werden (BSG, 12.10.2016 – B 4 AS 60/15 R).



Auch vor dem *Bundesverwaltungsgericht* werden gewerkschaftlich organisierte Beamte in der dritten Instanz durch das Centrum vertreten. Dort konnte u.a. durchgesetzt werden, dass Feuerwehrbeamte, die über die unionsrechtlich zulässige Höchstarbeitszeit hinaus Dienst leisten, hierfür von ihren Dienstherrn Freizeitausgleich verlangen können (BVerwG, 20.07.2017 – 2 C 32.16). Ebenso hat das *Bundesverwaltungsgericht* unter Hinweis auf die Rechtsprechung des *Europäischen Gerichtshofs* entschieden, dass Bereitschaftsdienst wie Volldienst zu behandeln ist und hierfür ein Freizeitausgleichs-

anspruch besteht, wenn dieser vom Dienstherrn angeordnet wurde (BVerwG, 17.11.2016 – 2 C 3.16).

Auf europäischer Ebene hat das Gewerkschaftliche Centrum an Vorabentscheidungsverfahren, die dem *Europäischen Gerichtshof* von deutschen Gerichten vorgelegt wurden, mitgewirkt. Dazu nur einige – nicht vollständige – Beispiele: In dem Verfahren C-86/10 hatte der *EuGH* über die Unionsrechtswidrigkeit einer Altersgruppenbildung im Rahmen einer Massenentlassung zu befinden. Der Arbeitgeber konnte einer Entscheidung nur durch Rücknahme der Kündigung entgehen, was

unmittelbar nach der mündlichen Verhandlung und offensichtlich unter dem Eindruck ihres Ablaufs erfolgte. Die Verringerung der Arbeitszeit kann nicht die Kürzung des Urlaubs zur Folge haben. So entschied es der Gerichtshof in einem vom Centrum geführten Verfahren (*EuGH*, 13.6.2013 – C-415/12). Das vom *Bundesarbeitsgericht* dem Gerichtshof vorgelegte Verfahren (*EuGH*, 27.04.2017 – C-680/15) zur Frage



der Geltung arbeitsvertraglicher dynamischer Bezugnahmeklauseln beim Betriebserwerber im Falle eines Betriebsübergangs wurde ebenfalls vom Gewerkschaftlichen Centrum geführt. Und auch Sozialrecht wurde vor den *EuGH* gebracht und dort erfolgreich vertreten, so das Verfahren um Deutsch-Österreichische Altersteilzeit (*EuGH*, 18.12.2014 – C-523/13).

Die Beschwerde vor dem *Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte* in dem Verfahren Nr. 62202/11 – Pappalardo ./.. Deutschland wegen eines Entschädigungsanspruchs bei überlangen Gerichtsverfahren, das auf eine Initiative des Centruns zurückzuführen ist, wurde nur deshalb zurückgewiesen, weil der deutsche Gesetzgeber nach Beschwerdeeinreichung noch während des laufenden Verfahrens ein Gesetz erließ, das einen entsprechenden Anspruch regelte.

Neben der forensischen Tätigkeit erfolgt eine Vernetzung des Gewerkschaftlichen Centruns sowohl im Bereich des Arbeits- als auch des Sozialrechts mit Vertretern der Gerichte, der Anwaltschaft, der Verbände und der Wissenschaft durch die Mitgliedschaften in Verbänden, wie z. B. im Arbeits- und Sozialgerichtsverband. Ebenso findet auf internationaler Ebene eine Einbindung in die Diskussion um den gewerkschaftlichen Rechtsschutz vor den europäischen Gerichten im Rahmen von *Litigation Network* und *Netlex* mit Vertretern von Gewerkschaften anderer europäischer Staaten statt.

Aus Anlass des 10-jährigen Jubiläums des Gewerkschaftlichen Centruns haben wir diese Jubiläumsbroschüre zusammengestellt. Sie soll einerseits einen Ein- und Rückblick in unsere Arbeit der vergangenen Jahre vermitteln. Andererseits wollen wir aber auch einen Ausblick in die Zukunft wagen. Die Bedeutung des internationalen Rechts für

die deutsche Rechtsordnung erschöpft sich nicht in der Anwendung des europäischen Rechts auf der Grundlage der Rechtsprechung des *Europäischen Gerichtshofs*. Die Arbeits- und Sozialstandards der ILO, insbesondere die Kernarbeitsnormen, die Deutschland ratifiziert hat, zählen ebenso zu den Rechtsnormen, die von den Gerichten zu beachten sind, worauf ggfs. in Verfahren hinzuweisen ist und was Aufgabe eines gewerkschaftlichen Rechtsschutzes sein muss.

Schließlich steht die durch den Gesetzgeber zu schaffende Möglichkeit der Vertretung von Arbeitnehmern durch den gewerkschaftlichen Rechtsschutz im Rahmen von Verfassungsbeschwerden vor dem *Bundesverfassungsgericht* aus. Bisher bleibt diese Aufgabe Rechtsanwälten oder Hochschullehrern vorbehalten. Das aktuell anhängige Verfahren zum Streikrecht von Beamten, das bis zur Entscheidung durch das Bundesverwaltungsgericht von Gewerkschaftsvertretern geführt werden konnte, zeigt die Notwendigkeit einer Vertretungsbefugnis derselben Prozessvertreter auch in mündlichen Verhandlungen vor dem höchsten deutschen Gericht.

Das Gewerkschaftliche Centrum für Revision und Europäisches Recht wird sich auch in Zukunft in gewohnter Weise allen Herausforderungen stellen, um einen qualifizierten Rechtsschutz vor den höchsten deutschen und europäischen Gerichten zu gewährleisten.

Karsten Jessolat

Wer sind wir?

IG Metall Rechtsschutz GmbH
-Gewerkschaftliches Centrum
Spohrstraße 6-8
34117 Kassel



Wer wir sind!

Wer wir sind!



Hier arbeiten 5 Assessor*innen und 3 Verwaltungsangestellte. An der Spitze steht der Leiter des Gewerkschaftlichen Centrums. Daneben steht ein Arbeitsplatz für interne Trainees oder auch Referendar*innen zur Verfügung.

Die derzeitige Besetzung:



Karsten Jessolat
Leiter
Ressort Arbeitsrecht/
Verwaltungsrecht



Andrea Rühl
Verwaltung



Thomas Heller
Ressort Arbeitsrecht



Julia El-Kassem
Verwaltung



Rudolf Buschmann
Ressort Europarecht



Angelika Kapeller
Ressort Arbeitsrecht/
Verwaltungsrecht



Manuela Scheidt
Verwaltung



Bastian Brackelmann
Ressort Sozialrecht

Das Gewerkschaftliche Centrum ist aus der DGB-Bundesrechtsstelle hervorgegangen, die schon in Kassel angesiedelt war, seitdem die hiesigen Bundesgerichte 1954 ihre Tätigkeit aufgenommen hatten. Nach seiner Gründung zum 01. Juli 2007 war es zunächst in den angestammten Räumen im Kirchweg untergebracht; seit April 2008 hat es seinen Sitz im Gewerkschaftshaus, Spohrstrasse 6 - 8, 34117 Kassel. Hier werden alle uns zugeordneten Verfahren bearbeitet, und von hier aus nehmen wir sämtliche Gerichtstermine wahr, ob in Kassel, Erfurt, Leipzig oder Luxemburg ...

- ” Im Auftrag der Einzelgewerkschaften vertreten wir deren Mitglieder vor dem *Bundessozialgericht*, dem *Bundesarbeitsgericht*, dem *Bundesverwaltungsgericht* (in Beamtenrechts-, Personalvertretungs- und Schwerbehindertensachen) und vor dem *Gerichtshof der Europäischen Union*. Auch vor dem *Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte* steht die Verfahrensordnung einer Wahrnehmung der Interessen durch gewerkschaftliche Rechtsbeistände nicht grundsätzlich entgegen. Da wir vor dem *Bundesverfassungsgericht* nicht auftreten können, beteiligen wir uns an dort geführten Verfahren nur mit der Erarbeitung von Schriftsätzen.
- ” Die Verfahren werden als Revisionen, Rechtsbeschwerden und Nichtzulassungsbeschwerden bzw. Abwehr der entsprechenden gegnerischen Rechtsmittel sowie als Vorabentscheidungsverfahren (*EuGH*) geführt. Im Vorfeld prüfen wir für die rechtsschutzgewährenden Einzelgewerkschaften, ob die Zulassung der Revision im Beschwerdeverfahren erreicht werden kann. Auch Kostenrechnungen für die dritte Instanz werden geprüft. Nach Abschluss des Verfahrens werden sämtliche Akten an die örtlichen Büros der DGB Rechtsschutz GmbH zurückgesandt, die die erstrittenen Entscheidungen, ggf. mit Hilfe der Zentralen Zwangsvollstreckungsstelle, umsetzen und schließlich die Akten archivieren.
- ” Nach Erteilung des Rechtsschutzes für das Mitglied durch die Einzelgewerkschaften übernehmen wir das jeweilige Verfahren, das zuvor von einem der 111 örtlichen Büros der DGB Rechtsschutz GmbH, den Einzelgewerkschaften selbst, von Rechtsanwälten oder auch von den Mitgliedern persönlich geführt wurde.

- ” Im ersten Jahr 2008 erhielten wir insgesamt 185 Aufträge, davon 116 im Sozialrecht und 69 im Arbeitsrecht. Dagegen hatten wir im Jahre 2016 insgesamt 563 neue Verfahren zu bearbeiten, davon 440 im Arbeitsrecht, 116 im Sozialrecht, 6 im Verwaltungsrecht und eins im Europarecht. Unsere größten Auftraggeber sind ver.di und die IG Metall, aber auch die anderen DGB-Gewerkschaften erteilen ihren Mitgliedern regelmäßig Rechtsschutz für die Vertretung in der dritten Instanz durch das Gewerkschaftliche Centrum. Wir freuen uns über das in uns gesetzte Vertrauen!
- ” Eine Erfolgsbilanz im Hinblick auf die geführten Verfahren zu ziehen, ist schwierig, weil Verlauf und Dauer so unterschiedlich sind. Aus den Abschlussvermerken der erledigten Sachen lassen sich aber doch einige Zahlen herauslesen:
- ” Im Jahre 2016 konnten wir 15 von 43 durchgeführten eigenen Nichtzulassungsbeschwerdeverfahren vor dem *BAG* erfolgreich abschließen sowie 4 von 12 dieser Verfahren vor dem *BSG*; auch wurden in 50 von 114 Verfahren vor dem *BAG* auf unsere Revision günstigere Ergebnisse erreicht als vor den Berufungsgerichten. Beim *BSG* waren 2 von 4 Revisionen erfolgreich, beim *BVerwG* 1 von 2. Die gegnerischen Rechtsmittel konnten zu einem noch erheblich größeren Teil abgewehrt werden.
- ” Organisatorisch sind wir innerhalb der DGB Rechtsschutz GmbH der Hauptverwaltung zugeordnet. Auch im Betriebsrat der Hauptverwaltung, im GBR der DGB Rechtsschutz GmbH sowie im Wirtschaftsausschuss sind wir vertreten.
- ” Neben der Prozessvertretung ist es unsere Aufgabe, die Rechtsprechung der Bundesgerichte und der Europäischen Gerichte zu verfolgen und auf bedeutsame Entscheidungen hinzuweisen, damit sie von den Büros der DGB Rechtsschutz GmbH, aber auch von den Einzelgewerkschaften, den Betriebsräten und Anderen in der täglichen Arbeit berücksichtigt werden können. Der ständige Kontakt mit den Rechtsabteilungen der Einzelgewerkschaften ist schon durch die einzelnen Aufträge gewährleistet, ein weiterer Austausch auch mit dem DGB findet regelmäßig in den Arbeitskreisen Recht (Arbeitsrecht und Sozialrecht) statt, in denen die Jurist*innen des DGB und der Einzelgewerkschaften aktuelle Problemstellungen des Rechtsgebietes ebenso besprechen wie bedeutende Entscheidungen und rechtspolitische Anliegen und Strategien.

- ” Wir veröffentlichen Berichte, Anmerkungen, Artikel und Aufsätze auf der Homepage der DGB Rechtsschutz GmbH und in unserem Newsletter *Recht So!*, in der Fachzeitschrift *Arbeit und Recht*, im Newsletter *Europäisches Arbeitsrecht* des Hugo-Sinzheimer-Instituts und in *aib*. Demnächst können wir unseren Kollegen wichtige Informationen auch über das Intranet zur Verfügung stellen. Insbesondere unser Kollege *Rudolf Buschmann* vertritt den gewerkschaftlichen Standpunkt in zahlreichen Kommentierungen und Veröffentlichungen.
- ” Wir treten als Referent*innen bei unternehmensinternen Rechtsschutz-Tagungen und bei den jährlichen Tagungen der Kompetenzzentren auf und schulen Ehrenamtliche Richter*innen und Betriebsrät*innen.
- ” Wir beteiligen uns an der fachlichen Diskussion im Rahmen des Campus Arbeitsrecht, des Hans-Böckler-Forums und des Dt. Juristentages, internationaler Tagungen der ILO und des European Lawyers for Workers Network, der EGB-Netzwerke *Netlex* und *Fundamental Rights and Litigation Advisory Group*, der *ERA Trier*, des *Forums Arbeitsrecht* in Berlin sowie den Veranstaltungen des Arbeitsgerichtsverbandes und seiner Ortsverbände, des Dt. Sozialrechtsverbandes und des Dt Sozialgerichtstages und der arbeits- und sozialrechtlichen Fachbereiche der juristischen Fakultäten bspw. in Göttingen, Bielefeld und Regensburg.

Um die Erfüllung dieser vielseitigen Aufgaben bemühen wir uns gemeinsam als Team des Gewerkschaftlichen Centrums für Revision und Europäisches Recht.

Angelika Kapeller, Andrea Rühl



Daten zur Geschichte des Centrums und seiner Vorläufer

1883: Gründung der gesetzlichen Krankenversicherung.

1884: Gründung der gesetzlichen Unfallversicherung.

1884: Gründung des Reichsversicherungsamtes, RVA.

1889: Gründung der gesetzlichen Invaliditäts- und Altersversicherung.

1890: Errichtung eines Rechtsauskunftsbüros beim Berliner Gewerkschaftskartell.

1894: Eröffnung des Ersten Arbeitersekretariats in Nürnberg.¹ In rascher Folge Eröffnung weiterer örtlicher Arbeitersekretariate in ganz Deutschland.

1902: Vierter Gewerkschaftskongress der freien Gewerkschaften in Stuttgart, Beschluss zur Gründung eines Centralarbeitssekretariats.²

1903: Übersiedlung der **Generalkommission** der Gewerkschaften Deutschlands von Hamburg nach Berlin, Engelufer, heute Engeldamm.

1903: Eröffnung des **Centralarbeitssekretariats** bei der Generalkommission in Berlin.

1 Erster Arbeitersekretär *Martin Segitz*, später Präsident sowie Innen- und Außenminister der bayerischen Räterepublik und Fürsorgeminister.

2 „Der Kongreß beschließt: Die Generalkommission hat in Berlin ein Centralarbeitssekretariat zu errichten, welches die Rekurse, die von Mitgliedern der Gewerkschaften bei dem Reichsversicherungsamt anhängig gemacht werden, zu bearbeiten und für mündliche Vertretung der Rekurse in der Verhandlung vor dem Reichsversicherungsamt zu sorgen hat. ... Das Sekretariat untersteht der Kontrolle der Generalkommission. Zur Deckung der durch die Einrichtung des Centralarbeitssekretariats entstehenden Ausgaben (die bis zum nächsten Gewerkschaftskongreß den Betrag von 15.000 M. pro Jahr nicht überschreiten dürfen) wird der von den Gewerkschaften an die Generalkommission zu zahlende Beitrag von 3 auf 4 Pfennige pro Mitglied und Quartal erhöht.“

Zugleich lehnte der Kongreß die Gründung einer besonderen Organisation von Arbeitervertretervereinen in Form eines Verbandes ab in der Auffassung, dass die von solchen Vereinen erstrebten Aufgaben von den Gewerkschaften selbst erledigt werden müssen (Correspondenzblatt 1902, 450).

Aufgaben:

- Vertretung vor dem Reichsversicherungsamt;
- Koordination der Vertretung vor unteren Instanzen;
- Rechtsgutachten für Gewerkschaften und Arbeitersekretariate.

Personen:

- *Gustav Adolph Bauer* (1870-1944, SPD);³
- *Hermann Müller-Lichtenberg* (1868-1932, SPD);⁴
- *Robert Schmidt* (1864-1943, SPD);⁵
- *Rudolf Wissell* (1869-1962, SPD) bis 3.12.1918, ab 1910 als Leiter ZAS;⁶

1911: Reichsversicherungsordnung, RVO und Angestelltenversicherungsgesetz.

1918/1919: Revolution/Kriegsende/Weimarer Republik.

1919: Aus Generalkommission wird ADGB.

1923: Reichsknappschaftsgesetz.

3 Erster hauptamtlicher Leiter des Centralarbeitssekretariats; 1908-1918 zweiter Vorsitzender der Generalkommission; 13.2.1919 Reichsarbeitsminister, 21.6.1919 Reichskanzler (Nachfolger *Scheidemann*, SPD), in dieser Funktion Unterzeichner des Versailler Vertrags, 1920 nach *Kapp*-Putsch Rücktritt (zusammen mit *Noske*), Reichsschatz- und -verkehrsminister im Kabinett *Hermann Müller* (SPD), 1921 Vizekanzler und Reichsschatzminister im Kabinett *Joseph Wirth* (Zentrum).

4 U.a. Vorsitzender des Senefelder Bundes, 1924 Stv. ADGB-Vorsitzender, Mitglied des Staatsgerichtshofs für das Dt. Reich.

5 1903 Sekretär des Centralarbeitssekretariats, 1919 Ernährungsminister im Kabinett *Scheidemann*, Wirtschaftsminister seit dem Kabinett *Bauer*, 1923 Vizekanzler und Minister für Wiederaufbau im Kabinett *Stresemann* I, 12/1929 – 3/1930 Reichswirtschaftsminister im Kabinett *Müller* II.

6 Ab 1910 Leiter des Centralarbeitssekretariats; 1918 Mitglied des Rats der Volksbeauftragten; 13.2.1919 – 7/1919 Reichswirtschaftsminister; 17.12.1920 Sekretär und bis 1924 Mitglied des ADGB-Bundesvorstandes, 1928 – 1930 Reichsarbeitsminister im Kabinett *Hermann Müller* (SPD); bestätigte im Oktober 1928 den Schiedsspruch des Schlichters *Wilhelm Joetten*, den Reichswirtschaftsminister *Julius Curtius* (DVP) als „für die Unternehmer erträglich“ einschätzte; 1 Tag später erklärte Arbeit-Nordwest gleichwohl die Angriffsaussperrung, vgl. *Mallmann*, AuR 2017, G 8; stimmte 1933 gegen das Ermächtigungsgesetz; 1933 nach Erstürmung der Gewerkschaftshäuser zwei Monate in Haft.

- 1923:** Auflösung des Centralarbeitersekretariats durch Bundesvorstand des ADGB; Errichtung einer **zentralen Rechtsabteilung**, zuständig für Vertretung vor Reichsversicherungsamt, Reichsversorgungsamts, Reichswirtschaftsgericht; regelmäßige Berichterstattung über Rechtsprechung des Reichsversicherungsamts und später des Reichsarbeitsgerichts und der Instanzgerichte, vor allem in „Arbeiterrechtsbeilage“ zum Correspondenzblatt sowie „Arbeiterrecht und Arbeiterversicherung“, dort vor allem Statistiken und Zahlen; zunehmende Schwerpunkte im Arbeitsrecht.
- 1926:** ArbGG nebst Errichtung des *Reichsarbeitsgerichts*, dort aber Anwaltszwang, d.h. keine Vertretung durch Gewerkschafter.
- 1927:** Begründung der Arbeitslosenversicherung sowie der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung durch Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (AVAVG).
- 1928:** Gründung der Fachzeitschrift **Arbeitsrechtspraxis** (AR-Prax), Zeitschrift für Arbeitsrecht, Sozialversicherung und soziale Verwaltung; Schriftleiter *Clemens Nörpel*, Verlagsgesellschaft des ADGB, Berlin; Beteiligung namhafter Autoren mit arbeitsrechtlichen Schwerpunkten wie *Sinzheimer, Potthoff, Flatow, Fraenkel, Neumann ...*; erscheint bis 4/1933.

2.5.1933: Sturm auf die Gewerkschaftshäuser, Verhaftung des ADGB-Vorstands incl. *Leipart, Graßmann, Wissell; Nörpel*.⁷

Verbot des ADGB und des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes; „Überführung“ der Arbeitersekretariate in die Rechtsberatungsstellen der Deutschen Arbeitsfront, DAF, d.h. Einrichtung von Rechtsberatungsstellen der DAF in den Orten, wo vorher Arbeitersekretariate bestanden. Erst Recht erfolgte keine Überführung der zentralen Rechtsabteilung des ADGB in die DAF, vielmehr Gründung eines Zentralbüros der DAF mit 9, später mehr Fachämtern.

Verbot der Gewerkschaftspresse: Arbeitsrechtspraxis erscheint zuletzt 4/1933; dagegen werden die Zeitschriften NZA, Arbeitsrecht und Arbeitsgericht zusammengefasst in der offen nationalsozialistischen Zeitschrift „Deutsches Arbeitsrecht“ (Hrsg. *Mansfeld*).

Excurs: Zwei Mal besetzen SA- / NSDAP-Mitglieder das Kasseler Gewerkschaftshaus, Spohrstr. 6., 7. März und 2. Mai 1933; Akten wurden auf die Straße geworfen, RA *Freisler* sprach von „symbolischer Inbesitznahme“.

1953: Gründung der Fachzeitschrift **Arbeit und Recht**, AuR/ArbuR
Verantwortliche Redakteure: *Fritz Willems* (1955-1972), *Albert Gnade* (1973-1991), *Rudolf Buschmann* (1992-2011), *Peter Voigt* (2011/2013), *Rudolf Buschmann* (2013), *Michael Engesser* (2014/2016), *Dorothee Müller-Wenner* (2016/2017), Frank Siebens (seit 2017).

1953: Gründung des **Bundesarbeitsgerichts** und des **Bundessozialgerichts** in Kassel; Graf Bernadotte-Platz (ehemals Generalkommando); Synergieeffekte durch räumliche Nähe beider Gerichte.

1954: Eröffnung der **DGB-Bundesrechtsstelle** als Außenstelle des DGB-Bundesvorstands, Abteilung Sozialpolitik, zeitgleich mit *BAG* und *BSG* in Kassel, zunächst Querallee 37, später Kirchweg 20.

Aufgaben:

- Vertretung von Gewerkschaftsmitgliedern vor dem *BSG*,
- Auswertung der Rechtsprechung *BSG* und *BAG*, Erteilung von Rechtsauskünften an Gewerkschaftsvorstände und DGB-Rechtsstellen;
- Information über wichtige Fragen des Arbeits- und Sozialrechts, die zur Entscheidung beim *BAG* oder *BSG* anstehen oder über die entschieden worden ist.

⁷ Dazu *Unterhinninghofen*, AuR 2018, G 1.

Leiter der DGB-Bundesrechtsstelle *Karl Debus*, 1959 *Erich Dähne*, 1974 *Kurt Leingärtner*, 1993 *Gert Siller*, 1997 *Hans Schaller*, 1999 *Rudolf Buschmann*.

1956: IV. DGB Bundeskongress erklärt die Wahrnehmung der gewerkschaftlichen Aufgaben vor den Gerichten der Arbeits-, Sozial-, Verwaltungs- und Finanzgerichtsbarkeit zu satzungsgemäßen Aufgaben des Bundes. Der DGB hatte damit die Aufgabe Rechtsstellen einzurichten und zu unterhalten.

1960: *Albert Gnade* tritt als AuR-Redakteur in die DGB-Bundesrechtsstelle ein; Integration von Arbeits- und Sozialrecht mit Synergieeffekten, Auswertung höchstrichterlicher Arbeits- und Sozialrechtsprechung, Prozessvertretung, Verbindung zu Bundesgerichten und Redaktion AuR.

1973: *Albert Gnade* wird als Nachfolger von *Fritz Willems* AuR-Chef-Redakteur in Kassel, ebd.

1974: *Kurt Leingärtner* wird als Nachfolger von *Erich Dähne* Leiter der DGB-Bundesrechtsstelle in Kassel, *Albert Gnade* Stv. Leiter.

1980 ff.: *Kurt Leingärtner* tritt in sozialrechtlichen Verfahren regelmäßig vor dem *EuGH* auf, Schwerpunkt: Recht der Wanderarbeitnehmer.⁸

1991: *Albert Gnade* tritt in den Ruhestand; 1992: *Rudolf Buschmann* wird als Nachfolger von *Albert Gnade* stv. Leiter der DGB-Bundesrechtsstelle und Chefredakteur Arbeit und Recht.

1992: Bundestag beschließt Verlegung des *BAG* nach Erfurt.

1993: *Gert Siller* wird als Nachfolger von *Kurt Leingärtner* Leiter der Bundesrechtsstelle.

1994: Jubiläumskongress in Kassel: 40 Jahre Arbeitsrecht in der Demokratie – 40 Jahre Arbeit und Recht.

1995: Jubiläumskongress in Kassel: 100 Jahre gewerkschaftlicher Rechtsschutz.

1996: Kongress in Kassel: Tarifautonomie in Gefahr.⁹

1995: *EuGH* entscheidet in dem von der DGB-Bundesrechtsstelle vertretenen Verfahren *Megner u. Scheffel*, C-444/93 über das problematische System der geringfügigen Beschäftigung in der Sozialversicherung.

1996: Überlegungen von Vorstandssekretären zur Verlegung der DGB-Bundesrechtsstelle nach Düsseldorf werden verworfen.

1997: *Johannes Schaller* wird als Nachfolger von *Gert Siller* Leiter der DGB-Bundesrechtsstelle.

1998 ff.: Regelmäßige Vertretung der DGB-Bundesrechtsstelle auch in arbeitsrechtlichen Verfahren vor dem *EuGH*.
Regelmäßige Beteiligung im europäischen jur. Netzwerk *Netlex*.¹⁰

1998: Gesetz zur Änderung der BRAO und anderer Gesetze, hier §§ 11 ArbGG, 73, 166 SGG; Postulationsfähigkeit der DGB Rechtsschutz GmbH vor Arbeits- und Sozialgerichten einschließlich *BSG*.

1998: Gründung der DGB Rechtsschutz GmbH; DGB-Rechtsstellen nebst Personal gehen mit Ausnahme der Bundesrechtsstelle nach §613a BGB auf GmbH über; Bundesrechtsstelle verbleibt zunächst beim DGB.

1999: Umzug der DGB-Bundesvorstandsverwaltung von Düsseldorf nach Berlin; Übergang der Sozialrechtler in der Bundesrechtsstelle zur Rechtsschutz GmbH.

Umzug des *Bundesarbeitsgerichts* von Kassel nach Erfurt; Folgen: u.a. Wachstum im öffentlichen Fernverkehr Kassel-Erfurt.

2001: Räumliche Trennung der bisherigen Bundesrechtsstelle in einen sozialrechtlichen Teil (der Rechtsschutz GmbH, verbleibt in Kassel) und einen arbeitsrechtlichen Teil (des DGB, verlegt nach Erfurt); Folgen: u.a. personelle Maßnahmen und s.o.

⁸ Vgl. Zeugen des Jahrhunderts, in diesem Band.

⁹ Beiträge auf den Kongressen jeweils dokumentiert in AuR.

¹⁰ Vgl. Berichte von *Clauwaert, Lörcher und Warneck*, in diesem Band.

2007: Verabschiedung des Rechtsdienstleistungsgesetzes; Postulationsfähigkeit vor *BSG* und *BAG*; Erfordernis der Befähigung zum Richteramt.¹¹

2007: Gründung des Centrums für Revision und Europäisches Recht, Kassel, Leiter *Reinold Mittag*, Nachfolger *Karsten Jessolat* ab 2013.

2008: Auflösung des Büros Erfurt; Verlegung der Redaktion zunächst in die Akademie der Arbeit / Uni Frankfurt/M.

2011: Synergieeffekte durch partielle Wiederintegration arbeits-/sozialrechtlicher Prozessvertretung und redaktioneller Arbeit AuR im Centrum Kassel; Einleitung erster Verfahren vor dem *EGMR*.

Seitdem stetig ansteigende Fallzahlen vor allen Obergerichten; das Gewerkschaftliche Centrum für Revision und Europäisches Recht als **führende Organisation zur Vertretung von Arbeitnehmerinteressen vor *BAG*, *BSG*, *BVerwG* und *EuGH*.**

Rudolf Buschmann

Arbeitsrechts-Praxis

Zeitschrift für Arbeitsrecht, Sozialversicherung und soziale Verwaltung
Erscheint monatlich. Verkaufspreis 9 RM. jährlich. Schriftleiter: Clemens Bögel,
Berlin 614, Infelstraße 6. Verlagspreis: 87, Unt. Jannowitz Nummer 6581.

1. Jahrgang Berlin, Januar 1928 Erstes Heft

Zweck und Ziel

Die Herausgabe einer selbständigen Zeitschrift für Arbeitsrecht, Sozialversicherung und soziale Verwaltung ruft hiltorische Erinnerungen wach. Am 13. Januar 1912 ist die erste Nummer der Arbeiterrechts-Beilage des Correspondenzblattes der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands erschienen.

Diese Beilage hat mit der Nummer vom 18. August 1921 ihr Erscheinen einstellen müssen. Sie war ein Opfer der Inflation geworden. In den rund 12 Jahren ihres Erscheinens haben sich in der Welt gewaltige Ereignisse abgespielt, die auch auf das Arbeitsrecht von sehr großem Einfluß gewesen sind. 1912 bis 1914 waren Streikbewegungen der damaligen Reichsregierung im Gange, die Vereinigungsfreiheit der Arbeiter und Angestellten weiter einschränkten. Der Gewerkschaftsfesttag in München 1914 hat sich mit der Wille der Reichsregierung, die Gewerkschaften zu politischen Vereinen zu erziehen und ihnen damit die Möglichkeit zu nehmen, die Jugendkinder, alle den gewerkschaftlichen Rodawards zu organisieren, sehr erheblich behindern müssen. Es ist zur Verwirklichung dieser Regierungen nicht gekommen. Der Weltkrieg hat die Abstände vollkommen in den Hintergrund treten lassen.

Während der mehr als vierjährigen Dauer des Weltkrieges von 1914 bis 1918 konnte natürlich von einem großzügigen Ausbau des Arbeitsrechtes, des Arbeitsrechts und der Sozialversicherung keine Rede sein. Im Gegenteil, fast alle Bestimmungen wurden vorübergehend wenn auch die Bestimmungen über Vertrag in Kraft geblieben waren, dem praktisch nur eine geringe Rolle der Arbeiter und Angestellten unter mehr oder weniger Zwang blieb. In diese Zeit fiel das Hilfsdienstgesetz vom Dezember die Arbeiterkassen und Angestellten die Schlichtungswahlrechte erhielt. Ebenfalls im Jahre 1916 wurde eines § 17a in das Reichsgesetz 1908 eingefügt, daß die Gewerkschaftlichen Vereine sind und daher in ihres Rodawards nicht behindert. Schließlich wurde noch im Mai 1918 § 151 der Gewerbeordnung, der bei unter besondere Strafe stellt, auf Maßnahmen wurde noch während die spätere Entwicklung des Arbeitsrechtes vorbereitet.

Die Verwirklichung des Weltkrieges ist dann die Geburtsstunde des eigentlichen Arbeitsrechtes geworden. Denn die bis dahin geltenden Bestimmungen über den Dienstvertrag im bürgerlichen Gesetzbuch, im Handelsgesetzbuch und in der Gewerbeordnung, sowie das Gewerbevertragsgesetz und das Kaufmannsgesetzbuch hatten rein individuellen Charakter. Die Bestimmungen über den Schutz der Kinder, der Jugendlichen und der weiblichen Arbeitnehmer waren reines Arbeitsrecht. Die Versicherungsordnung regelte ausschließlich nur die Verhältnisse der zeitweilig oder dauernd arbeitsunfähigen Arbeiter und Angestellten. Wenn man also viele 1918 schon vorhandenen gesetzlichen Regelungen natürlich auch schon als Arbeitsrecht bezeichnen kann, so lag es doch nahe, so doch jedenfalls nicht in dem Sinne, den man heute unter Arbeitsrecht versteht.

Das Arbeitsrecht der Nachkriegszeit unterscheidet sich von dem Arbeitsrecht bis zur Verwirklichung des Weltkrieges dadurch, daß letzteres rein individualistisch war, während ersteres vielmehr auf der Kollektivität beruht. Die Grundlagen des kollektiven Arbeitsrechtes sind in der Reichsverfassung vom 11. August 1919, und zwar in den Artikeln 157 und 159–165 enthalten. Weitergehende mitwirkende Vereinigungsfreiheit, Tarifverträge mit unmittelbarer und unabhängiger Wirkung, das Schlichtungswahlrecht, die Verwirklichung der

DGB Bundespressestelle des Deutschen Gewerkschaftsbundes		Nachrichten-Dienst	
Verantwortlicher: Hans-Jürgen Arlt	Postfach 101026, 4000 Düsseldorf 1 (Hans-Böckler-Haus)	Telefon: (0211) 43 01-215	Fernschreiber: 6 584 822 a dgb d
	4000 Düsseldorf 30		0211-43 01-324
			26 27-2114379
		(Bei Auswahl durch Telex 17 vorzählen)	

Bitte PSD im Rechner oder SID-Ticker beachten

ND 231
29. Juni 1993

Wechsel in der Leitung der Bundesrechtsstelle des DGB

Der langjährige Leiter der Bundesrechtsstelle des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Kassel, Kurt Leingärtner, ist aus dem aktiven Dienst beim DGB ausgeschieden. Die stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Ursula Engelen-Kofer, hat dies zum Anlaß genommen, ihm für seine engagierte Tätigkeit zu danken. Der seit 1956 beim Deutschen Gewerkschaftsbund angestellte Kurt Leingärtner hatte zunächst die Prozessvertretung vor dem Sozialgericht in Schleswig wahrgenommen, bis er im Frühjahr 1967 in die Vorstandsverwaltung des Deutschen Gewerkschaftsbundes nach Düsseldorf berufen wurde. Dort war er zuständig für grundsätzliche Fragen der Sozialpolitik und des Sozialversicherungsrechts. Anfang 1974 übernahm Kurt Leingärtner die Leitung der Bundesrechtsstelle in Kassel und damit auch die Prozessvertretung vor dem Bundessozialgericht. In den vielen Jahren seiner Tätigkeit hat er, wie kaum ein anderer, die höchstrichterliche Rechtsprechung auf dem Gebiet des Sozialrechts mit geprägt. Viele grundsätzliche Entscheidungen sind auf sein unermüdliches Wirken zurückzuführen. Er hat die gewerkschaftliche Position zu wichtigen sozialrechtlichen Fragen auch in Verhandlungen vor dem Bundesverfassungsgericht formuliert. Darüber hinaus hat er diesen Rechtsbereich auf wissenschaftlichem Gebiet beeinflusst und die Gesetzgebung mitgestaltet. Für seine Mitwirkung in der Sozialgesetzbuchkommission war ihm 1980 das Bundesverdienstkreuz am Bande verliehen worden. Kurt Leingärtner "ist einer der bedeutenden und engagierten Verfechter von Arbeitnehmerinteressen im Sozialrecht und ein Gewerkschafter im besten Sinne des Wortes", erklärte die DGB-Vize aus Anlaß seiner offiziellen Verabschiedung vor geladenen Gästen, darunter zahlreichen Richtern des Bundessozialgerichts. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende zeigte sich gleichzeitig davon überzeugt, daß die Bundesrechtsstelle des DGB auch unter ihrem künftigen Leiter, Gerd Siller, an ihre bisherigen Erfolge anknüpfen werde. Während die beim Bundessozialgericht anhängigen Nichtzulassungsbeschwerden im allgemeinen nur zu etwa 8 Prozent erfolgreich seien, verzeichne die Bundesrechtsstelle bei den von ihr begründeten Nichtzulassungsbeschwerden eine Erfolgsquote von rund 65 Prozent. Auch die Zahl der von der Bundesrechtsstelle erfolgreich abgeschlossenen Revisionsverfahren liege deutlich über dem Durchschnitt; sie bewege sich mit mehr als 70 Prozent bei dem Zwei- bis Dreifachen der durchschnittlichen Erfolgsquote. Solche Zahlen, so die DGB-Vize, sprechen für sich und für die qualifizierte Arbeit der Bundesrechtsstelle.

11. Vgl. *Eppelein*, Das gewerkschaftliche Centrum – ein Kind der Agenda 2010?, in diesem Band.

(1. Kammer) 18. Dezember 2014

In der Rs. C 523/13 betr. ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom BSG (Deutschland) mit Entscheidung v. 13.6.2013, beim Gerichtshof eingegangen am 3.10.2013, in dem Verfahren **Walter Larcher** gegen **Deutsche Rentenversicherung Bayern Süd** Erlässt DER GERICHTSHOF ... aufgrund des schriftlichen Verfahrens, unter Berücksichtigung der Erklärungen – von *W. Larcher*, vertreten durch *R. Buschmann*, ... Folgendes Urteil

1. Der Grundsatz der Gleichbehandlung, der in Art. 3 Abs. 1 der VO (EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 14.6.1971 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf AN und Selbständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern, in ihrer durch die VO (EG) Nr. 118/97 des Rates v. 2.12.1996 geänderten und aktualisierten Fassung, geändert durch die VO (EG) Nr. 1992/2006 des EP und des Rates v. 18.12.2006, verankert ist, steht einer Bestimmung eines Mitgliedstaats entgegen, nach der die Gewährung einer Altersrente nach Altersteilzeitarbeit voraussetzt, dass die Altersteilzeitarbeit ausschließlich nach den nationalen Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats ausgeübt wurde. ...

(3. Kammer) 27. April 2017(*)

In den verbundenen Rs. C 680/15 und C 681/15 Betr. 2. Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom BAG (Deutschland) mit Entscheidungen v. 17.6.2015, beim Gerichtshof eingegangen am 17.12.2015, in den Verfahren **Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH** gegen **Ivan Felja** (C 680/15) und **Asklepios Dienstleistungsgesellschaft GmbH** gegen **Vittoria Graf** (C 681/15) Erlässt DER GERICHTSHOF... unter Berücksichtigung der Erklärungen ... von *Ivan Felja* und *Vittoria Graf*, vertreten durch *R. Buschmann* als Rechtsbeistand, folgendes Urteil:

- Art. 3 der RL 2001/23/EG v. 12.3.2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der AN beim Übergang von UN, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen iVm. Art. 16 der Charta der Grundrechte der EU ist dahin auszulegen, dass sich im Fall eines Betriebsübergangs die Fortgeltung der sich für den Veräußerer aus einem Arbeitsvertrag ergebenden Rechte und Pflichten auf die zwischen dem Veräußerer und dem AN privatautonom vereinbarte Klausel erstreckt, wonach sich ihr Arbeitsverhältnis nicht nur nach dem zum Zeitpunkt des Übergangs geltenden Kollektivvertrag, sondern auch nach den diesen nach dem Übergang ergänzenden, ändernden und ersetzenden Kollektivverträgen richtet, sofern das nationale Recht sowohl einvernehmliche als auch einseitige Anpassungsmöglichkeiten für den Erwerber vorsieht.

(5. Kammer) 8.2.2001

In der Rs. C-350/99 betr. ein dem Gerichtshof nach Artikel 234 EG vom ArbG Bremen (Deutschland) in dem bei diesem anhängigen Rechtsstreit **Wolfgang Lange** gegen **Georg Schünemann GmbH** Erlässt DER GERICHTSHOF ... nach Anhörung der mündlichen Ausführungen von Herrn *Lange*, vertreten durch Assessor *R. Buschmann*, ... folgendes Urteil

1. Art. 2 Abs. 2 Buchst. i der RL 91/533/EWG v. 14.10.1991 über die Pflicht des AG zur Unterrichtung des AN über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen ist dahin auszulegen, dass er die Leistung von Überstunden nicht erfasst. Aus Art. 2 Abs. 1 dieser RL folgt jedoch die Verpflichtung des AG, den AN von einer – einen wesentlichen Punkt des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses darstellenden – Vereinbarung in Kenntnis zu setzen, wonach der AN auf bloße Anordnung des AG zur Leistung von Überstunden verpflichtet ist. Diese Unterrichtung muss gem. den für die in Art. 2 Abs. 2 dieser RL ausdrücklich genannten Angaben geltenden Bedingungen erfolgen. Ggf. kann sie entsprechend der u. a. bezüglich der normalen Arbeitszeit geltenden Regelung des Art. 2 Abs. 3 dieser RL in Form eines Hinweises auf die einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen erfolgen.

Fragen an Kurt Leingärtner^{1*}

Lieber Kurt,

Du hast wie kein anderer jahrzehntelang die Sozialrechtsprechung begleitet und geprägt. Von da aus lohnt es sich, Dich als Zeitzeugen nach forensischen Kontinuitäten und Veränderungen zu befragen.

Prozessvertreter vor dem Bundessozialgericht, Kassel

Kannst Du Dich noch an Deine erste Verhandlung vor dem Bundessozialgericht erinnern? Mit welchen Überlegungen und Gefühlen kamst Du rein bzw. raus?

Ich war recht unbefangen. Unmittelbar vor meinem Wechsel 1974 in die DGB-Bundesrechtsstelle in Kassel war ich beim DGB-Bundesvorstand in Düsseldorf zuständig für Sozialversicherung und Sozialgerichtsbarkeit. Dabei hatte ich auch mit dem Ministerium und maßgeblichen Politikern zu tun. Seit 1972 war ich ehrenamtlicher Richter am Bundessozialgericht und kannte daher viele Richter, insbesondere den Präsidenten. Ausreichend Prozess Erfahrung hatte ich seit den 1950er Jahren vor Instanzgerichten in Hamburg und Schleswig-Holstein gesammelt. Im Auftritt vor dem Bundessozialgericht sah ich dann auch keinen fundamentalen Unterschied zu meiner bisherigen Tätigkeit. Ich habe ganz einfach nach bestem Wissen und Gewissen juristisch argumentiert.

Welche strukturellen Herausforderungen stellten bzw. stellen sich dem drittinstanzlichen, sozialrechtlichen Prozessvertreter?

Zunächst geht es um sorgfältige juristische Arbeit, d.h. Umgang mit Gesetzen, deren Auslegung und die dazu ergangene jeweilige Rechtsprechung auf dem neuesten Stand. Das ist aber alles beherrschbar, wenn man sich hineinkniet, und unterscheidet sich insofern auch nicht von anderen Rechtsgebieten. Das Problem war das Schrifttum. Juristische Literatur ist wichtig. Ich bin für einen offenen, herrschaftsfreien, juristischen Diskurs mit kontroversen Standpunkten und Kritik.

¹ * Kurt Leingärtner war 1974-1993 Leiter der DGB-Bundesrechtsstelle in Kassel. Nähere Angaben zu seinem Lebenswerk in R.B.: Phänomenologie des DGB-Rechtssekretärs – Albert Gnade und Kurt Leingärtner, AuR 2016, G1 ff.



Soweit es mir zeitmäßig möglich war, habe ich versucht, mich an diesem öffentlichen Diskurs zu beteiligen. Und natürlich ist es legitim, wenn sich Interessengruppen in der Rechtsliteratur artikulieren und dort ihre Positionen einbringen. Allerdings wurde das Schrifttum schon während meiner Zeit als Prozessvertreter weitgehend von den Versicherungsträgern beherrscht. Die sozialrechtlichen Fachzeitschriften werden von den Versicherungsträgern herausgegeben. Natürlich verbreiten diese dort ihre Rechtsmeinungen. Und wie schnell entsteht ein Zitatentkett! Leider erschienen viel zu selten wissenschaftliche Artikel aus universitärer Sicht. Legt man die jeweilige Fachliteratur zu Grunde, finden sich die Rechtspositionen der Versicherten, insbesondere der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmervertreter, nicht nur in Einzelfällen, sondern strukturell in der absoluten Minderheit wieder. Ich habe den Eindruck, dass sich das bis heute nicht geändert hat. Und im Arbeitsrecht ist es wohl auch nicht anders. Das hat Methode und sicherlich auch Einfluss auf die Adressaten, sprich die Gerichte. Jedenfalls machten wir auch im Prozess ganz oft die Erfahrung, erst einmal gegen eine interessengeleitete herrschende Meinung in der Rechtsliteratur ankämpfen zu müssen. Diese Meinung war den Richterinnen und Richtern des Bundessozialgerichts natürlich bekannt, um es vorsichtig auszudrücken. Folglich mussten wir typischerweise versuchen diese zu widerlegen. Dann besteht die Aufgabe darin, Schwächen und Brüche der Gegenposition herauszuarbeiten, die eigene Rechtsposition zu untermauern und dabei die sozialpolitischen Aspekte nicht zu verschweigen. Ich denke aber, dass uns das nicht selten gelungen ist. Es wäre unangemessen, das Bundessozialgericht mit dem Türhüter in Kafkas „Der Prozess“ gleichzusetzen.

Wie gestaltete sich die Stellung des gewerkschaftlichen Prozessvertreters gegenüber dem Revisionsgericht und seinen Mitgliedern?

Ich habe während meiner ganzen Tätigkeit darauf geachtet, gute Kontakte zu den Richterinnen und Richtern des BSG zu halten. Und nicht nur das: Sinnvoll waren auch gute Kontakte zu Vorberichterstattern (abgeordnete wissenschaftliche Mitarbeiter aus unteren Gerichten und Ministerien. Viele unter ihnen traf ich dann später als Richterinnen und Richter am BSG wieder.). Dabei kam es mir auf parteipolitische Nähe nicht an. Wir hatten seltener mit Anwälten zu tun, da sich die Versicherungsträger regelmäßig selbst vertreten haben. Die Richterinnen und Richter waren mir gegenüber stets höflich und respektvoll. Andererseits konnte ich ihnen gegenüber auch mit dem Selbstbewusstsein auftreten, nicht nur die jeweiligen Mandanten, sondern auch die maßgebliche Arbeitnehmerorganisation zu vertreten. Eine Hierarchie der Richter mir gegenüber gab es zu keinem Zeitpunkt.

Wie gestaltete sich die Stellung des drittinstanzlichen Prozessvertreters gegenüber den Rechtsschutz gewährenden Gewerkschaften?

Ich hatte fast ausschließlich mit den Rechtsabteilungen zu tun. Die politischen Abteilungen haben sich in unsere Arbeit nicht eingemischt. Aber natürlich haben wir – damit meine ich die Rechtsabteilungen und uns als Prozessvertreter – nicht nur fachchinesisch gedacht. Der politischen Implikationen unserer Arbeit waren wir uns bewusst. Wir haben sie auch nicht verschwiegen. Grundlage unserer Arbeitstätigkeiten waren die jeweiligen Rechtsschutzaufträge der Gewerkschaften. Überwiegend wurden wir aber zuvor um Einschätzung der Erfolgsaussichten, d.h. um eine konkrete Empfehlung zur Rechtsschutzgewährung gebeten. Kamen wir nach intensiver Durchsicht zum Ergebnis „Es hat keinen Zweck!“, haben wir vorgeschlagen, keinen Rechtsschutz zu gewähren. In den Fallzahlen schlägt sich das natürlich nicht nieder. Dies gilt, was zu betonen ist, für unser Rechtsgebiet, das Sozialrecht. Im Arbeitsrecht waren die Strukturen wohl anders. Vor dem BAG herrschte damals noch Anwaltszwang, und die gewerkschaftlichen Hauptvorstände hatten autonom zu entscheiden, welchem Anwalt sie in welcher Sache das Mandat vor dem BAG übertragen wollten. Jedenfalls hatten wir die Erfahrung, dass sich die gewerkschaftlichen Rechtsabteilungen unserer Empfehlung in der Regel, wenn auch nicht in jedem Fall, anschlossen. In Einzelfällen konnten wir durchaus mit unterschiedlichen Standpunkten diskutieren. Diese Diskussionen auf hohem Niveau fand ich immer sehr ertragreich.

Prozessvertreter vor dem Europäischen Gerichtshof, Luxemburg

Wann warst Du zum ersten Mal mit Europarecht befasst?

In meiner Prozessvertretung vor Sozialgerichten bzw. dem Landessozialgericht sowie beim DGB-Bundesvorstand in Düsseldorf hatte ich mit Europa zunächst weniger zu tun. Dafür war in Düsseldorf eine besondere Abteilung zuständig. Allerdings war ich beim Bundesvorstand auch mit Wanderarbeitnehmern befasst und in dieser Funktion (zuerst stellvertretendes, später ordentliches) Mitglied des Beratenden Ausschusses für die soziale Sicherheit der Wanderarbeitnehmer bei der Europäischen Kommission in Brüssel. Dorthin verschlug es mich das erste Mal 1969. Die Kommission schlug damals ein unbegrenztes Verbleiberecht der Wanderarbeitnehmer nach 2-jähriger ununterbrochener Beschäftigung vor, was wir unterstützten. Die Rechtsstellung der Wanderarbeitnehmer, deren Absicherung im primären (Freizügigkeit) und sekundären (insbes. VO 1408/71) Gemeinschaftsrecht, war die Schnittstelle zwischen Europarecht und meinen konkreten, sozialrechtlichen Aufgaben in Düsseldorf und später in der Bundesrechtsstelle in Kassel. Das konnte auch gar nicht anders sein. Das europäische Sozialrecht befand sich ja erst im Aufbau und ist auch heute längst nicht vollharmonisiert. Der Anspruch auf Freizügigkeit gehört aber schon seit den römischen Verträgen 1957 zu den Grundfreiheiten der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft.

Welche neuen Erfahrungen brachten die Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof für eine gewerkschaftliche Prozessvertretung?

Zunächst haben wir dort ein besonderes materielles Recht zu bearbeiten, eben das europäische. Der EuGH ist keine Super-Revisionsinstanz über die nationalen Gerichte. Wer versucht, dort seinen nationalen Prozess mit nationalen Argumenten weiterzuführen, wird Schiffbruch erleiden. Es geht eben nur um Europarecht, und nur dazu wollen wir den EuGH auch hören. Gleich in meinem ersten Verfahren Fellingner (EuGH 28.8.80, Rs. 67/79) ging es um die Auslegung einer Norm der VO 1408/71 im Lichte des Art. 51 EWGV (Freizügigkeit), also um das Verhältnis von primärem zu sekundärem Gemeinschaftsrecht. Im Verfahren Roviello (EuGH 7.6.1988, Rs. 20/85) erschien uns eine Auslegung „im Lichte“ nicht möglich. Wir beantragten, eine Vorschrift (Nr. 15) des Anhangs zur VO 1408/71 für ungültig zu erklären: einmal wegen Mängel im Rechtssetzungsverfahren, d.h. beim

Erlass dieser europäischen Vorschrift, zum anderen wegen Verstoßes gegen Art. 51 EWGV. Dem ist der Gerichtshof teilweise gefolgt. Diese und weitere Verfahren ließen sich also nicht allein unter der engen Perspektive des Rechts der Wanderarbeitnehmer führen; vielmehr standen sofort das primäre Vertragsrecht und damit die Dogmatik des Europarechts überhaupt im Zentrum der Erörterungen. Dieser Zusammenhang hat uns bis zuletzt nicht losgelassen.

In welcher Weise unterscheidet sich das Verfahren vor dem EuGH von dem vor nationalen Gerichten?

Selbstverständlich ergeben sich neue Herausforderungen auch im Prozedere. In dem schon erwähnten Verfahren Roviello findet sich auf der homepage des Gerichtshofs der Hinweis auf zwei Schlussanträge des Generalanwalts, was sicher ungewöhnlich ist. Hintergrund ist, dass auf Grund unserer Rüge bzgl. des Rechtssetzungsverfahrens die zuerst befasste 2. Kammer die Sache dem Plenum des Gerichtshofs vorlegte, der die Beweisaufnahme wieder eröffnete, um Stellungnahmen des Rates und des Europäischen Parlaments einzuholen. Man muss sich also auf das Prozessrecht nach der EuGH-Verfahrensordnung, die seither mehrfach geändert wurde, einstellen. Auch die Usancen sind in Luxemburg etwas anders als etwa in Kassel. Neben den unterschiedlichen Prozessbeteiligten (Vertreter der Mitgliedstaaten und europäischen Institutionen) denke ich an die Vielsprachigkeit, die Simultandolmetscher (denen ich stets ein Manuskript meiner Ausführungen vorab zuleitete), die Praxis der Richter und des Generalanwalts, den Prozessvertretern in der mündlichen Verhandlung knifflige Fragen zu stellen, auf die man sich vorbereiten sollte. Und schließlich sollte ein Verfahren mit Perspektive Luxemburg schon vor dem nationalen Vorlagegericht gut vorbereitet sein. Diesem muss klar werden, warum es das eine Verfahren vorlegen sollte und das andere nicht. Nicht jedes Verfahren – und sei es noch so interessant – eignet sich für die europäische Ebene.

Welchen Stellenwert nimmt das Europarecht nach Deiner Erfahrung im Rechtsschutz für Arbeitnehmer ein? Hat sich dieser verändert?

Bei Wanderarbeitnehmern war das schon immer ein Thema. Inzwischen erfasst Europarecht alle Rechtsbereiche und gehört zu unseren Arbeitsgrundlagen. Ich spreche jetzt nicht nur vom Sozialrecht. Man muss einerseits in der Lage sein, von sich aus europarechtliche Gesichtspunkte in das

Verfahren einzubringen, wenn es sich dazu eignet. Das gilt schon in 1. und 2. Instanz. Manchmal muss man die nationalen Gerichte mit der Nase darauf stoßen und kann dann durchaus das Wort vom „gesetzlichen Richter“ fallen lassen. Man muss aber auch in der Lage sein, Europarecht aus konkreten Verfahren herauszuhalten, wenn diese sich nicht dafür eignen oder wenn der EuGH nicht als das geeignete Entscheidungsgremium erscheint. So ist Sozialversicherungsrecht etwas anderes als europäisches Wettbewerbsrecht. Insgesamt hat der gewerkschaftliche Rechtsschutz gerade auf diesem Feld große Fortschritte gemacht. Wenn ich sehe, mit welcher Qualifikation und Intensität meine Nachfolger in der Bundesrechtsstelle und jetzt im Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht in Kassel sich dieser Herausforderung stellen, bin ich mehr als zuversichtlich. Und natürlich fängt Europarecht nicht erst in der 3. Instanz an.

Die Zukunft hat schon begonnen.

Für wie wichtig hältst Du auf Grund Deiner Erfahrungen die

...fachspezifische, z.B. europarechtliche Weiterbildung von Rechtsschützern des DGB bzw. der Einzelgewerkschaften?

Zwingend erforderlich!

...Kommunikation mit Richterinnen und Richtern der Bundesgerichte

Hilfreich, denn wir kommunizieren nicht mit Rechtsvorschriften sondern mit Menschen!

...Leistung von Beiträgen zum rechtswissenschaftlichen Diskurs durch gewerkschaftliche Prozessvertreter?

Da müssen wir noch einiges verbessern. Die oft anzutreffende Situation, dass sich die Gegenseite im Verfahren auf Beiträge in Fachzeitschriften berufen kann, die sie vielleicht selber initiiert hat, die wir aber erst einmal widerlegen müssen, können wir nicht verhindern. Aber wir könnten mehr dagegen setzen. Das Potential dazu ist im gewerkschaftlichen Rechtsschutz vorhanden. Der Fachverstand, der sich in so vielen hervorragenden Schriftsätzen und Plädoyers ausdrückt, wäre auch in Veröffentlichungen, etwa in Fachzeitschriften gut aufgehoben, aus denen dann Richterinnen und Richter auch außerhalb konkreter Verfahren wichtige Erkenntnisse beziehen können.

Die Fragen stellte Rudolf Buschmann

Das gewerkschaftliche Centrum – ein Kind der Agenda 2010?

Bundeskanzler *Schröder* gab am 14. 03. 2003 mit einer Regierungserklärung den Startschuss für die Agenda 2010. Er sagte: „Wir werden die Leistungen des Staates kürzen, Eigenverantwortung fördern und mehr Eigenleistung von jedem Einzelnen abfordern müssen.“ Was hat die Agenda 2010, die die soziale Spaltung unserer Gesellschaft so befördert hat, mit dem Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht zu tun? Hat die postulierte Förderung der Eigenverantwortung eventuell die Ausweitung des gerichtlichen Einsatzbereichs des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes befördert?

Ein Blick auf die Entwicklung des Rechtsberatungsrechts könnte eine Antwort geben. Bereits 2004 machte der Dt. Anwaltsverein einen Vorschlag zur Neugestaltung des Rechtsberatungsgesetzes. Im selben Jahr entschied das *BVerfG*, dass Rechtsberatung im Einzelfall auch ohne entsprechende Erlaubnis möglich sein kann.¹ Das aus dem Jahr 1935 stammende Rechtsberatungsgesetz sollte nach dem Willen des Gesetzgebers im Jahr 2006 vollständig aufgehoben und durch eine zeitgemäße gesetzliche Regelung abgelöst werden. Ziele seien dabei der Schutz der Rechtsuchenden und die Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements. Dies sollte mit einer Deregulierung und Entbürokratisierung einhergehen.²

Insbesondere sollten außergerichtliche Rechtsdienstleistungen, die nicht im Zusammenhang mit einer entgeltlichen Tätigkeit stehen, nunmehr von jedermann erbracht werden können. Klargestellt werden müsse aber, dass Personen oder Einrichtungen, die Rechtsdienstleistungen außerhalb des Familien- oder Bekanntenkreises erbrächten, zum Schutz der Rechtsuchenden verpflichtet seien, juristisch qualifizierte Personen zu beteiligen. Gleiches gelte für Rechtsdienstleistungen durch Vereine, Verbraucher- und Wohlfahrtsverbände. Im Bereich der gerichtlichen Vertretung würden die bisher uneinheitlichen Vorschriften so weit wie möglich angeglichen, ohne die Vertretungsbefugnis im selben Umfang zu liberalisieren wie die außergerichtliche Rechtsdienstleistungsbefugnis.

¹ *BVerfG* 29.7.2004 – 1 BvR 737/00, AuR 2004, 350.

² BT-Drs. 16/3655.



In allen Gerichtsverfahren sollten neben der Vertretung durch Anwältinnen und Anwälte grundsätzlich nur die Vertretung durch Beschäftigte der Prozesspartei oder unentgeltlich durch Familienangehörige, Streitgenossen oder Volljuristinnen und Volljuristen zugelassen werden, wobei bereits bestehende Vertretungsbefugnisse für Gewerkschaften (u.a.) übernommen würden.

Das RDG wurde am 17.12.2007 verkündet und trat am 1.7.2008 in Kraft. Damit wurde im Sozialgerichtsverfahren der Wechsel von der Bevollmächtigung eines Gewerkschafts- oder Verbandsvertreters hin zur Bevollmächtigung der Organisation oder juristischen Person vollzogen und für Verfahren vor dem *BSG* wie in allen übrigen Verfahrensordnungen für handelnde Vertreter die Befähigung zum Richteramt vorausgesetzt (Art. 12: § 73 SGG). Gleiches galt nun auch für die Arbeits- und Verwaltungsgerichtsverfahren (Art. 11: § 11 ArbGG, Art. 13: § 67 VwGO). Ein Lebenslauf wie z.B. der des allseits geschätzten und verehrten *Kurt Leingärtner* vom Malergesellen zum Leiter der DGB-Bundesrechtsstelle (bis 1993) war damit nicht mehr möglich. Die lange Zeit geübte gewerkschaftliche Praxis, qualifizierte und engagierte Arbeitnehmer so weiterzubilden, dass sie selbst vor Bundesgerichten den Rechtsschutz der Gewerkschaftsmitglieder garantierten, war damit beendet.

In gleicher Weise mussten nun die mit der Prozessvertretung vor Bundesgerichten beauftragten Vertreter aller Verbände und Organisationen, auch Behörden, Volljuristinnen und Volljuristen sein. Was blieb, war der Anstieg der JuristInnen mit zweitem Staatsexamen im gesamten Rechtsschutz, um die Kompetenz nicht nur tatsächlich, sondern auch formal-juristisch nachzuweisen und für die Prozessvertretung vor den Bundesgerichten in der Bundesrechtsstelle der Rechtsschutz GmbH ausschließlich Vertreter mit Befähigung zum Richteramt zu beschäftigen. Dementsprechend wechselte *Dr. Reinold Mittag* ab Mitte 2007 nach Kassel zur Beobachtung der Rechtsänderungen durch das noch nicht verkündete RDG und zur Vorbereitung der künftigen Vertretung vor dem BAG in Erfurt, nachdem *Hans Schaller* bereits 2005 zum Vorstand der IG Metall nach Frankfurt/M gewechselt war.

Parallel reifte in der Geschäftsführung der Gedanke einer Umorganisation der Kasseler Bundesrechtsstelle, die zu dem Zeitpunkt ausschließlich die sozialrechtliche Prozessvertretung „in letzter Instanz“ garantierte. Dies sollte mit einem Umzug aus dem jahrzehntelang gehaltenen Büro in einer Kasseler Wohngegend in das neu gebaute Kasseler Gewerkschaftshaus einher gehen und erforderte eine Umbenennung des Büros, um dessen „zentrale“ Stellung im Rechtsschutzgefüge auch nach außen besser zu dokumentieren. So kam es zum Umzug in das Kasseler Gewerkschaftshaus und zur Einweihung neuer Büroräume.

In der Erkenntnis, dass die seinerzeitige DGB-Bundesrechtsstelle auch für die Vertretung vor dem *Europäischen Gerichtshof (EuGH)* zuständig war und diese in Verfahren mit arbeits- oder sozialrechtlichem Ausgangspunkt seit langem tatsächlich ausübte, hat sich der Begriff „Gewerkschaftliches Centrum für Revision und Europäisches Recht“ verdichtet. Er drückt zugleich einen historischen Aufgabenzuwachs aus. So war bereits seit 2004 eine deutliche zahlenmäßige Erhöhung der Revisionsarbeit beim *Bundessozialgericht* (der „Hartz IV“- Rechtsprechung geschuldet) zu beobachten. Später kam *Edzard Ockenga* hinzu, der zunächst weiterhin Regionalleiter der DGB Rechtsschutz GmbH in Bayern blieb.

Was hat das alles mit der Agenda 2010 zu tun? Das geforderte Mehr an Eigenverantwortung und Eigenleistung traf natürlich auch die Gewerkschaften und deren Rechtsschutzzusicherung an die Mitglieder. Der DGB musste seinen Rechtsschutz ausweiten und zukunftssicher ausbauen, die Prozessvertretung vor den Bundesgerichten, die für Angelegenheiten von ArbeitnehmerInnen zuständig waren, sicherstellen. Er hat dies mit der gut funktionierenden DGB Rechtsschutz GmbH erreicht – an der Spitze mit dem Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht in Kassel.

Max Eppelein, Würzburg

Strategische Prozessführung im Gewerkschaftlichen Centrum



Nur der Staat hat das Recht, gegenüber dem Einzelnen Gewalt anzuwenden. Diesem staatlichen Gewaltmonopol steht der allgemeine Justizgewährleistungsanspruch des Bürgers gegenüber. Wer seine Rechte nicht selbst durchsetzen darf, muss hierfür auf ein staatlich angeordnetes Verfahren zurückgreifen können.

Den Gewerkschaften des DGB ist daran gelegen, dass die von Ihnen vereinbarten Tarifverträge tatsächlich und im Sinne der Arbeitnehmer umgesetzt werden.

Nichts Anderes gilt für die unter Mit-

wirkung der Gewerkschaften selbstverwalteten Zweige der Sozialversicherung. Die Aufgabe des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes besteht darin, solche arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche gerichtlich durchzusetzen, also den Rechten von Arbeitnehmern und Versicherten zur praktischen Geltung zu verhelfen.

Dabei bestehen im Wesentlichen zwei mögliche Herangehensweisen, die Interessen der Gewerkschaftsmitglieder vor Gericht zu vertreten: Im Regelfall wird ein Rechtsbehelf als Reaktion auf eine (vermeintliche) Rechtsverletzung erfolgen. Die Beeinträchtigung von Arbeitnehmerrechten soll rückgängig gemacht, jedenfalls aber kompensiert werden. Hier wird die DGB Rechtsschutz GmbH in erster Linie im Interesse des einzelnen Gewerkschaftsmitglieds tätig. Das Mitglied verfolgt ein bestimmtes Ziel; als Folge dessen werden möglicherweise Rechtsfragen geklärt. Seltener ist der Fall einer vorausschauenden und an übergeordneten Zwecken orientierten Prozessführung: Die Gewerkschaften möchten, dass eine bestimmte Rechtsfrage in einem bestimmten Sinne geklärt wird. Zu diesem Zweck verfolgt der gewerkschaftliche Rechtsschutz dann (jedenfalls auch) ein bestimmtes Ziel.

Das übergeordnete Ziel besteht zumeist darin, für Arbeitnehmer und Versicherte eine arbeitsmarkt- oder sozialpolitische Verbesserung zu erreichen. Den institutionellen Rahmen hierfür schaffen das Arbeits- und Sozialrecht sowie die geltenden Tarifverträge und das Satzungsrecht der Sozialversicherungsträger. Vor diesem Hintergrund soll entweder erreicht werden, dass eine bestehende Regelung in

höchststrichterlicher Rechtsprechung auf eine für Arbeitnehmer und Versicherte günstige Weise ausgelegt wird. Denkbar ist auch, durch medien- und öffentlichkeitwirksame Verfahren auf den Gesetzgeber Einfluss zu nehmen: Strukturelle Ungleichbehandlung und ungerechte Zustände werden ins Licht gerückt, der Gesetzgeber möglicherweise dazu bewogen, eine Gesetzesänderung oder gar Reform in Gang zu setzen. Begriffe wie Ungleichbehandlung und Ungerechtigkeit weisen darauf hin, dass oft auch eine Entscheidung des *BVerfG* oder eine Vorlage an den *Europäischen Gerichtshof* angestrebt wird.

Den eingangs dargestellten Grundsätzen von staatlichem Gewaltmonopol und Justizgewährleistungsanspruch ist es geschuldet, dass eine Rechtsfrage geklärt werden muss, um politische Ziele zu verwirklichen. Dabei ist einerseits denkbar, dass das Ziel bereits auf der Rechtsfolgenrechtsfolge einer Norm vorhanden ist. Dann geht es darum, die Tatbestandsmerkmale der Norm so auszulegen, dass für ganz bestimmte Sachverhalte die gewünschte Rechtsfolge eintritt. Eine zweite Variante ist andererseits, zu klären, was Inhalt der angeordneten Rechtsfolge sein soll und kann. Im Arbeits- und Sozialrecht mündet das betriebliche Verfahren nicht selten in eine Verfassungsbeschwerde, wobei es regelmäßig um eine Verletzung des allgemeinen oder speziellen Gleichheitssatzes gehen wird. Ebenso häufig werden strategisch geführte Verfahren zu Fragen von guten Arbeitsbedingungen und sozialer Sicherheit europarechtlich determiniert. Gerichte aller Instanzen sehen sich (nicht zuletzt durch überzeugende Prozessführung) veranlasst, die Rechtsfrage dem *Europäischen Gerichtshof* vorzulegen.

Musterverfahren bezüglich der Altersrente für besonders langjährig Versicherte

Struktur und Organisation des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes, insbesondere der DGB Rechtsschutz GmbH mit bundesweit 111 Standorten, bieten ideale Voraussetzungen, um Verfahren von Anfang an strategisch zu führen. So führt das Gewerkschaftliche Centrum für Revision und Europäisches Recht in Abstimmung mit der Dt. Rentenversicherung Bund etwa ein Dutzend ausgewählte Musterverfahren in Fällen der Altersrente für besonders langjährig Versicherte nach § 236 b SGB VI. Im Fokus steht dabei die Wartezeitregelung nach § 51 Abs. 3 a SGB VI: Auf die erforderliche Wartezeit von 45 Jahren werden Zeiten des Arbeitslosengeldbezuges grundsätzlich angerechnet. Das gilt allerdings nicht, wenn Arbeitslosengeld in den letzten beiden

Jahren vor Rentenbeginn bezogen wird. In dieser Regelung sehen die Gewerkschaften des DGB eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung. Gleiches ergibt sich für die Ausnahme hiervon: Wird der Arbeitslosengeldbezug durch Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers verursacht, zählt er auch in den letzten beiden Jahren vor Rentenbeginn. Andere Ursachen, die Versicherte ebenso wenig verschuldet haben, bleiben aber außer Betracht. Nachfolgend soll an diesem Beispiel kurz skizziert werden, wie sich die strategische Herangehensweise vollzieht.

Mit dem Stichwort Lebensleistungsrente war die SPD, allen voran die spätere Arbeits- und Sozialministerin *Andrea Nahles*, in die Koalitionsverhandlungen für die Legislaturperiode 2013 - 2017 gestartet. Zunächst sollte mit dem Vorhaben einzig eine sozialpolitische Verbesserung verbunden sein – früherer Renteneintritt aufgrund eines arbeitsreichen Erwerbslebens. Schon während des Gesetzgebungsverfahrens, spätestens aber mit dem endgültigen des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes war aber klar, dass es zweifelhafte Ausnahmen geben wird.

Die Jurist*innen des DGB-Bundesvorstandes beobachten bereits Gesetzgebungsverfahren sehr genau. In regelmäßig stattfindenden Arbeitskreisen mit den Jurist*innen der Einzelgewerkschaften und des Gewerkschaftlichen Centrums werden praktische Konsequenzen, Alternativen und eventuelle prozessuale Möglichkeiten beraten. Die Wartezeitregelung des § 51 Abs. 3 a SGB VI geriet schnell in die Kritik – nicht nur in Reihen der Gewerkschaften. Es bestand Einigkeit, dass Ungleichbehandlung und Benachteiligung vieler Gewerkschaftsmitglieder, die 45 Jahre gearbeitet, aber auch das Pech kurzer Arbeitslosigkeit am Ende ihres Erwerbslebens hatten, nicht hinnehmbar ist.

Die Wartezeitregelung normiert zunächst einen Grundsatz (Anrechnung auch des Arbeitslosengeldbezuges). Davon wird dann eine Ausnahme gemacht (die letzten beiden Jahre vor Rentenbeginn). Hiervon gibt es wiederum eine (Rück-) Ausnahme (Ursache ist Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers). Auf einfachrechtlicher Ebene stellt sich sofort die Frage, was die Regelung unter Insolvenz und vollständiger Geschäftsaufgabe versteht. Insbesondere letzterer Begriff wurde erstmalig in einem deutschen Gesetz verwendet und bietet Spielraum für Interpretation – die Schließung einer Filiale kann darunter ebenso verstanden werden wie die Liquidation eines Konzerns. Wann also liegt eine vollständige Geschäftsaufgabe vor? Betriebsverfassungs- und Gesellschaftsrecht machen ebenso wie das SGB III

Vorgaben darüber, wie mit dem Ende von Unternehmen umzugehen ist – wie wirkt es sich insoweit aus, wenn ein Versicherter zwischen Geschäftsaufgabe und Arbeitslosengeldbezug in einer Transfergesellschaft beschäftigt war? Der Gesetzgeber bezweckte mit der Ausnahmeregelung, Missbrauch durch „Frühverrentung“ zu verhindern – ist die gesetzliche Regelung hierzu aber überhaupt geeignet? Im Hinblick auf die Verletzung von Verfassungsrecht gibt es ebenfalls mehrere Ansatzpunkte für Ungleichbehandlungen.

Vor dem Hintergrund vieler ungeklärter Fragen mussten Gewerkschaftliches Centrum und die zuständige Abteilung der DRV Bund gemeinsam geeignete Fälle auswählen, die jedenfalls bis zum *BSG* gebracht werden sollten. Der organisatorische Unterbau mit über 100 Büros und sechs Millionen Mitgliedern und damit potentiellen Mandanten eröffnet eine nahezu unbegrenzte Auswahl, ohne dass ein passender Sachverhalt zusammengebastelt werden müsste (bis Redaktionsschluss konnte nicht geklärt werden, warum der Autor in diesem Zusammenhang an die Rechtssache Mangold - C-144/04 des *EuGH* denken muss). Das Augenmerk lag darauf, unterschiedlich angelegte Sachverhalte auszuwählen, um im Ergebnis eine breite Klärung zu erreichen. Natürlich sollten einer höchstrichterlichen Entscheidung am Ende auch keine formalen oder prozessualen Hindernisse im Weg stehen.

Auf dieser Grundlage eine von Anfang an einheitliche und umfassende rechtliche Argumentation zu erarbeiten, war nur eine Sache. Denn auf die ab Ende 2014 bundesweit an Sozial- und Landessozialgerichten vorgebrachten Standpunkte, folgten (und folgen) Urteile und Gerichtsbescheide. Auch wenn diese sich im Ergebnis kaum unterscheiden, weichen doch die Begründungen z.T. erheblich voneinander ab. Diese (vorläufigen) Resultate der Rechtsfindung laufen notwendiger Weise im Gewerkschaftlichen Centrum zusammen. Hieraus unmittelbar schöpfen zu können, ermöglicht, neue Ideen aufzugreifen, andere Ansätze zu entwickeln und die gegnerische Auffassung leichter zu entkräften.

Seit dem Sommer 2017 sind sowohl im 5. als auch im 13. Senat des *BSG* vom Gewerkschaftlichen Centrum betriebene Revisionsverfahren anhängig. Auch insoweit dürfte also Vielfalt sowohl im Hinblick auf den Sachverhalt als auch die Beurteilung der Rechtslage gewährleistet sein – ein Umstand der für nachfolgende Verfassungsbeschwerden von Bedeutung sein kann.

Bastian Brackelmann

Das Traineeprogramm – Eindrücke der Trainees

Die DGB Rechtschutz GmbH hat im Jahr 2012 damit begonnen, intern Stellen auszuschreiben, auf denen Rechtsschutzsekretär*innen als Trainees im Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht eingesetzt werden. Dadurch soll die Aus- und Fortbildung der Kolleginnen und Kollegen insbesondere auf den Gebieten des Revisionsrechts und des Unionsrechts gefördert werden. Der Einsatz in Kassel erfolgt für drei oder sechs Monate. Danach kehrt die/der Trainee an den bisherigen Arbeitsplatz zurück.

Bislang haben vier Kolleginnen und Kollegen von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, als Trainee im Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht tätig zu werden. Mit zwei von ihnen hat *Thomas Heller* über deren Beweggründe, sich zu bewerben, und über die gesammelten Eindrücke und Erfahrungen gesprochen.



Thomas Heller



Sabine Schech



Nikolaus van den Bruck

” In welchem Zeitraum habt Ihr als Trainee im Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht gearbeitet?

Sabine Schech:

Von Mai bis Oktober 2013

Nikolaus van den Bruck:

Von April bis September 2015

” Wie habt Ihr von dem Traineeprogramm erfahren und was hat Euch veranlasst, Euch dafür zu bewerben?

Sabine Schech:

Ich habe durch die interne Ausschreibung von dem Traineeprogramm erfahren und mich zunächst nur für einen Zeitraum von drei Monaten beworben. Schließlich habe ich auf sechs Monate verlängert, nachdem ich festgestellt hatte, dass der Zeitraum von drei Monaten angesichts der Umstellung auf andere Arbeitsmethoden doch relativ kurz ist.

Nikolaus van den Bruck:

Ich habe von dem Traineeprogramm zunächst auch durch die interne Ausschreibung erfahren. Zudem hast du auf der Rechtssekretärstagung der Region Süd-West im September 2014 die Werbetrommel für das Traineeprogramm gerührt. Da ich nach neuen Herausforderungen suchte und zudem in meiner bisherigen Tätigkeit gerne Nichtzulassungsbeschwerden gegen erstinstanzliche Urteile im Sozialrecht und im Verwaltungsrecht geführt habe, habe ich mich für das Traineeprogramm direkt für den Zeitraum von 6 Monaten beworben.

” Nach der Zusage: Wie haben die Kolleginnen und Kollegen in Euren „Heimatbüros“ reagiert und mit welchen Gefühlen/Erwartungen seid Ihr dann nach Kassel gekommen?

Sabine Schech:

Die Begeisterung der Kolleginnen und Kollegen hielt sich in Grenzen, obwohl für die Zeit meiner Abwesenheit eine Vollzeitkraft als Vertretung eingestellt wurde. Es handelte sich um eine Berufsanfängerin. Da war erstmal eine Einarbeitung nötig. Nach Kassel bin ich mit Gefühlen wie in der Studentenzeit gefahren und war gespannt auf das neue Arbeitsgebiet.

Nikolaus van den Bruck:

Auch in meinem Heimatbüro wurde eine Vollzeitkraft zu meiner Vertretung angestellt, die allerdings wenig Berufserfahrung mitbrachte. Ich habe mich darauf gefreut, mit Kassel eine neue Stadt kennenzulernen und auch im Beruf Neues lernen zu können – ein Gefühl wie beim Antritt einer neuen Station in der Referendarzeit.

- ” Welche Unterschiede gab es zwischen Eurer bisherigen Arbeit und der Arbeit im Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht?

Sabine Schech:

Der deutlichste Unterschied war, dass in den einzelnen Verfahren keine Sachverhaltsaufklärung mehr erforderlich war. Diese nahm in meiner bisherigen Tätigkeit wegen der dadurch erforderlichen Mandantengespräche und Telefonate viel Zeit in Anspruch.

Nikolaus van den Bruck:

Wegen des im Gewerkschaftlichen Centrum nur gelegentlich erforderlichen Mandantenkontakts blieb mehr Zeit für die Bearbeitung und Diskussion der rechtlichen Problematik der einzelnen Fälle. Ein deutlicher Unterschied zur bisherigen Arbeit war natürlich der Umstand, dass die Revisionsgerichte an die Tatsachenfeststellungen des Berufungsgerichts gebunden sind und neue Tatsachen im Revisionsverfahren grundsätzlich nicht mehr vorgetragen werden können.

- ” erinnert Ihr Euch noch an Eure erste mündliche Verhandlung beim Bundesarbeitsgericht bzw. Bundessozialgericht? Gab es starke Unterschiede im Vergleich zu den mündlichen Verhandlungen vor den Instanzgerichten?

Sabine Schech:

Ich war schon etwas nervös, habe dann aber festgestellt, dass der Verhandlungsstil der Senate des Bundesarbeitsgerichts durchaus dem ähnelte, den ich bereits vom Landesarbeitsgericht her kannte.

Nikolaus van den Bruck:

Ich war auch angespannt, habe aber als angenehm empfunden, dass ich an den ersten mündlichen Verhandlungen beim Bundesarbeitsgericht zusammen mit dir bzw. Karsten Jessolat aufgetreten bin. Die Verhandlungsatmosphäre war immer angenehm. Der Unterschied zu den Instanzgerichten bestand vor allem darin, dass bei den Bundesgerichten tiefer in die rechtliche Materie eingedrungen wird.



- ” Gab es bestimmte Schwerpunkte bei Eurer Tätigkeit im Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht? erinnert Ihr Euch an bestimmte Verfahren bzw. Themen, die Ihr wichtig fandet? Wie habt Ihr vom späteren Ausgang der von Euch bearbeiteten Rechtsstreite erfahren?

Sabine Schech:

Schwerpunkt meiner Tätigkeit waren Verfahren, bei denen es um ein im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang vereinbartes Rückkehrrecht der betroffenen Arbeitnehmer zum ursprünglichen Arbeitgeber ging. Wichtig waren auch die Rechtsstreite, die den Anspruch auf equal-pay bei der Leiharbeit betrafen.

Nikolaus van den Bruck:

Ich habe mich ausführlich mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement befasst, aber auch mit Fragen der Altersdiskriminierung beim Urlaubsanspruch und mit tariflichen Branchenzuschlägen bei der Leiharbeit. Vom Gewerkschaftlichen Centrum habe ich später erfahren, was bei den von mir bearbeiteten Verfahren herausgekommen ist.

- ” Habt Ihr durch das Traineeprogramm Anregungen erhalten, die Rechtsprechung verschiedener Senate des BAG bzw. des BSG zu verfolgen bzw. selbst etwas zu veröffentlichen?

Sabine Schech:

Ich bin bereits seit dem Jahr 2010 ehrenamtliche Richterin am Bundessozialgericht und kann dadurch die dortige Rechtsprechung ganz gut verfolgen. Ich habe am „Vademecum for Europe“, einem Ratgeber für die Verfahrensführung beim EuGH und beim EGMR, mitgearbeitet.

Nikolaus van den Bruck:

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verfolge und verwerte ich im Zusammenhang mit von mir geführten erst- und zweitinstanzlichen Verfahren. Selbst veröffentlicht habe ich allerdings nichts.

- ” Haben Euch die im Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht bearbeiteten Verfahren und die gesammelten Erfahrungen später, also nach Rückkehr ins „Heimatbüro“, noch genutzt?

Sabine Schech:

Die Erfahrungen haben sich auf jeden Fall bezahlt gemacht. So habe ich in Verfahren beim Landesarbeitsgericht wesentlich häufiger als vorher angesprochen, aus welchen Gründen die Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts zugelassen werden sollte, und war damit auch durchaus erfolgreich. Aufgrund der Erfahrungen mit Revisionsverfahren achte ich jetzt auch mehr als früher auf eine präzise Formulierung von Anträgen und stelle gegebenenfalls Hilfsanträge. Schließlich beziehe ich in meine Rechtsausführungen das Unionsrecht verstärkt mit ein, um zu erreichen, dass sich damit auch schon die Instanzgerichte auseinandersetzen.

Nikolaus van den Bruck:

Auch ich achte aufgrund der Erfahrungen mit Revisions- und Nichtzulassungsbeschwerdeverfahren jetzt verstärkt auf prozessrechtliche Weichenstellungen bei den Instanzgerichten und lege größeres Augenmerk auf das Unionsrecht.

- ” Gibt es aus Eurer Sicht Möglichkeiten, das Traineeprogramm zu verbessern?

Sabine Schech:

Das Programm sollte meines Erachtens häufiger als bislang ausgeschrieben werden, um mehr Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit zu eröffnen, sich durch die Mitarbeit im Centrum für Revision und Europäisches Recht weiterzubilden und die neuen Erfahrungen mit in ihre tägliche Arbeit einzubringen.

Nikolaus van den Bruck:

Es ist schön, dass der Kontakt zwischen Trainees und dem Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht auch nach Beendigung des Aufenthalts in Kassel aufrecht erhalten bleibt. Zu diesem Zweck finden Traineetreffen im Gewerkschaftlichen Centrum statt. Meiner Meinung nach sollte es diese Treffen aber öfter geben als nur ein- bis zweimal pro Jahr.

Die Fragen stellte Thomas Heller

Activities by European Trade Union Confederation in proceedings before the European Committee of Social Rights and the European Court of Human Rights

Introduction

In the framework of its activities aimed at defending and promoting human rights in general and fundamental social rights in particular the European Trade Union Confederation (ETUC) has a long experience at different levels.

The following document is aimed at providing more detailed information about the activities in (quasi-)judicial proceedings before Council of Europe¹ bodies with a particular focus on activities in relation to the Collective complaints procedure to the (Revised) European Social Charter and third-party interventions before the *European Court of Human Rights*. Consequently, it does not deal with ETUC activities in relation to reporting systems or in relation to the European Union (nor national constitutions).

European Social Charter

Collective Complaints Procedure before the European Committee of Social Rights

Context

Concerning the European Social Charter of 1961 (CETS No. 35) also in its Revised European Social Charter of 1996 (CETS No. 163) version the ETUC has a privileged standing before the **European Committee of Social Rights** (ECSR) in two dimensions. According to the Additional Protocol of 1995 providing for a system of collective complaints (CETS No. 158, Collective Complaints Procedure Protocol - CCPP) the ETUC is empowered to file collective complaints (Article 1(a) CCPP) and (in all other cases), submit observations as privileged third party intervener (Article 7(2) CCPP).

1. Comprising not only all (still) 28 EU-Member States but also 19 further countries, eg. Russia, Turkey, Ukraine.

Activities

Since the first collective complaint in 1999 the ETUC has filed two collective complaints (together with the relevant national ETUC affiliates, Table1). If consulted, the ETUC has assisted the respective national affiliates in formulating collective complaints.

As to the second dimension, the ETUC has submitted more than 20 third party interventions in writing (called "Observations") in relation to 28 collective complaints. Moreover, the ETUC was represented and made interventions in at least three hearings organised by the ECSR in the framework of some of those collective complaints (see Table 2).

In addition, ETUC has at several occasions provided expert input/advice on requests of ETUC affiliates wanting to submit a collective complaint as well as, when wanted, assisted those affiliates in drafting the collective complaints.²

Supervision of the follow-up by the Governmental Committee of ECSR decisions

Context

In order to accommodate the "reporting burden" for states that have ratified the CCCP (and who needed to report under both the normal reporting system and the CCCP), a new reporting procedure entered into force since 2014. According to this new procedure, member states that have ratified the CCPP have to submit on a biannual basis a so-called "simplified report" indicating the measures/policies they adopted to remedy the violations found by the ECSR in the different collective complaints against these state parties. Based on this input, the ECSR then publishes its so-called "Findings [year] on the follow-up to decisions on the merits of collective complaints".³ These "Findings" are then presented and discussed by the Governmental Committee (GC) in which the ETUC has a role of privileged observer with full speaking rights, but no voting rights.

2. As most recent example, one might refer to the newly envisaged collective complaint by CGIL (Italy) on the alleged violation of Article 24 RESC (Protection against unfair dismissal) by Italy.

3. For more information on the new reporting system, see: <http://www.coe.int/en/web/turin-european-social-charter/reporting-system>

Activities

As soon as these ECSR Findings are published, the ETUC informs the affiliates of the concerned states and asks them to provide their views on them. This input is then provided to and used in the discussions within the GC. For the input received from the affiliates so far on the so-called ECSR Findings on the follow-up of decisions on the merits of collective complaints and which was submitted to the GC, see Table 3.

European Convention on Human Rights

Individual Application procedure before the European Court of Human Rights

Context

As regards the European Convention on Human Rights (ECHR) the situation for the ETUC before the **European Court of Human Rights** (*ECtHR*) is quite different. As any non-privileged third party, the ETUC may only file applications under extremely limited circumstances (like exhaustion of domestic remedies).⁴ As the procedural requirements for being granted leave for a third party ('*amicus curiae*') intervention offer much more space and given the fact that the *ECtHR* appears to be open for such requests the ETUC – again like any other person (Article 36 ECHR) – has the opportunity to ask for such interventions.

Activities

According to the decisions by nearly all *ECtHR* judicial bodies, i.e. the Presidents of the Grand Chamber as well as the Presidents of Sections 2 to 5, the ETUC was able to submit eleven third party interventions during the last five years (see Table 4).⁵

⁴ There was no ETUC application in the past. It will have to be seen what impact an EU's accession to the ECHR might have.

⁵ Actually, a further request is being considered.

Supervision of the follow-up by the Committee of Ministers

Context

The system of supervisions of the execution of judgments of the *ECtHR* is based on Article 46 ECHR. The Committee of Ministers is entrusted to give the judgments a follow-up. The Rules for the execution of judgments provide for a possible active role of NGOs.⁶

Activities

The ETUC has not yet provided such information to the Committee of Ministers. However, it has assisted a trade union in compiling the relevant information for consideration by the Committee of Ministers.⁷

Conclusions

The ETUC is increasingly acting at judicial and quasi-judicial levels as human rights defender organisation in using mainly, but not exclusively, the opportunities to intervene as third party in the respective proceedings before the ECSR and, since about five years, also before the *ECtHR*.

Obviously, these interventions concentrate on fundamental social rights. More specifically, the **subjects** focus on trade union rights, but contain also other areas like forced labour or health and safety. The **countries** concerned are mainly EU-Member States (13), but also Non-EU-Member States (3: Norway, Ukraine, Turkey).

⁶ Appendix 4, (Item 4.4), Rules of the Committee of Ministers for the supervision of the execution of judgments and of the terms of friendly settlements, Rule 9(2): The Committee of Ministers shall be entitled to consider any communication from non-governmental organisations, as well as national institutions for the promotion and protection of human rights, with regard to the execution of judgments under Article 46, paragraph 2, of the Convention

⁷ In the case of V. Tymoshenko v.Ukraine.

Table 1: ETUC’s collective complaints before the European Committee of Social Rights (ECSR)

Case	Respondent State	Case (CC) ¹ no.	Date of submission
<i>CITUB/PODKREPA/ETUC</i> ²	Bulgaria	32/2005	
<i>ETUC/ CGSLB/CSC/FTGB</i> ³	Belgium	59/2009	

1 CC – Collective Complaint
2 Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria, Confederation of Labour „Podkrepa“ and European Trade Union Confederation (ETUC)
3 European Trade Union Confederation (ETUC)/Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB)/Confédération des Syndi-cats Chrétiens de Belgique (CSC)/Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB)

Article concerned	Right concerned	Substantive problem
6 § 4	Strike	Restrictions in public service
6 § 4	Strike	Interventions by courts

Table 2: ETUC's Observations submitted in the Collective Complaints Procedure

Case	Respondent State	Case [CC] ⁴ no.	Date of submission	Article concerned
<i>ICJ</i> ⁵	Portugal	1/1998	28/05/1999*	7 § 1
<i>EUROFEDOP</i> ⁶	France Italy Portugal	2/1999 4/1999 5/1999	26/04/2000*	5 and 6
<i>SNPT</i> ⁷	France	6/1999	19/04/2000	1, 10 and E
<i>FIDH/IFHR</i> ⁸	Greece	7/2000	03/10/2000	1 § 2
<i>QCEA</i> ⁹	Greece	8/2000	28/09/2000	1 § 2
<i>CFE-CGC</i> ¹⁰	France	9/2000	21/02/2001	2 and 4
<i>STTK ry / Tehy ry</i>	Finland	10/2000	10/04/2001	2 § 4
<i>SN</i> ¹¹	Sweden	12/2002	30/08/2002*	5
<i>OMCT</i> ¹²	Greece	17/2003	17/01/2004	17
<i>SOE</i> ¹³	France	23/2003	08/04/2004	5 and 6 § 1
<i>CGSP</i> ¹⁴	Belgium	25/2004	01/12/2004	6 § § 1 and 2
<i>ERRC</i> ¹⁵	Italy	27/2004	16/02/2005	31
<i>Federation of Finnish Enterprises</i>	Finland	35/2006	16/02/2007	5
<i>IKA – ETAM e.a.</i> ¹⁶	Greece	76-80/2012	12/08/2012	12
<i>LO and TCO</i> ¹⁷	Sweden	85/2012	03/05/2013	6, 19 § 4
<i>CGIL</i> ¹⁸	Italy	91/2013	02/09/2013	11, 2 and 3
<i>Bedriftsforbundet</i>	Norway	103/2013	14/07/2014	5
<i>Finnish Society of Social Rights</i>	Finland	106/2014 107/2014	15/01/2015	24
<i>GSEE</i> ¹⁹	Greece	111/2014	04/09/2015*	1, 2 and 4
<i>MATICA</i> ²⁰	Croatia	116/2015	17/11/2015 21/11/2016	6
<i>CGIL</i>	Italy	140/2016	18/07/2017	5 and 6
<i>UWE</i> ²¹	All 15 states that ratified the CCPP ²²	124-138/2016	03/11/2017	4 § 3, 20, E

* The ETUC was represented in a hearing which took place in this case and provided its views as well as eventually additional information.

Right concerned	Substantive problem
Children protection	(Prohibition of) child work
Trade union	Armed forces
Discrimination	Conduct guided tours
Forced labour	Army officers, merchant navy
Forced labour	Conscientious objectors
Working time	Annual working days system
Health and safety	Radiation exposure
Trade union	Negative freedom
Children	Corporal punishment
Trade union	Representativity
Collective bargaining	Public service
Housing	Forced evictions
Employers	Discrimination
Social Security	Austerity measures
Strike	'Laval', posted workers
Health	Doctors and abortions
Trade union	Closed shop
Dismissal	Compensation cap Economic grounds
Working conditions	Austerity measures
Collective bargaining	Restrictions in public service
Trade union rights	Tax police
Equality between men and women	Equal pay for work of equal value (under-)representation of women in decision making bodies in private/public enterprises

- 4 CC – Collective Complaint
- 5 International Commission of Jurists
- 6 European Federation of Employees in the Public Services
- 7 Syndicat national des Professions du tourisme
- 8 International Federation of Human Rights Leagues
- 9 Quaker Council for European Affairs
- 10 Confédération française de l'Encadrement
- 11 Confederation of Swedish Enterprise
- 12 World Organisation against Torture
- 13 Syndicat occitan de l'éducation
- 14 Centrale générale des services publics
- 15 European Roma Rights Centre
- 16 Federation of employed pensioners of Greece (IKA – ETAM) v. Greece (No. 76/2012); Panhellenic Federation of Public Service Pensioners v. Greece (No. 77/2012); Pensioners' Union of the Athens-Piraeus Electric Railways (I.S.A.P.) v. Greece (No. 78/2012); Panhellenic Federation of pensioners of the public electricity corporation (POS-DEI) v. Greece (No. 79/2012); Pensioner's Union of the Agricultural Bank of Greece (ATE) v. Greece (No. 80/2012)
- 17 Swedish Trade Union Confederation (LO) and Swedish Confederation of Professional Employees (TCO)
- 18 Confederazione Generale italiana del Lavoro
- 19 Greek General Confederation of Labour
- 20 Matica hrvatskih sindikata
- 21 University Women of Europe
- 22 Belgium, Bulgaria, Croatia, Cyprus, Czech Republic, Finland, France, Greece, Ireland, Italy, Netherlands, Norway, Portugal, Slovenia and Sweden.

Table 3: ETUC (affiliate)'s input in "Findings on the follow-up to the Decisions on the merits by the European Committee of Social Rights"

Case	Respondent State	Case [CC] ²³ no.	Date of submission	Input received from
<i>ERRC</i> ²⁴	Italy ²⁵	27/2004	Sept. 2016 ²⁶	CGIL
<i>COHRE</i> ²⁷	Italy	58/2009	Sept. 2016	CGIL
<i>ADEDY</i>	Greece	65-66/2011	Sept. 2016	GSEE
<i>LO/TCO</i> ²⁸	Sweden ²⁹	85/2012	Sept. 2017 ³⁰	LO/TCO

Table 4: ETUC's Third Party interventions before the European Court of Human Rights (ECtHR)

Case	Respondent State	Application no.	ECHR Section	Date of submission
<i>POA e.a.</i> ³²	UK	59253/11	4	08/06/2012*
<i>RMT</i> ³³	UK	31045/10	4	16/10/2012*
<i>V. Tymoshenko</i>	Ukraine	48408/12	5	08/05/2013
<i>Menteş</i>	Turkey	57818/10	2	15/10/2014
<i>López Ribalda e.a.</i>	Spain	1874/13	3	20/07/2015
<i>EĞİTİM-SEN</i>	Turkey	2389/10	2	12/11/2014
<i>Pop</i>	Romania	43885/13	2	30/05/2014
<i>Bélné Nagy</i>	Hungary	53080/13	GC	25/09/2015
<i>Fábián</i>	Hungary	78117/13	GC	20/09/2016
<i>Barbulescu</i>	Romania	61496/08	GC	05/10/2016
<i>Straume</i>	Latvia	59402/14	5	22/03/2017

* Jointly with Trades Union Congress (TUC), UK

Abbreviations:

CC	Collective complaints
CCPP	Collective Complaints Procedure Protocol
CETS	Council of Europe Treaty Series e.a. et altera (and others)
ECHR	European Convention on Human Rights
ECSR	European Committee of Social Rights
ECtHR	European Court of Human Rights
ESC	European Social Charter
GC	Grand Chamber (of the ECtHR) or Governmental Committee of the ESC
Prot.	Protocol

Actually, the ETUC has requested to be admitted as third party in the case *Zoletic e.a. v Azerbaijan* (no. 20116/12) on forced labour (Article 4§2 ECHR). Probably, further requests will follow in near future.

Findings of the ECSR	Right concerned	Substantive problem
2015	Strike	Prison officers
2015	Strike	Secondary action
2015	Strike	Civil aviation
2016 ³¹	Forced labour	Working time

Article concerned	Right concerned	Substantive problem
11	Strike	Prison officers
11	Strike	Secondary action
11	Strike	Civil aviation
4 and 8	Forced labour	Working time
8 and 6	Private life	Video surveillance
11 and 3	Trade union	Demonstration
2	Life	Safety and health
1, 1 st Prot.	Property	Disability allowances
1, 1 st Prot.	Property	Pension/ remuneration
8	Private life	Monitoring private emails
11 and 6	Trade union	Dismissal for activity

- 23 CC – Collective Complaint
24 European Roma Rights Centre
25 Group A is made up of eight States: France, Greece, Portugal, Italy, Belgium, Bulgaria, Ireland, Finland
26 In the framework of the 134th Governmental Committee meeting
27 Centre on Housing Rights and Evictions
28 Swedish Trade Union Confederation (LO) and Swedish Confederation of Professional Employees (TCO)
29 Group B is made up of seven States: Netherlands, Sweden, Croatia, Norway, Slovenia, Cyprus, Czech Republic.
30 In the framework of the 136th Governmental Committee meeting.
31 See <https://rm.coe.int/16806bf698>
32 Professional Trades Union for Prison, Correctional and Secure Psychiatric Workers and Others
33 National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (RMT)

Klaus Lörcher und Stefan Clauwaert, Brüssel

Aktivitäten des Europäischen Gewerkschaftsbundes in Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte und dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte

Einführung

Im Rahmen seiner Aktivitäten zur Verteidigung und Verstärkung der Menschenrechte im Allgemeinen und der sozialen Grundrechte im Besonderen hat der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) lange Erfahrungen auf verschiedenen Ebenen. Das folgende Dokument soll genauere Informationen über die Aktivitäten in (quasi)juristischen Verfahren vor den Gremien des Europarats mit einem besonderen Focus auf das kollektive Beschwerdeverfahren zur (revidierten) Europäischen Sozialcharta und Drittinterventionen vor dem *EGMR* bereitstellen.¹ Dementsprechend behandelt es nicht EGB-Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Berichtssystem bzw. in Beziehung zur Europäischen Union (oder nationalen Verfassungen).

Europäische Sozialcharta

Kollektives Beschwerdeverfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte

Zusammenhang

In Bezug auf die Europäische Sozialcharta von 1961 (CETS Nr. 35) und auch ihre revidierte Version von 1996 (CETS Nr. 163) hat der EGB in zweierlei Hinsicht eine privilegierte Stellung vor dem europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (EASR): Entsprechend dem Zusatzprotokoll von 1995 über ein Kollektivbeschwerdeverfahren (CETS Nr. 158) ist der EGB berechtigt zur:

¹ Umfasst nicht nur alle (noch) 28 EU-Mitgliedstaaten, sondern auch 19 weitere Länder, z.B. Russland, Türkei, Ukraine.

Einlegung von Kollektivbeschwerden (Art. 1 (a) Beschwerdeprotokoll) und (in allen anderen Fällen):

Einreichung von Stellungnahmen als Berechtigter zu Drittinterventionen (Art. 7 Abs. 2 Beschwerdeprotokoll).

Aktivitäten

Seit der ersten Kollektivbeschwerde im Jahre 1999 hat der EGB zwei weitere Beschwerden (zusammen mit den zuständigen nationalen EGB-Mitgliedsorganisationen) eingelegt (Tafel 1). Auf Anfrage hat der EGB nationale Mitgliedsorganisationen bei der Formulierung von Kollektivbeschwerden unterstützt.

In Bezug auf den zweiten Schwerpunkt hat der EGB mehr als 20 Drittinterventionen in Form von schriftlichen Stellungnahmen (sog. Observations) bei 28 Kollektivbeschwerden vorgenommen. Darüber hinaus war der EGB in mindestens drei öffentlichen Anhörungen, die der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte (EASR) im Rahmen einzelner dieser Kollektivbeschwerden organisiert hatte, vertreten und trug auch entsprechend vor. (Tafel 2). Zusätzlich hat der EGB zu verschiedenen Gelegenheiten auf Anfrage für EGB-Mitglieder, die die Einlegung von Kollektivbeschwerden beabsichtigten, sachverständige Anstöße und Hinweise gegeben und sie bei Bedarf bei der Formulierung der Kollektivbeschwerden unterstützt.²

Überwachung der Umsetzung von EASR-Entscheidungen durch den Regierungsausschuss

Zusammenhang

Um die Vertragsstaaten, die das Beschwerdeprotokoll ratifiziert haben (und die sowohl nach dem normalen Berichtssystem als auch nach dem Beschwerdeprotokoll zu berichten haben), zu entlasten trat 2014 ein neues Berichtssystem in Kraft. Entsprechend dieses Verfahrens müssen die Mitgliedstaaten, die das Protokoll ratifiziert haben, im 2-Jahres-Rhythmus einen sog. Vereinfachten Report vorlegen, der die Maßnahmen/Verfahrensweisen anzeigt, die sie eingeleitet haben, um die vom EASR in den verschiedenen Kollektivbeschwerden gegen diese

² Als jüngstes Beispiel sei verwiesen auf die aktuell von CGIL (Italien) geplante Kollektivbeschwerde gegen die vorgeworfene Verletzung von Art. 24 RESC (Schutz gegen unfaire Kündigung) durch Italien.

Staaten festgestellten Verstöße abzustellen. Darauf basierend, veröffentlicht dann der EASR seine sog. Erkenntnisse über die Umsetzung von Sachentscheidungen in Kollektivbeschwerdeverfahren.³ Vorgelegt und diskutiert werden diese Erkenntnisse im Regierungsausschuss, in dem der EGB einen herausgehobenen Beobachterstatus mit Rede-, aber ohne Stimmrecht hat.

Aktivitäten

Sobald diese Erkenntnisse des EASR veröffentlicht sind, informiert der EGB seine Mitglieder (Gewerkschaften) der betroffenen Staaten und bittet sie um ihre Sicht dazu. Diese Eingaben werden dann in den Regierungsausschuss eingebracht und dort diskutiert. Zu den bisherigen Eingaben der Mitglieder zu den Umsetzungen der Sachentscheidungen zu Kollektivbeschwerden und Vorlagen an den Regierungsausschuss siehe Tafel 3.

Europäische Menschenrechtskonvention

Individuelles Beschwerdeverfahren vor dem EGMR

Zusammenhang

In Bezug auf die EMRK stellt sich die Situation des EGB vor dem *EGMR* ganz unterschiedlich dar. Als nicht-privilegierte Dritt-Partei kann der EGB Beschwerden nur unter extrem engen Umständen (wie Erschöpfung nationaler Rechtsmittel)⁴ einbringen. Da die prozessualen Erfordernisse für die Zulassung als Drittintervenient (*amicus curiae*) mehr Raum lassen und angesichts der Tatsache, dass sich der *EGMR* anscheinend für solche Anträge offen zeigt, hat der EGB – wiederum wie jede andere Person – die Möglichkeit, derartige Interventionen zu beantragen.

Aktivitäten

Entsprechend der Entscheidungen fast aller *EGMR*-Gremien (d.h. Präsident der Großen Kammer sowie die Präsidenten der Sektionen 2 und 5) konnte der EGB 11 Drittinterventionen während der letzten fünf Jahre einreichen (siehe Tafel 4).⁵

³ Für mehr Informationen über das neue Berichtssystem siehe <http://www.coe.int/en/web/turin-european-social-charter/reporting-system>

⁴ In der Vergangenheit gab es keine Beschwerde des EGB. Man wird absehen, welchen Einfluss der vorgesehene Beitritt der EU zur EMRK haben könnte.

⁵ Aktuell wird ein weiterer Antrag erwogen.

Überwachung der Umsetzung durch das Ministerkomitee

Zusammenhang

Das System der Überwachung der Ausführung von Entscheidungen des EGMR basiert auf Art. 46 EMRK. Das Ministerkomitee hat die Aufgabe die Urteile umzusetzen. Die Regeln des Ministerkomitees für die Umsetzung der Urteile sehen eine aktive Rolle von NGOs vor.⁶

Aktivitäten

Der EGB hat bisher noch keine derartigen Informationen an das Ministerkomitee übermittelt. Er hat aber eine Gewerkschaft dabei unterstützt, die relevanten Informationen zur Beurteilung des Ministerkomitees zusammenzustellen.⁷

Schlussfolgerungen

Der EGB wird zunehmend auf juristischen oder quasi-juristischen Ebenen als Organisation zur Verteidigung von Menschenrechten tätig, indem er hauptsächlich, wenn auch nicht ausschließlich, die Möglichkeiten zur Drittintervention in den jeweiligen Verfahren vor dem EASR und seit etwa fünf Jahren auch vor dem EGMR nutzt. Natürlich konzentrieren sich diese Interventionen auf soziale Grundrechte. Noch spezifischer fokussieren sich ihre Gegenstände auf Gewerkschaftsrechte; sie umfassen aber auch andere Bereiche wie Zwangsarbeit oder Gesundheit und Arbeitssicherheit. Die betroffenen Länder sind überwiegend EU-Mitgliedstaaten (13), aber auch Nicht-EU-Mitgliedstaaten (3: Norwegen, Ukraine, Türkei).

Klaus Lörcher (em. EGB-Menschenrechtsberater und ehem. DGB-Rechtsschutzsekretär) und **Stefan Clauwaert** (EGB-Vertreter im CDDH – Lenkungsausschuss für Menschenrechte und im Regierungsausschuss zur Sozialcharta sowie der europäischen Ordnung der Sozialen Sicherheit)

Übersetzung *Rudolf Buschmann, Karsten Jessolat.*

Bitte sehen Sie hierzu die Tabellen auf den Seiten 54 bis 59.

⁶ Appendix 4, (Item 4.4), Rules of the Committee of Ministers for the supervision of the execution of judgments and of the terms of friendly settlements, Rule 9(2): The Committee of Ministers shall be entitled to consider any communication from non-governmental organisations, as well as national institutions for the promotion and protection of human rights, with regard to the execution of judgments under Article 46, paragraph 2, of the Convention.

⁷ Im Verfahren V. Tymoshenko / Ukraine.

Litigation – a trade union tool in Europe

For the European Trade Unions it has not always been self-evident to consider litigation as a possible and efficient trade union tool. It was a learning process on both national and European level. A first step to coordinate legal activities in the European trade union movement in general and the ETUC was made in the year 1994 when NETLEX, the ETUC Trade Union Legal Experts Network, was created bringing together lawyers from the national trade union organisations. The aim was and is to foster the contacts between the legal experts in order to monitor and follow up the implications of and the new developments in EU litigation and legislation. Until today, it is still a very positive experience of a well-functioning and growing network (more than 140 trade union legal experts on the mailing list) and continues to produce a lively exchange of information and discussions (amongst national experts and/or with the ETUC). Next to electronic exchange of information and request for expert advice, the NETLEX members are also meeting once a year during a two-days conference.

As an immediate and concrete reaction to the *Laval*, *Viking* and *Rüffert* decisions of the *CJEU*, the ETUC has taken the decision in 2008 to create next to NETLEX a litigation network. The litigation network has been set up to function as an “early warning system” between the affiliated organisations and the ETUC. The task of this network is to monitor case law at national and European level about trade union and workers’ rights.

The litigation network main functions are: first to ensure that the ETUC is informed at an early stage about potential *CJEU* cases with a wider EU and trade union remit, and get necessary background information and legal expertise on national systems and peculiarities. Second ensuring that the ETUC is able to provide adequate and timely support and coordination. Third it allows affiliates to assess if a similar situation might occur in their national context or which influence such a case might have in their legal situation.

The network is constituted of one representative, being a legal expert in the trade unions, for each EU/ EEA country. For operational reasons, the network functions mainly electronically and in English. Two times a year the network has however the possibility to meet and to discuss current cases to pro-actively safeguard workers’ rights in the EU.

Indeed, more and more cases in the social field, specifically on trade union and workers’ rights, as well as cases being outside the social field but influencing it, and cases dealing with the agreements signed by the European social partners (part-time, fixed-term and parental leave), are brought before the *CJEU*. Therefore in 2013 the ETUC developed its litigation strategy.

The next step was taken end 2015 when the ETUC Executive Committee decided to transform the ETUC litigation network into the Fundamental Rights and Litigation Advisory Group putting the focus on the protection of fundamental human rights, in particular trade union rights.

The DGB and the Centrum für Revision und Europäisches Recht are members of the network. The German colleagues are very active, since years the exchange is regular and fruitful. They are always ready to provide their interpretation and ideas to a given case when a colleague from another Member State seeks help. To make it very concrete: when the German colleagues following their litigation strategy plan to bring a certain case to the *CJEU* they will inform the ETUC on it and the ETUC then puts these cases on the programme of the next network meeting. This way all colleagues are aware of the case, can provide their ideas on how to argue and will like this enrich the arguments of the German colleague preparing the case.

Another strand of cooperation follows later in the lifecycle of a case. If a case is pending before the *CJEU*, it can be decided that the ETUC sends a letter to the friendly Member States. This letter will set out the ETUC interpretation to the case in order to influence the Member States to intervene in the trade union sense.

Another way of taking influence in litigation is in cases dealing with the agreements signed by the European social partners being part-time and fixed-term work and parental leave. The ETUC has the possibility to give its interpretation of a case to the European Commission before they give their opinion to the Court. The interpretation given by the ETUC (so far in 13 cases) is always developed in close cooperation with the national affiliates concerned, in order to ensure that the national and European strategy are respected.

Stefan Clauwaert/Wiebke Warneck,
Europäischer Gewerkschaftsbund Brüssel

Gerichtsverfahren – ein gewerkschaftliches Werkzeug in Europa

Für die europäischen Gewerkschaften war es nicht immer selbstverständlich, Gerichtsverfahren als mögliches und wirksames gewerkschaftliches Werkzeug zu verstehen. Es war ein Lernprozess sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene. Ein erster Schritt zur Koordinierung der juristischen Aktivitäten in der europäischen Gewerkschaftsbewegung im Allgemeinen und dem EGB im Besonderen wurde 1994 unternommen, als NETLEX, das Netzwerk juristischer Sachverständiger des EGB, gegründet wurde, um Juristen der nationalen Gewerkschaftsorganisationen zusammen zu bringen. Ziel war und ist es, die Kontakte zwischen den Rechtsexperten zu verstärken, um neue Entwicklungen in EU-Verfahren und EU-Gesetzgebung und ihre Auswirkungen zu verfolgen und zu überwachen. Bis heute vermittelt es die sehr positive Erfahrung eines gut funktionierenden und wachsenden Netzwerks (mehr als 140 gewerkschaftliche Rechtsexperten im elektronischen Verteiler) und leistet kontinuierlich einen lebendigen Austausch von Informationen und Diskussionen (unter den nationalen Sachverständigen und/oder mit dem EGB). Neben elektronischem Informationsaustausch und Bitten um sachverständige Ratschläge treffen sich die NETLEX-Mitglieder einmal pro Jahr auf einer 2-tägigen Konferenz.

Als unmittelbare und konkrete Reaktion auf die Viking-, Laval- und Rüffert-Entscheidungen des *EuGH* hat der EGB im Jahr 2008 sich dazu entschlossen, neben NETLEX ein Verfahrensnetzwerk (litigation network) zu schaffen. Das litigation network wurde aufgebaut, um als Alarm-System zwischen dem EGB und seinen angeschlossenen Organisationen zu fungieren. Es ist die Aufgabe dieses Netzwerks, die Rechtsprechung auf nationaler und europäischer Ebene zu Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechten zu überwachen.

Die Hauptaufgaben des litigation networks bestehen darin sicherzustellen, dass der EGB zu einem frühen Zeitpunkt über mögliche Fälle vor dem *EuGH* mit einem weiteren EU- und gewerkschaftsrechtlichen Aufgabenbezug informiert ist und notwendige Hintergrundinformationen und rechtliche Expertise über nationale Systeme und Besonderheiten erhält. Zweitens soll sichergestellt werden, dass der EGB in der Lage ist, angemessene und rechtzeitige Unterstützung und Koordination

zu leisten. Drittens wird es den Mitgliedern ermöglicht, zu beurteilen, ob eine ähnliche Situation in ihrem nationalen Kontext auftreten könnte oder welchen Einfluss solch ein Verfahren in ihrer Rechtssituation haben könnte.

Das Netzwerk besteht aus jeweils einem Vertreter, d.h. einem gewerkschaftlichen Sachverständigen, aus jedem EU-/EWR-Land. Aus arbeitsrechtlichen Gründen funktioniert das Netzwerk hauptsächlich elektronisch und in Englisch. Zweimal im Jahr besteht indes die Möglichkeit sich zu treffen und aktuelle Fälle zu diskutieren, um aktiv Arbeitnehmerrechte in der EU zu schützen.

In der Tat werden mehr und mehr Fälle aus dem sozialen Bereich, insbesondere zu Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechten sowie Fälle außerhalb des sozialen Bereichs, jedoch mit Einfluss darauf, schließlich auch Fälle, die sich mit Europäischen Sozialpartnervereinbarungen befassen (Teilzeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Elternurlaub), vor den *EuGH* gebracht. Deswegen entwickelte der EGB im Jahr 2013 seine Litigation-Strategie. Der nächste Schritt wurde Ende 2015 unternommen, als der EGB-Exekutivausschuss entschied, das Litigation-Netzwerk in die Grundrechte und Verfahrens-Berater Gruppe (Fundamental Rights and Litigation Advisory Group) zu transformieren mit Schwerpunkt auf den Schutz grundlegender Menschen-, insbesondere Gewerkschaftsrechte.

Der DGB und das Centrum für Revision und Europäisches Recht sind Mitglieder des Netzwerks. Die deutschen Kollegen sind sehr aktiv; seit Jahren besteht ein regelmäßiger und fruchtbarer Austausch. Sie sind immer bereit, ihre Auslegung und Ideen in einem gegebenen Fall zur Verfügung zu stellen, wenn ein Kollege aus einem anderen Staat Hilfe sucht. Um dies sehr konkret zu machen: Wenn die deutschen Kollegen planen, im Rahmen ihrer Verfahrensstrategie einen bestimmten Fall vor den *EuGH* zu bringen, informieren sie den EGB darüber, und der EGB setzt dann diese Fälle auf die Tagesordnung des nächsten Netzwerk-Treffens. Auf diese Weise werden alle Kollegen auf das Verfahren aufmerksam gemacht, sie können ihre Ideen zu Argumentationsmöglichkeiten vorbringen und auf diese Weise die Argumentation der deutschen Kollegen in Vorbereitung des Verfahrens bereichern.

Ein anderer Kooperationsstrang folgt später im weiteren Verlauf des Verfahrens. Ist ein Fall vor dem *EuGH* anhängig, kann der EGB befreundete Mitgliedstaaten anschreiben. Dieser Brief beinhaltet die Auslegung des EGB zum jeweiligen Fall mit dem Ziel, den Mitgliedstaat dazu zu bringen, sich im gewerkschaftlichen Sinne in das Verfahren einzuschalten.

Ein weiterer Weg der Einflussnahme auf Verfahren besteht in Fällen, die sich mit den Vereinbarungen beschäftigen, die die Europäischen Sozialpartner zu Teilzeit, befristeten Arbeitsverträgen und Elternurlaub abgeschlossen haben. Der EGB hat die Möglichkeit, seine Auslegung des Falles an die Europäische Kommission zu geben, bevor diese ihre schriftliche Stellungnahme an das Gericht abgibt. Diese vom EGB vorgenommene Auslegung (bisher in 13 Fällen) wird immer in enger Zusammenarbeit mit den betroffenen nationalen Mitgliedsorganisationen entwickelt, um sicherzustellen, dass die nationale und europäische Strategie gewahrt bleibt.

Stefan Clauwaert/Wiebke Warneck,
Europäischer Gewerkschaftsbund, Brüssel

Übersetzung *Rudolf Buschmann/Karsten Jessolat*

Coopération collégiale entre les services juridiques syn- dicaux italiens et allemands

1. J'ai eu connaissance de l'activité du Rechtsschutz GmbH, en 2014-2015, à l'occasion de la mise en œuvre du projet "*Courts and Charters – Workers' rights and access to the European Courts and Charters*", cofinancé par la Commission européenne, visant la formation de 26 fonctionnaires et avocats des bureaux légaux de cinq confédérations syndicales en Italie (Confédération général italienne du travail - CGIL), France (CGT), Allemagne (Rechtsschutz GmbH, précisément), Espagne (CC.OO) et Suède (LO/TCO Rättsskydd). L'action formative avait pour objectif d'approfondir :

- a) les modalités d'accès à la Cour de Justice de l'Union européenne et à la Cour européenne des Droits de l'Homme ;
- b) la possibilité d'utiliser les deux Chartes des droits (Charte des droits fondamentaux de l'UE et Convention européenne des Droits de l'Homme) près les juges nationaux, afin d'assurer, dans une perspective à plusieurs niveaux, la protection des travailleurs quant à la jouissance de leurs droits fondamentaux, notamment dans les cas de discrimination.

L'action, qui a bénéficié de l'appui scientifique de professeurs universitaires, de juges et avocats, a été réalisée par le biais d'une méthodologie participative, où l'apprentissage et la diffusion des principes en matière de protection des droits au niveau de l'UE et international ont reposé directement sur l'expérience des bénéficiaires directs et sur leurs activités en cours près les bureaux légaux des cinq confédérations syndicales concernées.

Les matériaux produits par les experts au cours des ateliers, autour desquels s'est articulé le projet, ont été opportunément remaniés et repris dans un *vade-mecum* en anglais, dans l'objectif de fournir un outil complet et utile aux professionnels des bureaux légaux du syndicat attentifs à la logique du fonctionnement des droits sociaux à plusieurs niveaux.

2. Le projet a été aussi une occasion pour échanger des informations sur la manière dont les cinq confédérations syndicales concernées organisent leur activité juridique. J'ai pu constater des analogies entre l'activité juridique de la CGIL en Italie et celle du Rechtsschutz GmbH en Allemagne. En effet, l'activité juridique et des contentieux de la CGIL s'articule, elle aussi, sur deux niveaux: central et territorial.

Au niveau national central, le Bureau juridique de la CGIL nationale joue un rôle de direction, d'étude et d'élaboration par rapport aux

politiques du droit (législatives) et aux politiques judiciaires, en offrant aussi un support légal dans les affaires auprès des magistratures supérieures aux niveaux national et européen (*Cour de Justice, Cour Européenne des Droits de l'Homme, Cour constitutionnelle, Cour de Cassation*). En ce qui concerne l'élaboration en matière de politiques du droit, le Bureau juridique profite de l'activité d'une « Consulta giuridica » (établie en 1987), composée par des opérateurs du droit (juges et avocats), ainsi que par des personnalités du monde académique. Au niveau territorial, la CGIL développe ses activités par le biais de plusieurs structures éparpillées sur tout le territoire national (les Bourses du travail). Chacune de ces structures disposent d'un Bureau des contentieux (« Ufficio Vertenze Legali – UVL »).

3. La Confédération européenne des syndicats a également participé au projet "*Courts and Charters*" car, de par son rôle de représentation des intérêts supranationaux, elle constitue un contexte de diffusion et de promotion des idées et des bonnes pratiques recensées. En 2008 la CES a encouragé la création d'un *Litigation network* ayant pour objectif immédiat d'affiner les outils en réponse aux célèbres arrêts rendus par la *Cour de Justice* dans les cas *Laval & Co*. Ce Réseau est chargé de contrôler l'évolution de la jurisprudence aux niveaux national et de l'Union européenne en matière de droit du travail individuel et collectif et de donner lieu à un "système d'alerte" de la CES sur le contentieux. Parmi les fonctions principales de ce Réseau, on trouve, en effet, celle de garantir que la CES soit informée dès le départ sur les cas de possible renvoi à la *Cour de Justice*. Le Réseau s'efforce de garantir la circulation des informations nécessaires, offrant en même temps des conseils juridiques. En deuxième lieu, le Réseau permet à la CES de se coordonner sur un cas donné, de manière à lui permettre de garantir un support juridique approprié.

Le Réseau est composé d'un représentant pour chaque État membre de l'Union. C'est à l'occasion des réunions périodiques du Réseau que j'ai pu connaître et apprécier le travail de *Rudolf Buschmann*, auquel je suis lié par une relation d'amitié et de profonde estime*.

Dr. Andrea Allamprese
Professeur en droit du travail Université de Modena et Reggio Emilia
Legal Advisor Bureau juridique de la Confédération général italienne du travail, CGIL

*Ce sentiment est certainement partagé d'une mutualité profonde, R.B.

Kollegiale Zusammenarbeit zwischen dem italienischen und dem deutschen gewerk- schaftlichen Rechtsschutz

1. Im Rahmen des Projekts „Courts and Charters – Workers’ rights and access to the European Courts and Charters“, das von der Europäischen Kommission co-finanziert wurde, habe ich die Arbeit des Gewerkschaftlichen Centrums für Revision und Europäisches Recht der DGB Rechtsschutz GmbH näher kennen gelernt. Das Vorhaben diente dem Ziel der qualifizierten Fortbildung von 26 Gewerkschaftssekretären und Juristen der Rechtsschutzbüros aus fünf gewerkschaftlichen Dachorganisationen, nämlich Italien: Confederazione Generale Italiana del Lavoro, CGIL, Frankreich: Confédération générale du travail, CGT; Deutschland: DGB Rechtsschutz GmbH; Spanien: Comisiones Obreras, CCOO und Schweden: LO / TCO Rättsskydd. Inhalte der Fortbildungsmaßnahme waren die Vertiefung der Qualifikation zu folgenden Themen:

a) Voraussetzungen für den Zugang zum *Gerichtshof der Europäischen Union* und zum *Europäischen Gerichtshof* für Menschenrechte;

b) Möglichkeiten, die beiden Menschenrechtschartas (Charta der Grundrechte der Europäischen Union und europäische Menschenrechtskonvention) vor nationalen Gerichten nutzbar zu machen, um in mehrfacher Hinsicht den Schutz von Arbeitnehmern bei der Wahrnehmung ihrer Grundrechte, einschließlich der Fälle von Diskriminierung zu gewährleisten.

Das Vorhaben, das von wissenschaftlicher Unterstützung durch Universitätsprofessoren, Richtern und Rechtsanwälten profitieren konnte, wurde in einer partizipativen Methodik durchgeführt, indem aufgrund der Erfahrungen der Teilnehmer aus ihrer täglichen Arbeit in den Rechtsschutzbüros der fünf betroffenen Gewerkschaftsverbände die Kenntnisse und Grundsätze des Rechtsschutzes auf europäischer und internationaler Ebene vermittelt wurden.

Die Ergebnisse, wurden von den Fachleuten im Rahmen von Arbeitsgruppen zusammengetragen, die sich während des Projekts bildeten. Sie wurden in einem Handbuch in englischer Sprache zusammengefasst. Ziel ist es, ein umfassendes und nützliches Werkzeug für die Büros des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes zur Verfügung zu stellen,

die auf verschiedenen Ebenen die Funktionsweise der sozialen Rechte zu beachten haben.

2. Das Projekt bot zudem Gelegenheit, Informationen darüber auszutauschen, wie die betroffenen fünf Gewerkschaftsverbände ihren Rechtsschutz organisieren. Ich konnte an dieser Stelle Ähnlichkeiten zwischen der juristischen Tätigkeit der CGIL in Italien und der Rechtsschutz GmbH in Deutschland feststellen. Tatsächlich vollziehen sich die juristische Tätigkeit und Durchführung von Verfahren seitens der Gewerkschaft CGIL auf zwei Ebenen: zentral und regional.

Auf zentraler nationaler Ebene spielt die Rechtsabteilung der italienischen CGIL eine führende Rolle, Forschung und Entwicklung in Bezug auf Rechts- (Legislative) und Justizpolitik. Ebenso wird Rechtsschutz in Verfahren vor den Obergerichten auf nationaler und europäischer Ebene gewährt (*EuGH, EGMR, Verfassungsgericht, Kassationsgerichtshof = Oberster Gerichtshof*).

Was die Entwicklung einer Rechtspolitik angeht, profitiert die Rechtsabteilung von einer „Consulta giuridica“ (Rechtsrat, gegründet 1987), zusammengesetzt aus Rechtspraktikern (Richter und Anwälte) sowie Persönlichkeiten aus der akademischen Welt. Auf regionaler Ebene entwickelt CGIL seine Tätigkeiten über mehrere Strukturen im ganzen Land (Arbeitsämter) verstreut. Jede dieser Strukturen hat ein Rechtsschutzbüro („Ufficio Vertenze Legali - UVL“).

3. Der Europäische Gewerkschaftsbund hat auch an dem Projekt „Courts and Charters“ teilgenommen, denn durch seine repräsentative Rolle in der Vertretung supranationaler Interessen liefert er einen Rahmen für die Verbreitung und Förderung von Ideen und bewährter Verfahren.

Im Jahr 2008 hat er das Juristennetzwerk, „Litigation Network“ ins Leben gerufen. Unmittelbares Ziel dieses Netzwerks war es, Antworten und juristische Wege zu finden, um auf die berühmten Urteile des Gerichtshofs in Sachen *Laval & Co.* zu reagieren. Diese Organisation ist beauftragt, die Entwicklung der Rechtsprechung im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht auf nationaler und der Europäischen Ebene zu begleiten und zu beeinflussen und ein Warnsystem des EGB für laufende Verfahren einzurichten.

Zu den wichtigsten Funktionen dieses Netzwerks gehört es nämlich sicherzustellen, dass der EGB im Voraus, d.h. von Beginn an, informiert wird über Fälle, die eventuell zu einer Anrufung des Gerichtshofs führen. Das Netzwerk ist bestrebt, den erforderlichen Informationsfluss zu gewährleisten, und bietet gleichzeitig Rechtsberatung an. Zweitens ermöglicht das Netzwerk dem EGB, sich in bestimmten Fällen zu koordinieren, um eine angemessene rechtliche Unterstützung zu gewährleisten. Das Netzwerk besteht aus einem Vertreter je Mitgliedstaat der Union. Aus diesem Grund hatte ich während der regelmäßigen Sitzungen des Netzwerkes die Gelegenheit, *Rudolf Buschmann* kennen zu lernen und seine Arbeit zu schätzen. Mit ihm bin ich in einer Beziehung der Freundschaft und tiefer Wertschätzung verbunden.*

**Dr. Andrea Allamprese, Professor für Arbeitsrecht,
Universität Modena und Reggio Emilia;
Rechtsberater Kanzlei des italienischen Allgemeinen Gewerkschafts-
bundes, CGIL**

Übersetzung *Rudolf Buschmann/Karsten Jessolat*

* Dies beruht ganz gewiss auf Gegenseitigkeit, R.B.

Trade Unions in Action for Workers in EU Case-Law

The DGB's senior lawyer, Assessor *Rudolf Buschmann*, asked me to write in this jubilee publication by highlighting that I have finally free hands – with the exception of the article's maximum length. Thus, I offer free but experience-based reasoning about four Finnish trade union cases where I have had or will have the honour to represent the unions before the CJEU. At the past cases I try to touch aspects that are just with difficulties readable in the judgments, if at all.

My first case where I conducted the proceedings before the *ECJ* was *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry and Others* (C-44/08) in which this trade union – nowadays also known as Akava Special Branches that gathers academic experts – together with ten other Finnish blue and white collar trade unions attacked the legality of the Fujitsu Siemens Computers Oy's action in closing Fujitsu's former and well profitable computer factory in Finland. The closure (in 2000) was a direct consequence of the merger of the computer production of those global giants. Some 450 workers and employees were fired. The unions claimed that the mother company Fujitsu Siemens (Holding) BV had de facto taken the closure decision before its Finnish daughter company even started any *consultation and negotiation procedure* required by the Collective Redundancy Directive 98/59. On that basis the unions resorted to joint judicial proceedings against the Finnish daughter company for some 240 workers and employees who understood the possibility to win the case and had transferred their compensation claims to their unions for recovery.¹ The unions were plaintiffs which also blocked any individual trial cost risk.

In that case a group of the non-organised employees engaged their own lawyer who conducted their individual lawsuits together with the unions' suit. In the District Court, as well as in the Court of Appeal, we lost. After the latter's decision the unions paid some 230.000 € as trial costs, and at that moment the non-organised employees were burdened with trial costs high enough to guide them to close their case. The unions decided to try even before the *Supreme Court* and invoked forcefully the Collective Redundancy Directive 98/59, which then led to the request for preliminary ruling of the *ECJ*. In its judgment – which was the first one about the Directive's 'parent company Article' 2(4) – paras 70 and 71 guaranteed the unions' victory as to law: the daughter company became responsible for neglecting the proper information and consultation procedure.

1 All the unions who had members in the factory joined the proceedings.

Based on the preliminary ruling the *Supreme Court* found in March 2010 appropriate an individual compensation of six months' salary. Because the judicial proceedings lasted nine years and five months, penal interest raised the compensation to 11.5 times the monthly salary of the year 2000. Although the compensation is taxable, the net sum was considerable. No wonder that the non-organised employees tried to get the Court of Appeal decision quashed with extraordinary grounds. The *Supreme Court* rejected their petition in two sentences.

In sum, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry and Others* conceals, indeed, a relevant presentation of the unions' capacity in defending the workers' and employees' interests.² Besides, the *ECJ* judgment had its impact in the behaviour of groups of companies widely in the EU. In Finland we have had several court cases based on the *ECJ* and *Supreme Court* judgment. The information and consultation procedure have become more a real thing in practice, too.

My second case before (now) the CJEU was *Sähköalojen ammattiliitto ry* (C-396/13) which is the official Finnish name of The Finnish Electrical Workers' Union (FEWU).³ I have described the facts behind the case, FEWU's role, parties' submissions and contents of the judgment in *Arbeit und Recht* already in 2015.⁴ I touch here just some selected aspects. Briefly said, it was a tough case because a lot of energy was to be consumed on the union's *locus standi* alone in our written observations. Next to this, we had the details of the collective agreement concerned to be explained. Finally, the status and development of the posting law in the EU – highlighting that *Laval* and, consequently, *Rüffert* with their maximum directive interpretation did not correspond to the legislative history of the Posted Workers Directive – were worth commenting in FEWU's written observations. Thus, they were even 62 pages of 'wire bending'.

2 Following the *Supreme Court* judgment I met in a supermarket's milk shelve a lady asking whether I'm the man whose picture, linked to this court case, she had seen in her union's periodical. It was a pleasure to admit that. She told she had bought two leather sofas and pretty much of the compensation money was still left. I said it was certainly nice to sit on those sofas. She also asked whether the non-organised employees had any chance with their petition (then in pipeline) for dissolution. Having heard my 'No', she winked at me.

3 The Finnish word 'ammattiliitto' ('trade union' in Finnish) sounds in Europe's other countries (leaving Estonia aside), I'm told, like an *Italian romantic opera*.

4 Das Urteil Sähköalojen Ammattiliitto, AuR 2015, 262-265.

However, the outcome in the *CJEU* judgment – manifested at holiday pay, which certainly includes the holiday allowance at issue – was the treatment of the Directive as a minimum directive. Certainly, Articles 56 TFEU and 57 TFEU anchor equal treatment of posted and domestic workers and prohibit any social protectionism.

At the ERA's Annual Conference of Labour Law in March 2015 a legal secretary of Advocate General *Wahl* explained the *CJEU* judgment and in the end raised the question whether it means a deviation from the line in judgment *Laval*. For my part it was easy to answer in the affirmative. Here I can add that in para 43, second sentence, of the judgment we see a *comparison* of the more favourable terms and conditions in the home and host state.⁵ In *Laval* (paras 80-81) the 'more favourable' terms and conditions could only come from the home state. Hence, it was a much waited deviation, indeed. A further consequence of the judgment *Sähköalojen ammattiliitto* was the opening of a real possibility – regarding remuneration – for the revision of the Directive.⁶

At present the case *Sähköalojen ammattiliitto v. Elektrobudowa* is still before the District Court. The company has required twice an expert opinion of the Labour Court (sole national instance) about the question which *erga omnes* collective agreement applies. The company has claimed the application of two cheaper agreements. Twice the Labour Court has concluded that the electricity sector agreement – that is the basis of the lawsuit – applies. It is extremely unlikely that that the general courts would deviate from the Labour Court's opinion. The debate about the transparency of that agreement's pay provisions is still ahead and can in theory continue up to the *Supreme Court*. However, penal interest runs for the pay claims from 2011/2012 onwards, for the lawsuit of some 7M€ (in average some 35000€ per worker).

Finally, behind the case was the fact that the 186 Polish fixed-term workers were ready to pay the FEWU's membership fee when working in Finland.

⁵ In the language of the judgment: 43 [...] It is only where a comparison is made between the terms and conditions of employment, referred to in the first subparagraph of Article 3(7) of Directive 96/71, applied in the home Member State and those in force in the host Member State that the categorisation made by the home Member State must be taken into account when it is more favourable to the worker.

⁶ When writing the result of the revision process remains unclear.

My third *CJEU* case was C-533/13 *AKT*⁷. The case was the first concerning the Temporary Agency Directive 2008/104, i.e. its obligation to review the restrictions in law or collective agreements on temporary agency work. The outcome in the judgment was straightforward: the review obligation, addressed to the member states and by analogy to parties in collective agreements, was a one-off exercise – as was the *AKT*'s reasoned position – which didn't include an obligation for the national courts to disapply restrictions that in their opinion cannot be justified by proper functioning of the labour market. The Court came to these conclusions by a contextual reading of the Directive's Article 4 as a whole, within which para 1 stated how the restrictions concerned require specific justification realizing the general interest.

As a contrast, Advocate General *Szpunar* saw in Article 4(1) an obligation to lift the non-justified restrictions and, for the case that the Court would conclude the opposite, as happened, he proposed to state in judgment that Article 56 TFEU could anyway lead to the lifting. So, he argued with a market freedom. The roots for the market freedom thinking were present already in the request for preliminary ruling (see judgment's para 18). Next to this, and given the Question 2 for preliminary ruling, the employer side argued forcefully for the application of the market freedoms in its written observations. For the *AKT* we had to do the same, seeking protection for the collective agreement via Article 28 CFREU and the relevant case-law, finally the highlighted status of fundamental rights in judgment *Google Spain*.⁸ The Court found Question 2 as not needing an answer, given its answer to Question 1. What could explain this and the Court's silence about the market freedom arguments in the judgment?

One can with solid grounds reason that the overall setting in the case, not visible in the text of the judgment, had its impact. Firstly, both the user undertaking (Shell's daughter company) and the temporary agency were established in Finland; the agency workers, too, were Finns.

⁷ *AKT* is the commonly used abbreviation of the union's name Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto *AKT* ry; in English the union uses the name Transport Workers' Union *AKT*.

⁸ The market freedoms would in principle actualize if a foreign temporary agency would post workers from another Member State or would operate e.g. in Finland 'virtually', with the help of internet, facebook, etc.; accordingly, in theory a foreign agency could maintain that the restrictions at issue make its establishment in Finland less attractive, etc.

Secondly, the case was a usual one about the breach of a collective agreement where the agency work provisions had been included since decades. Before the Labour Court the employer side contested the compatibility of those provisions with Article 4(1) of the Directive (not with the market freedoms). Thus, the employer organisation attacked with EU law its own and settled collective agreement. This led on 4 October 2013 to the request for preliminary ruling. Some three weeks later the employer organisation renewed – without any collective action – the same collective agreement with the previous agency work provisions to be in force until January 2017 (they are still there, now until 2019). Thirdly, the Court is by no means obliged to go in its reasoning beyond the framework in the Questions referred for preliminary ruling. However, in that respect the Advocate General's proposal to the Court to state the effect of Article 56 TFEU in its reasoning was de facto dismissed.

In sum, a labour lawyer can appreciate the judgment wholeheartedly; in fact, the AKT won with a knockout in the end of the first 'round'. Nevertheless, the market freedoms did not vanish with this judgment although there they were not overarching – so as to put at stake the balance of interest negotiated by management and labour. The value of this shortage of power, although relative, is emphasized by the fact that according to settled case-law the Court can answer even in the statement of judgment with EU norms not mentioned in the wording of the questions referred for preliminary ruling.⁹ In *AKT* it didn't.

A new *CJEU* case is in pipeline, involving again the AKT that I represent. The Labour Court has taken the decision on referring the case for preliminary ruling; when writing the fine-tuning of the questions to be referred is under way. The case deals with paid annual leave.

In Finland the paid annual leave is five weeks at employment relationships longer than one year. However, if the worker falls sick during the leave, a six days' waiting period ('own-risk days') applies before the employer has to postpone the rest of the leave. For those six days, no sick pay is payable and they 'consume' the leave. Still, Finnish law naturally guarantees a four weeks' paid leave and, thus, the own-risk days bite only a longer leave. Collective agreements on private sectors usually refer expressly to law regarding the paid annual leave.

⁹ See e.g. judgment in Case C243/09, *Fuß*, paragraph 39.

The bourgeoisie government introduced the own-risk days in law early 2016, and thereby they became part of the AKT's collective agreement for dock workers.

Based on judgments notably in *Schultz-Hoff*, *ANGED*, C-579/12 RX-II *Strack* and *Sobczyszyn* we claim that the Working Time Directive and/or Article 31(2) of the EU Charter of Fundamental Rights do not allow such own-risk days. Our argumentation relies on the differing purpose of a sick leave and paid annual leave, and on the difference between *earning* the leave and the status of an *earned* leave. Notably in *Strack* the Court protected wholly the *earned* leave longer than four weeks, dismissing the Commission's counterarguments expressly. It is well feasible to get the own-risk days declared as incompatible with the Directive and/or Article 31(2) CFREU.

A separate question for preliminary ruling will deal with the possible horizontal effect of Article 31(2) CFREU. It entails a *right* to a period of paid annual leave and is not burdened by any reference to (diluting) conditions in national law.¹⁰ In international law the protection of the right to paid annual leave starts from Article 24 of the Universal Declaration of Human Rights. The right to paid annual leave is part of the worker's dignity enshrined in Article 31(1) CFREU and in its way reflects the international labour law's leading maxim that 'labour is not a commodity'. After the judgment in *AMS*, Article 31(2) CFREU is a good candidate for the horizontal effect, following the path opened by *Kçükdeveci*.

In sum, this case shows that the AKT and SAK are not bound by the government's restrictive interpretation of the right to paid annual leave. The CJEU excluded such an interpretation in *Bollacke* (para 22) notably by referring to that right's fundamental nature.

Jari Hellsten, LL.D

Legal Adviser of the Central Organisation of Finnish Trade Unions SAK, Helsinki

¹⁰ See the Opinion of AG *Tanchev* in C-214/16, *King*.

Gewerkschaften im Einsatz für Arbeitnehmer in der EU-Rechtsprechung

Der führende DGB-Jurist, *Rudolf Buschmann*, bat mich, für diesen Jubiläumsband mitzuschreiben mit dem Hinweis, dass ich freie Hand habe – bis auf die maximale Länge. Auf diese Weise stelle ich freie, aber erfahrungsgestützte Überlegungen an über vier finnische gewerkschaftliche Rechtsfälle, in denen ich die Ehre hatte oder haben werde, Gewerkschaften vor dem *EuGH* zu vertreten. Bei den erledigten Fällen versuche ich Aspekte anzusprechen, die nur mit Schwierigkeiten aus den Urteilen herauszulesen sind, wenn überhaupt.

Mein erstes Verfahren, das ich vor den *EuGH* brachte, war *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry u.a.* (C-44/08), in dem diese Akademiker-Gewerkschaft, auch bekannt als Akava Special Branches, zusammen mit zehn anderen finnischen Arbeiter- und Angestelltengewerkschaften die Rechtmäßigkeit der von Fujitsu Siemens Computers Oy betriebenen Schließung von Fujitsus früher recht profitabler Computerfabrik in Finnland bestritten. Die Schließung (in 2000) war eine direkte Konsequenz der Fusion der Computer-Produktion dieser Weltgiganten. Ca. 450 Arbeiter und Angestellte wurden gefeuert. Die Gewerkschaften rügten, dass die Muttergesellschaft Fujitsu Siemens (Holding) BV de facto die Schließungsentscheidung schon getroffen hatte, bevor ihre finnische Tochtergesellschaft das von der Massenentlassungsrichtlinie 98/59 (MERL) geforderte Konsultations- und Verhandlungsverfahren überhaupt begonnen hatte. Darauf gestützt erhoben die Gewerkschaften Klage gegen die Tochtergesellschaft für 240 Arbeiter und Angestellte, die ihre Entschädigungsansprüche zur Durchsetzung an ihre Gewerkschaften abgetreten hatten.¹ Die Gewerkschaften fungierten als Kläger, was jedes individuelle Kostenrisiko ausschloss.

In diesem Fall bestellte eine Gruppe nicht-organisierter Angestellter ihren eigenen Anwalt, der ihre Individualklagen zusammen mit dem gewerkschaftlichen Verfahren vertrat. Vor dem Bezirksgericht verloren wir ebenso wie vor dem Berufungsgericht. Nach letzterer Entscheidung zahlten wir ca. 230.000 € an Verfahrenskosten; zugleich waren auch die unorganisierten Angestellten mit Verfahrenskosten belastet, hoch genug, um sie zur Beendigung ihres Verfahrens zu veranlassen.

1 Alle Gewerkschaften mit Mitgliedern in der Fabrik schlossen sich dem Verfahren an.

Die Gewerkschaften entschlossen sich jedoch, es sogar vor dem *Obersten Gerichtshof* zu versuchen und beriefen sich mit Nachdruck auf die MERL 98/59, was zur *EuGH*-Vorlage führte. In dessen Urteil – des ersten über Art. 2 Abs. 4 RL zu beherrschenden Unternehmen – wurde unter Rn. 70 und 71 der gewerkschaftliche Erfolg in der Rechtsfrage formuliert: Die Tochtergesellschaft war verantwortlich für die Vernachlässigung des ordentlichen Informations- und Konsultationsverfahrens.

Gestützt auf die Vorabentscheidung hielt der *Oberste Gerichtshof* im März 2010 eine Entschädigung von sechs Monatsgehältern pro Person für angemessen. Da die Gerichtsverfahren neun Jahre und fünf Monate dauerten, erhöhten die Zinsen die Entschädigung auf 11,5 Monatsgehälter aus dem Jahr 2000. Obwohl Entschädigung versteuert wird, war die Netto-Summe beträchtlich. Nicht verwunderlich, dass die unorganisierten Angestellten versuchten, die Entscheidung des Berufungsgerichts mit außerordentlichen Gründen anzufechten. Der Oberste Gerichtshof wies ihre Anträge in zwei Sätzen zurück.

Zusammenfassend belegt *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry u.a.* in der Tat eindrucksvoll die gewerkschaftliche Kompetenz bei der Verteidigung der Interessen von Arbeitern und Angestellten.² Daneben hatte das *EuGH*-Urteil europaweiten Einfluss auf das Verhalten von Konzernen. In Finnland hatten wir einige Gerichtsverfahren auf der Grundlage der Urteile des *EuGH* und des Obersten Gerichtshofs. Das Informations- und Konsultationsverfahren wurde auch praktisch relevant.

Mein zweiter Fall vor dem *EuGH* war *Sähköalojen ammattiliitto ry* (C-396/13), was der offizielle Name der finnischen Elektriker-Gewerkschaft ist (FEWU).³ Ich habe den zu Grunde liegenden Sachverhalt, FEWUs Rolle, Parteivortrag und Urteilsinhalt bereits 2015 in Arbeit und Recht beschrieben.⁴ Hier spreche ich nur einige ausgewählte Aspekte an.

2 Nach dem Urteil des *Ob. Gerichtshofs* fragte mich vor der Milch-Theke eines Supermarkts eine Dame, ob ich der Mann sei, dessen Bild sie im Zusammenhang mit diesem Gerichtsverfahren in ihrer Gewerkschaftszeitung gesehen hatte. Es war schon angenehm dies zuzugeben. Sie erklärte mir, dass sie 2 Ledersofas gekauft hatte, und einiges von der Entschädigung war noch übrig. Ich sagte, es wäre sicher schön, auf diesen Sofas zu sitzen. Sie fragte auch, ob die unorganisierten Angestellten irgendeine Chance mit ihrem (damals anhängigen) Restitutionsantrag hatten. Nach meinem „Nein“ winkte sie mir.

3 Mir wurde gesagt, dass das finnische Wort „ammattiliitto“ (in Finnisch: „Gewerkschaft“) in anderen europäischen Ländern (abgesehen von Estland), eher nach einer *romantischen italienischen Oper* klingt.

4 Das Urteil *Sähköalojen Ammattiliitto*, AuR 2015, 262-265.

Kurz gesagt, es war ein harter Fall, denn viel Energie musste aufgewendet werden, weil die Gewerkschaft im schriftlichen Verfahren allein stand. Zudem mussten die Details des betroffenen Tarifvertrags erklärt werden. Schließlich mussten Stand und Entwicklung des EU-Entsenderechts in FEWUs Schriftsatz kommentiert werden – unter Hervorhebung, dass *Laval* und, in Konsequenz *Rüffert* mit ihrer Auslegung als Obergrenze nicht der Geschichte der Entsenderichtlinie entsprachen. So waren es sogar 62 Seiten großer Anstrengung (wire bending = Draht biegen). Das Ergebnis des *EuGH*-Urteils, das sich am Urlaubsgeld festmacht und sicherlich auch den Streit um die Urlaubsgewährung einschließt, war die Handhabung der Richtlinie als Mindestrichtlinie. Sicherlich verankern die Art. 56 AEUV und 57 AEUV die Gleichbehandlung von entsandten und einheimischen Arbeitern und verbieten jeden Sozialprotektionismus.

Auf der ERA- Arbeitsrechts-Jahreskonferenz im März 2015 erklärte ein Kabinettssekretär von GA Wahl das *EuGH*-Urteil und warf am Ende die Frage auf, ob es eine Abweichung von der Linie im Urteil *Laval* bedeutete. Für mich war es einfach, diese Frage zu bejahen. Hier kann ich ergänzen, dass wir in Rn. 43 Satz 2 des Urteils einen Vergleich finden zwischen den günstigeren Arbeitsbedingungen im Entsende- und Aufnahmeland.⁵ In *Laval* (Rn. 80 f.) konnten günstigere Bedingungen nur aus dem Entsendestaat kommen. Hier erfolgte in der Tat die viel erwartete Abkehr. Eine weitere Konsequenz des Urteils *Sähköalojen ammattiliitto* war die Eröffnung einer realen Möglichkeit – in Bezug auf Vergütung – für eine Revision der Richtlinie.⁶

Gegenwärtig ist der Fall *Sähköalojen ammattiliitto v. Elektrobudowa* immer noch vor dem Bezirksgericht anhängig. Die Gesellschaft hat zweimal ein verbindliches Gutachten des Arbeitsgerichts (einzige nationale Instanz) über die Frage beantragt, welcher allgemeinverbindliche Tarifvertrag gilt. Die Gesellschaft verlangt die Anwendung zweier billigerer Tarifverträge.

⁵ In der Sprache des Urteils: Rn. 43 [...] Erst im Rahmen eines Vergleichs zwischen den in Art. 3 Abs. 7 Unterabs. 1 der Richtlinie 96/71 genannten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die im Herkunftsmitgliedstaat Anwendung finden, und denen, die im Aufnahmemitgliedstaat gelten, muss die durch den Herkunftsmitgliedstaat vorgenommene Einteilung berücksichtigt werden, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger ist.

⁶ Bei der Abfassung dieses Betrags war das Ergebnis des Revisionsverfahrens noch offen.

Zweimal hat das Arbeitsgericht den Tarifvertrag für den Elektrizitätsbereich – das ist die Grundlage des Rechtsstreits – für anwendbar erklärt. Es ist extrem unwahrscheinlich, dass die ordentlichen Gerichte von der Auffassung des Arbeitsgerichts abweichen.

Die Debatte über die Transparenz der Vergütungsbestimmungen dieses Tarifvertrags dauert an und kann theoretisch bis zum *Obersten Gerichtshof* dauern. Jedoch sind Strafzinsen auf die Lohnansprüche seit 2011/2012, namentlich die mit der Klage geltend gemachten über ca. 7 Mio. € (durchschnittlich ca. 35.000 € pro Arbeiter) aufgelaufen. Schließlich stand hinter dem Fall die Tatsache, dass die 186 befristet beschäftigten polnischen Arbeiter bereit waren, FEWU-Mitgliedsbeiträge zu zahlen, während sie in Finnland arbeiteten.

Mein dritter *EuGH*-Fall war C-533/13 *AKT*.⁷ Der Fall war der erste zur Leiharbeitsrichtlinie 2008/104, d.h. zur Überprüfung gesetzlicher oder tariflicher Beschränkungen von Leiharbeit. Urteilsergebnis war, kurz gesagt: Die an die Mitgliedstaaten und analog die Tarifparteien gerichtete Prüfungsverpflichtung war eine einmalige Aufgabe, so auch AKTs Argumentation, die die nationalen Gerichte nicht verpflichtete, Beschränkungen nicht anzuwenden, die ihrer Meinung nach nicht durch ein ordnungsgemäßes Funktionieren des Arbeitsmarktes gerechtfertigt werden können. Der Gerichtshof kam zu diesen Schlussfolgerungen durch eine dem Zusammenhang entsprechende Auslegung des Art. 4 der Richtlinie als Ganzes, in dem Abs. 1 feststellte, wie die betreffenden Beschränkungen eine spezifische Rechtfertigung erfordern, um das Allgemeininteresse zu verwirklichen.

Dagegen hatte Generalanwalt Szpunar aus Art. 4 Abs. 1 eine Verpflichtung zur Aufhebung nicht gerechtfertigter Beschränkungen abgeleitet; für den Fall, dass der Gerichtshof, wie geschehen, zum gegenteiligen Schluss kommen würde, schlug er eine Feststellung vor, dass schon Art. 56 AEUV zu ihrer Aufhebung führe. Also argumentierte er mit einer Marktfreiheit. Die Wurzeln für das Marktfreiheitsdenken waren bereits im Vorabentscheidungsersuchen sichtbar (vgl. Rn. 18 des Urteils).

⁷ AKT ist die allgemein übliche Abkürzung des Gewerkschaftsnamens Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry; in Englisch verwendet die Gewerkschaft den Namen Transport Workers' Union AKT.

Ähnlich hatte die Arbeitgeberseite in ihrer schriftlichen Stellungnahme zur Vorabentscheidungsfrage zu 2. nachdrücklich für die Anwendung der Marktfreiheiten plädiert. Für die AKT bezogen wir uns zum Schutz von Tarifverträgen auf Art. 28 EU-GRC (Charta der Grundrechte) und die einschlägige Rechtsprechung, schließlich den hervorgehobenen Status der Grundrechte im Urteil *Google Spain*.⁸ Der *Gerichtshof* meinte, die zweite Frage angesichts seiner Antwort auf die erste Frage nicht beantworten zu müssen. Was könnten uns dies und das Schweigen des Gerichtshofs über die Marktfreiheits-Argumente im Urteil sagen?

Man kann mit guten Gründen annehmen, dass der Gesamtzusammenhang des Falles, der im Urteilstext nicht sichtbar ist, seine Wirkung hatte. Erstens waren sowohl das entleihende Unternehmen (Shells Tochtergesellschaft) als auch die Leiharbeitsfirma in Finnland gegründet. Auch die Leiharbeiter waren Finnen. Zweitens war der Fall ein gewöhnlicher Fall wegen Verstoßes gegen einen Tarifvertrag, in den die Leiharbeitsbestimmungen seit Jahrzehnten integriert waren. Vor dem Arbeitsgericht bestritt die Arbeitgeberseite die Vereinbarkeit dieser Bestimmungen mit Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie (nicht mit den Marktfreiheiten). So hat die Arbeitgeberorganisation mit EU-Recht ihren eigenen, abgeschlossenen Tarifvertrag angegriffen. Dies führte am 4.10.2013 zu dem Vorabentscheidungsersuchen. Etwa drei Wochen später erneuerte die Arbeitgeberorganisation – ohne jegliche kollektive Maßnahme – den selben Tarifvertrag mit den früheren Leiharbeitsbestimmungen, mit Wirkung bis Januar 2017 (sie sind immer noch gültig, jetzt bis 2019). Drittens ist der Gerichtshof keineswegs verpflichtet, in seine Gründe über den Rahmen der Vorlagefragen hinaus zu gehen. In diesem Zusammenhang wurde jedoch der Vorschlag des Generalanwalts an den Gerichtshof, die Wirkung von Art. 56 AEUV in seinen Gründen festzustellen, de facto abgewiesen.

⁸ Die Marktfreiheiten würden im Grundsatz eingreifen, wenn eine ausländische Leiharbeitsfirma Arbeitnehmer aus einem anderen Mitgliedstaat entsenden oder z.B. in Finnland "virtuell", mit Hilfe von Internet, Facebook usw. Arbeiten würde; dementsprechend könnte eine ausländische Agentur theoretisch behaupten, dass die in Rede stehenden Beschränkungen ihre Niederlassung in Finnland weniger attraktiv machten usw.

Im Ergebnis kann man als Arbeitsrechtler das Urteil vollinhaltlich begrüßen; in der Tat gewann AKT am Ende der ersten Runde mit k. o. Nichtsdestotrotz verschwanden die Marktfreiheiten mit diesem Urteil nicht, obwohl sie dort nicht durchschlagend waren, um das von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgehandelte Interessengleichgewicht aufs Spiel zu setzen. Der Wert dieser Machtbegrenzung wird, obwohl relativ, dadurch unterstrichen, dass der Gerichtshof nach ständiger Rechtsprechung sogar im Urteilstenor auf EU-Normen antworten kann, die im Wortlaut der Vorabentscheidungsfragen nicht erwähnt sind.⁹ In AKT tat er es nicht.

Ein neuer *EuGH*-Fall befindet sich in der Pipeline, an dem wiederum die von mir vertretene AKT beteiligt ist. Das Arbeitsgericht hat die Vorlageentscheidung getroffen; seine Begründung und Feinabstimmung steht noch aus. Der Fall betrifft bezahlten Jahresurlaub.

In Finnland beträgt der bezahlte Jahresurlaub bei Arbeitsverhältnissen von mehr als einem Jahr fünf Wochen. Wird der Arbeitnehmer jedoch während des Urlaubs krank, gilt eine Wartezeit von sechs Tagen ("Eigenrisiko-Tage"), bevor der Arbeitgeber den Rest des Urlaubs fortsetzen muss. Für diese sechs Tage ist keine Entgeltfortzahlung zu zahlen, und sie verbrauchen den Urlaub. Dennoch garantiert das finnische Recht natürlich einen bezahlten Urlaub von vier Wochen, und die Eigenrisiko-Tage verbrauchen nur den längeren Urlaub. Tarifverträge in der Privatwirtschaft beziehen sich idR. ausdrücklich auf das Gesetz über bezahlten Jahresurlaub. Die konservative Regierung hat Anfang 2016 die Risikotage eingeführt; sie wurden damit Teil des AKT-Tarifvertrages für Hafenarbeiter.

Gestützt auf Rechtsprechung, insbesondere *Schultz-Hoff*, *ANGED*, C-579/12, *RX-II Strack* und *Sobczyszyn* argumentieren wir, dass die Arbeitszeitrichtlinie und / oder Art. 31 Abs. 2 EU-Grundrechte-Charta solche Risikotage nicht erlaubt. Unsere Argumentation stützt sich auf den unterschiedlichen Zweck von Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit und bezahltem Jahresurlaub sowie auf den Unterschied zwischen dem Erwerb des Urlaubsanspruchs und dem Status des verdienten Urlaubs.

⁹ Siehe das Urteil in der Rs. C243/09 *Fuß*, Rn. 39.

Vor allem in der Rs. *Strack* hat der Gerichtshof den über vier Wochen hinausgehenden erworbenen Urlaubsanspruch gänzlich geschützt und ausdrücklich die Gegenargumente der Kommission zurückgewiesen. Es ist durchaus möglich, die Eigenrisikotage als unvereinbar mit der Richtlinie und / oder Art. 31 (2) EU-GRV erklärt zu bekommen.

Eine gesonderte Vorabentscheidungsfrage wird sich mit der möglichen horizontalen Wirkung von Art. 31 (2) EU-GRC befassen. Sie beinhaltet einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub und ist nicht durch Verweise auf (verwässernde) Bedingungen im nationalen Recht belastet.¹⁰ Im Völkerrecht beginnt der Schutz des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub mit Art. 24 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte.

Das Recht auf bezahlten Jahresurlaub ist Teil der Würde des Arbeitnehmers, die in Art. 31 (1) EU-GRC verankert ist, und spiegelt auf seine Weise die Grundregel des internationalen Arbeitsrechts wider, dass "Arbeit keine Ware ist". Nach dem *AMS*-Urteil ist Art. 31 (2) CFREU ein guter Kandidat für die horizontale Wirkung und folgt dem von *Kücükdeveci* eröffneten Weg.

Zusammenfassend zeigt dieser Fall, dass AKT und SAK nicht an die restriktive Auslegung des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub durch die Regierung gebunden sind. Der *EuGH* hat eine solche Auslegung in der Rs. *Bollacke* (Rn. 22) ausgeschlossen, indem er sich insbesondere auf die grundsätzliche Natur dieses Rechts bezieht.

Dr. Jari Hellsten

**Rechtsberater des Hauptvorstandes der finnischen Gewerkschaft SAK,
Helsinki**

Übersetzung: *Rudolf Buschmann/Karsten Jessolat*

¹⁰ Vgl. Schlussantrag des GA Tachev in C-214/16, *King*.

„Ein Hoch auf uns!“

Ein Hoch auf uns!



„Das Recht ist die Waffe des Schwachen“
– so die Worte von *Gustav Heinemann*.

Dies könnte auch als Motto über dem gewerkschaftlichen Rechtsschutz, für mich aber besonders über unserem Centrum für Revision und Europäisches Recht stehen.

Ist dessen Gründung tatsächlich schon zehn Jahre her? Oder eher erst zehn Jahre? Ich selbst bin seit 2002 als Juristin bei der DGB Rechtsschutz GmbH tätig und gefühlt werde ich mit meinen Kolleginnen und Kollegen schon immer vom

Centrum begleitet und unterstützt. Die geballte und dazu noch sehr sympathische Kompetenz ist einzigartig und aus unserer täglichen Arbeit nicht wegzudenken.

Dabei geht es nicht „nur“ um die Fortführung der Gerichtsverfahren in dritter Instanz und vor dem *Europäischen Gerichtshof* etc., sondern um den kollegialen Austausch und Rat im Sinne einer Strategiebesprechung schon bei Beginn von Verfahren in erster und zweiter Instanz. Denn gerade das ist die Art von Rechtsvertretung für Gewerkschaftsmitglieder und nach meiner Wahrnehmung auch der Grund, bei der DGB Rechtsschutz GmbH zu arbeiten. Es geht nicht um reine Rechtsvertretung im klassischen Sinne, sondern darum, gemeinsam etwas im Sinne der regelmäßig Schwächeren in unserer Gesellschaft zu verändern, zumindest aber anzustoßen und voran zu bringen. Wir machen mit rechtlichen Mitteln auf gesetzliche Lücken, ja sogar Missstände aufmerksam.

Ein Beispiel dafür ist für mich – mit dem ich im Übrigen auch gern für uns werbe, man kann sagen auch ein bisschen angebe – das Gesetz zur Überlangen Verfahrensdauer, welches auf ein Verfahren des Centruns vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte zurückgeht. Als Antwort meiner Kolleginnen und Kollegen in meiner Arbeitseinheit in Mecklenburg Vorpommern kam auf die Frage, was sie mit dem Centrum verbinden, neben der weiteren Möglichkeit der Überprüfung zweitinstanzlicher Entscheidungen das Stichwort „Das Tor zu Europa“.

Und genau das ist es auch, für mich persönlich eng verbunden mit *Rudi Buschmann*, bei dem ich Europarecht nicht nur verstanden habe.

Nein – es ist sogar klar und einfach und bietet über die nationale Gesetzgebung hinaus die Möglichkeit der Durchsetzung subjektiver Rechte. Das Centrum motiviert, ist ein besonderer Ansporn, aber auch eine Herausforderung, den Rechtsstreit von Beginn an auch unter diesem Gesichtspunkt zu betrachten und quasi für den möglichen längeren Rechtszug vorzubereiten. Manchmal bedeutet dies, auch unsere Gewerkschaftsmitglieder und Mandanten dafür zu gewinnen und mit uns gemeinsam nicht nur für ihr individuelles Recht, ihre Gerechtigkeit zu kämpfen, sie dabei auch emotional zu stärken. Damit sind wir die juristische Brücke für die Durchsetzung der politischen Ziele der Gewerkschaften.

Auch deshalb hat der gewerkschaftliche Rechtsschutz an Akzeptanz und Respekt nicht nur bei den Gerichten, sondern auch bei den Prozessgegnern gewonnen und ist für letztere mehr denn je ein mehr als ernst zu nehmender Gegner. Wir ernten Freude und Anerkennung vor allem bei den erstinstanzlichen Richterinnen und Richtern, wenn wir ihnen quasi brühwarm und druckfrisch erzählen, dass ihre Entscheidung bis zur letzten Instanz gehalten hat. Das macht stolz und motiviert, auch in Zukunft bei schwierigen Fällen nicht locker zu lassen, sondern gemeinsam mit dem Centrum und den Gewerkschaften nach nicht nur rechtlich kreativen Lösungen zu suchen. Wir wagen etwas – und dieser Mut spornt an, er macht uns stark.

Mir ist es ein besonderes Anliegen, mich bei allen ehemaligen, jetzigen und zukünftigen Kolleginnen und Kollegen des gewerkschaftlichen Centruns und nicht nur den Juristinnen und den Juristen herzlichst für die gute und freundliche Zusammenarbeit zu bedanken. Ich schließe mit einem weiteren Zitat von *Gustav Heinemann* aus einem von ihm bereits als Gymnasiast geschriebenen Theaterstück: „Nie wird es mich reuen, der Wahrheit und dem Recht den Mund geliehen zu haben...“.

Lasst uns diesem Sinne weiterhin gerade für die Schwächeren kämpfen und Recht gestalten.

Sandra Kothe-Woywode
Teamleiterin der Arbeitseinheit Rostock/Neubrandenburg/Schwerin/
Stralsund

Entscheidend ist auf dem Platz!

Entscheidend ist auf dem Platz!

Würde man den Verfasser dieser gratulierenden Zeilen nachts um drei unvermittelt wecken und nach der Telefonnummer des Gewerkschaftlichen Centrums für Revision und Europäisches Recht fragen, bestünde keinerlei Zweifel, dass er diese Nummer sofort wiedergeben könnte (bevor er dann seine Verärgerung über die Uhrzeit ausdrücken dürfte). Denn das Gewerkschaftliche Centrum ist der wichtigste Partner unserer drittinstanzlichen Rechtsschutzarbeit im Arbeits- und Sozialrecht. Es ist in den vergangenen 10 Jahren eine unverzichtbare Schnittstelle zwischen den Gewerkschaften, dem DGB und den Gerichten geworden.

Nach der Abschaffung des anwaltlichen Vertretungszwangs vor dem *Bundesarbeitsgericht* im Jahr 2008 hat der DGB Rechtsschutz die Gunst der Stunde genutzt und mit dem Gewerkschaftlichen Centrum eine anerkannte Institution zur Vertretung von Arbeitnehmerinteressen geschaffen. Hatte sich die Bundesrechtsstelle des DGB Rechtsschutzes schon einen exzellenten Ruf beim Bundessozialgericht erworben, konnte man sich diesen Ruf auch in der dritten Instanz der Arbeitsgerichtsbarkeit und der Verwaltungsgerichtsbarkeit erarbeiten.

In der Zusammenarbeit mit ver.di ist es ein großer Vorteil, insbesondere Verfahren mit den viel zitierten gewerkschaftspolitischen Motivationen durch den DGB Rechtsschutz vertreten zu lassen. Die Kolleginnen und Kollegen in Kassel kennen unsere (gelegentlich nicht ganz unkomplizierten) Strukturen und Tarifverträge, sie kennen parallele Rechtstreitigkeiten anderer Gewerkschaften und sie kennen auch die besonderen Befindlichkeiten unserer Mitglieder. Die rechtliche Notwendigkeit, Ansprüche aus Tarifverträgen individualrechtlich nach § 3 Abs. 1 TVG durchsetzen zu müssen, erfordert einen besonderen, dem Mitglied zugewandten Umgang mit dem Rechtsstreit. Mitglieder müssen einerseits ermutigt werden, im Rechtsstreit mit ihrem Arbeitgeber nicht auf ihre Rechtsposition „um des lieben Friedens willen“ zu verzichten. Andererseits müssen Erfolgsaussichten realistisch eingeordnet und auch der Umgang mit prozessualen Niederlagen kollegial vermittelt werden.

Wichtig ist auch die Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen an den rechtspolitischen Arbeitskreisen, die der DGB Bundesvorstand für die Rechtsabteilungen der Einzelgewerkschaften anbietet. Hier bringt das Gewerkschaftliche Centrum seine gebündelte Kompetenz über die Entwicklung der Rechtsprechung und der rechtswissenschaftlichen Literatur ein. Besonders die verfassungs- und europarechtlichen

Grenzen des gesetzgeberischen Handelns verdienen unsere besondere Aufmerksamkeit. Hier kann ein Centrum, das schon im Namen das Europäische Recht führt, für uns viel gewinnen. Als ein Beispiel sei nur die Asklepios-Entscheidung des *EuGH* vom 27.04.2017 - C-680/15, C-681/15 genannt, mit welcher der Versuch abgewehrt wurde, den europäischen Betriebsübergangsbegriff für eine Beschränkung der nationalen Regelungen zur Vertragstreue im Arbeitsverhältnis zu instrumentalisieren. Die Ergebnisse dieser forensischen und rechtspolitischen Tätigkeit lassen sich dann häufig in der Zeitschrift „Arbeit und Recht“ finden, entweder als kurze Urteilsbesprechungen oder als längerer Aufsatz zu aktuellen Themen, was erkennbar auf die oben genannten Entwicklungstendenzen zurückwirkt.

Wäre der gesamte gewerkschaftliche Rechtsschutz eine professionelle Fußballmannschaft, das Gewerkschaftliche Centrum wäre ein vielseitig verwendbarer Spieler, auf den die Attribute zentrale Anspielposition, passsicher, beidfüßig, auf vielen Positionen einsetzbar und nicht zu vergessen vereinstreu sicherlich zuträfen. Es wäre allerdings zu befürchten, dass ich die Telefonnummer dieses Spielers weder kennen noch nachts fehlerfrei aufsagen könnte. In diesem Sinne freuen wir uns darüber, dass der Platz des Gewerkschaftlichen Centrums die juristische Auseinandersetzung bleibt. Wir gratulieren zum zehnjährigen Bestehen und freuen uns auf viele Jahre weiterer Zusammenarbeit.

Peter Schmitz, Gewerkschaft ver.di Bundesvorstand
- Ressort 2 Bereich Recht und Rechtspolitik

Die Funktion des Centrums für Revision und Europäi- sches Recht im sozialrecht- lichen Rechtsschutz

Das Centrum für Revision und Europäisches Recht der DGB Rechts-
schutz GmbH in Kassel führt im Sozialrecht die Revisionsverfahren
sowie die Beschwerden zur Zulassung der Revision für die Mitglieder
der DGB Gewerkschaften. Die Prozessvertretung vor dem *Bundessozial-
gericht (BSG)* ist aus gewerkschaftlicher Sicht von besonderer Bedeu-
tung. Damit sehen uns am Standort des *BSG* mit den Beschäftigten
des Centrums kompetente Partner zur Verfügung.

Die Revisionsinstanz ist für die Klärung von Rechtsfragen zuständig.
Grundsätzlich wird eine Sachverhaltsermittlung, etwa durch Einholung
eines medizinischen Gutachtens vor dem *BSG*, nicht mehr erfolgen.
Für die Zulassung der Revision sind die strengen Voraussetzungen des
§ 160 SGG zu beachten. Eine Revision ist nur zuzulassen, wenn die
Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat oder das Urteil von einer
Entscheidung des *BSG*, des Gemeinsamen Senats der obersten Ge-
richtshöfe des Bundes oder des *BVerfG* abweicht und auf dieser Ab-
weichung beruht. Weithin kann ein Verfahrensmangel geltend gemacht
werden, auf dem die angefochtene Entscheidung beruhen kann; der
geltend gemachte Verfahrensmangel darf dabei jedoch wiederum nur
eingeschränkt auf eine Verletzung bestimmter Verfahrensmängel im
Zusammenhang mit einem Beweisantrag gestützt werden. Auf die
§§ 109 und 128 Abs. 1 Satz 1 SGG und auf eine Verletzung des § 103 SGG
nur kann die Beschwerde nur gestützt werden, wenn er sich auf einen
Beweisantrag bezieht, dem das LSG ohne hinreichende Begründung
nicht gefolgt ist.

Die Revision ist nur statthaft, wenn sie im Berufungsurteil des LSG
(bzw. bei einer Sprungrevision im Urteil des Sozialgerichts) ausdrück-
lich zugelassen worden ist oder auf eine Nichtzulassungsbeschwerde
(NZB) hin vom *BSG* zugelassen wird. Die NZB ist unter Beachtung der
genannten Voraussetzungen zu begründen. Das *BSG* hat die Hürden
für eine NZB im Laufe der Zeit, insbesondere auch im Hinblick auf ihre
Zulässigkeit erheblich verschärft. Die Quote der vom *BSG* zugelasse-
nen NZB ist äußerst gering. Jährlich werden beim *BSG* über 2000
NZBs eingereicht. Nur wenige führen zur Revision. Insgesamt haben

8,0 % (2015: 6,0 %) der durch Beschluss erledigten NZB im Jahr 2016
Erfolg gehabt und damit zur Zulassung der Revision oder zur Zurück-
verweisung an das LSG geführt.

Die NZBs, die durch das Centrum vertreten waren, haben dazu bei-
getragen, dass sich diese Quote verbessert hat. Für diese speziellen
prozessualen Fragen wird im Centrum wichtiger Wissenstand und Er-
fahrung vorgehalten. Nur die zutreffende Einschätzung einer Sache,
wie auch ihre Vorbereitung entsprechend der Vorgaben aus dem Sozial-
gerichtsgesetz aber auch der vor allem richterrechtlich entwickelten
Voraussetzungen für eine zulässige und begründete NZB, können
zum Erfolg beitragen. In diesem Zusammenhang ist die Einschätzung
des Centrums auch eine wichtige gewerkschaftliche Unterstützung,
bei der Einschätzung der Erfolgsaussichten einer NZB im Vorfeld. Die
zusätzliche juristische Einschätzung trägt zu höherer Akzeptanz einer
ablehnenden Rechtsschutzentscheidung bei den betroffenen Gewerk-
schaftsmitgliedern bei.

Strategische Prozessführung sozialrechtlicher Verfahren – Der Kasseler Beitrag zur Rechtsfortbildung

Die verschiedenen Sozialversicherungsträger erlassen eine große Zahl
an Bescheiden in oft ähnlichen Sachverhalten. So kann eine Entschei-
dung im Einzelfall Auswirkungen auf die Entscheidungspraxis der
Sozialversicherungsträger in vielen weiteren Fällen haben, auch wenn
das Urteil grundsätzlich nur zwischen den am Streit beteiligten Partei-
en gilt. Damit kann eine einzelne Entscheidung insbesondere auch für
eine Vielzahl von Gewerkschaftsmitgliedern relevant werden.

Oft werden aber auch klärungsbedürftige Rechtsfragen in einem be-
stimmten Einzelfall gesehen. Es werden dann gemeinsam mit dem
Centrum geeignete Verfahren gesucht, um diese Fragen zur Klärung
zu bringen. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist eine Konzentration der
Bearbeitung dieser Fragen von großer Bedeutung. In Zusammenarbeit
mit dem Centrum kann so eine effektive Auswahl und Begleitung von
Musterverfahren vorgenommen werden. Durch die Bündelung ver-
schiedener Fallvarianten kann das Centrum eine sorgfältige Auswahl
treffen und hat so die Möglichkeit, Rechtsfragen unter verschiedenen
Gesichtspunkten herauszuarbeiten.

Beispielhaft kann hier die angestrebte Klärung der Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Anerkennung von Zeiten der Arbeitslosigkeit vor einer Rente für besonders langjährig Versicherte genannt werden. Hier gilt es zu klären, ob die Regelung des § 51 Abs. 3a S.1 Nr. 3 SGB VI verfassungsgemäß ist. Die Regelung sieht vor, dass die letzten beiden Jahre der Arbeitslosigkeit vor dem Rentenbeginn nicht zur Erfüllung der Wartezeit von 45 Jahren herangezogen werden können, es sei denn der Bezug von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung ist durch eine Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers bedingt. In diesen Verfahren zeigt sich, dass das Centrum wichtiger Partner im Sozialrecht ist, da von dort die strategische Koordinierung und bundesweite Begleitung von Musterverfahren erfolgen kann.

Die so vom Centrum begleiteten Musterprozesse haben sogar zu Gesetzesänderungen führen können. So hat auch das Centrum Verfahren zur Verfassungsmäßigkeit der Regelsatzhöhe im SGB II geführt. Das *BVerfG* hat schließlich diese Fallgestalt entschieden und den Gesetzgeber zum Handeln verpflichtet, denn es sah die überprüfte Regelsatzhöhe nicht mehr als verfassungsgemäß an.

Trotz einer st. Rspr. des *BSG* zu Fragen der Nahtlosigkeit der AU-Bescheinigungen, die in bestimmten Fällen die Mitgliedschaft mit Anspruch auf Krankengeld in der gesetzlichen Krankenkasse erhalten, hat das Centrum Verfahren mit diesen Sachverhalten immer weiter vor dem *BSG* vertreten. Die Rechtsprechung des *BSG* hatte mit dazu geführt, dass in vielen Fällen, insbesondere bei AU-Bescheinigungen, die erst nach einem Wochenende als Anschluss-AU-Bescheinigungen ausgestellt wurden, die Betroffenen ihres Anspruchs auf Krankengeld verlustig gingen. Dies war auch ein Beitrag dafür Druck auf den Gesetzgeber auszuüben, damit dieser letztendlich die Problematik erkannt hat. Auch auf Drängen des DGB, der IG Metall und des Centrums ist mit dem GKV-Versorgungsstärkungsgesetz, in Kraft getreten am 23.07.2015, eine wesentliche Entschärfung dieser Problematik herbeigeführt worden. An solchen Beispielen lässt sich erkennen, dass die Arbeit des Centrums nicht nur für den einzelnen Kläger eine besondere Bedeutung hat, sondern auch gestaltend auf Gesetzgebung und Verwaltungspraxis der Träger auswirkt.

Gelegentlich gelingt es auch, im Rahmen einer durchweg eher restriktiv eingestellten Rechtsprechungstendenz, Erfolge zu erzielen. So konnte das Centrum im Zusammenhang mit der immer strenger werdenden Rechtsprechungspraxis zur Anerkennung von Arbeitsunfällen einen Erfolg verbuchen. In einem vom Centrum geführten Fall hat das *BSG* eine Rechtsprechungsänderung erreicht. So war für die Anerkennung eines Arbeitsunfalls bei einer Gemeinschaftsveranstaltung (Weihnachtsfeier der Firma, etc.) bis dahin von der Rechtsprechung verlangt worden, dass diese zum einen im „Einvernehmen“ mit der Unternehmensleitung stattfinden und zum anderen die Unternehmensleitung persönlich oder eine von ihr beauftragte Person an der Feier teilnehmen musste. Argument hierfür war, dass die Veranstaltung nicht nur dem Miteinander der Beschäftigten untereinander, sondern auch die Verbundenheit zwischen Belegschaft und Unternehmensleitung gefördert werden solle. Das *BSG* hat im vom Centrum geführten Fall diese letzte Voraussetzung aufgegeben. Betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen müssten zwar im Interesse des allein die Beitragslast tragenden Unternehmers sein, um unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung fallen zu können, so das *BSG*. Sie müssten damit einen betrieblichen Zweck verfolgen. Hierfür sei es zur Überzeugung des Senats aber ausreichend, wenn durch sie das Betriebsklima gefördert und der Zusammenhalt der Beschäftigten untereinander gestärkt werde.¹

Auch für Bezieher von Arbeitslosengeld II-Leistungen sind die Entscheidungen des *BSG* immer wieder von Bedeutung. So konnte das Centrum in einem Verfahren aus dem August 2017 für einen betroffenen Kollegen erreichen, dass Arbeitslosengeld II-Bezieher, die in einer für sie zu großen selbstgenutzten Immobilie wohnen (110qm), diese bei kurzzeitigem Leistungsbezug nicht als Darlehen sondern dennoch als Zuschuss erhalten können (B 14 AS 30/16 R).

Bisweilen sind die Fälle, die vom Centrum vertreten werden auch ein Publikumsagnet. So war in der Sache B 4 AS 1/10 R im Rahmen des Tags der offenen Tür des *BSG* der Zuschauerandrang im Jahr 2011 groß. Zur Überprüfung stand das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses.

¹ *BSG*, 05.07.2016, B 2 U 19/14 R

Dies mag Verwunderung hervorrufen, denn bekanntlich entscheiden über solcherlei Sachverhalte die Arbeitsgerichte. Vor einem Arbeitsgericht wurde auch Klage erhoben. Das Arbeitsgericht verwies die Sache jedoch an die Sozialgerichte. Bei genauer Betrachtung stellte sich nämlich die Frage, ob hier nicht etwa eine Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung nach dem SGB II vorliegen könnte. Gegen die Verweisung war nach § 98 SGG iVm § 17a des Gerichtsverfassungsgesetzes keine Beschwerde mehr möglich. Ähnliche Fälle sind aber auch bis vors **BAG** gelangt. In dieser Sache zeigt sich auch der Vorteil des Centrums, das die enge Verzahnung von sozial- und arbeitsrechtlichen Sachverhalten im Rahmen seiner Arbeit sicherstellen kann.

Relevanz des Centrums im Arbeitskampf

Entscheidend ist die sozialrechtliche Spezialisierung im Centrum auch für etwaige Verfahren in Arbeitskämpfen nach § 160 Abs. 5 SGB III. In diesen Verfahren kann gegen die Beschlüsse des Neutralitätsausschusses der Bundesagentur für Arbeit (§ 380 SGB III) erst- und letztinstanzlicher Rechtsschutz nur beim **BSG** begehrt werden. Derartige Verfahren können für die Gewerkschaften entscheidend für die Arbeitskampftaktik sein, denn dem **BSG** obliegt abschließend die Beurteilung der Fernwirkung eines Arbeitskampfes und damit die Klärung der Frage des Ausschlusses von Kurzarbeitergeld für Beschäftigte mittelbar durch einen Streik betroffener Betriebe.

Amélie Schummer, Henning Groskreutz
IG Metall Hauptverwaltung

Das Centrum – streitbare Juristen der Gewerkschaften!

Der gewerkschaftliche Rechtsschutz in Deutschland kann auf eine lange Geschichte zurückblicken. Von Anfang an haben die Gewerkschaften sich nicht auf Mandatsverhältnisse mit freiberuflichen Rechtsanwälten verlassen, sondern eine eigene auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer zugeschnittene Organisation für Rechtsberatung und Prozessvertretung geschaffen. Von den Arbeitersekretariaten bis zum Rechtsschutz, der direkt vom DGB betrieben wurde, führte der Weg schließlich zur DGB Rechtsschutz GmbH und als letzter Meilenstein zur Gründung des Centrums, das nun auch die letztinstanzliche Vertretung vor den Arbeitsgerichten wahrnimmt. Es handelt sich um eine historische Errungenschaft der Arbeiterbewegung in Deutschland, die den Beschäftigten einen leicht zugänglichen, kostengünstigen und mit ihrer Lebenslage vertrauten Zugang zur Rechtsdurchsetzung bietet. Leider kann ein solcher effektiver Zugang der Gewerkschaftsmitglieder zur Verwirklichung ihrer erkämpften Rechte nicht für alle Staaten dieser Welt gleichermaßen bestätigt werden. Hierzulande ist der gewerkschaftliche Rechtsschutz Teil der grundrechtlich gewährleisteten Koalitionsbetätigungsfreiheit.¹ Neben der Beteiligung ehrenamtlicher Richter der Arbeitnehmerseite ist die Vertretungsbefugnis des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes ein wichtiges Argument für die Arbeitsgerichtsbarkeit als eigenständiger arbeitnehmernäherer Gerichtszweig im Vergleich zu den ordentlichen Gerichten.² Es besteht für die Gewerkschaften und ihre Mitglieder die einzigartige Möglichkeit, die DGB Rechtsschutz GmbH in der Rechtsberatung und Prozessvertretung mit einem wichtigen Teil ihrer Aufgabe aus Art. 9 Abs. 3 GG zu betrauen. Es handelt sich also um ein Pfund, mit dem die Gewerkschaften wuchern können. Für unsere Praxis lässt sich feststellen, dass die Möglichkeit, auch vor dem BAG ohne Anwaltszwang mit dem eigenen Rechtsschutz agieren zu können, bereits in den ersten zehn Jahren reiche Früchte getragen hat. Beispiele hierfür später.

Gewerkschaftlicher Rechtsschutz ist eine wichtige persönliche Dienstleistung für das einzelne Mitglied, aber auch für Gruppen von Klägern

in Masseverfahren, in für die Betroffenen oftmals stark belastenden Situationen. Der Werbeeffect für die gewerkschaftliche Organisation ist kaum hoch genug einzuschätzen. Dem Rechtsschutz obliegt zugleich eine sozialpolitische Funktion: nämlich auf eine sinnvolle Ausgestaltung und fortschrittliche Weiterentwicklung des bestehenden Rechts hinzuwirken und damit eine Hauptaufgabe der Gewerkschaften zu erfüllen.³

In den 1970er Jahren sind viele junge Juristen gerade wegen der Verzahnung von juristischer und politischer Arbeit zum DGB Rechtsschutz gekommen.⁴ Auch wenn die Gründung der GmbH den Dienstleistungscharakter der Rechtsschutzarbeit zurecht gestärkt hat, bleibt die Bedeutung der rechts- und sozialpolitische Seite ungemindert. Gewerkschaften sind keine Rechtsschutzversicherungen.⁵

Der Rechtsschutz durch die DGB RS GmbH erfolgt in enger Zusammenarbeit mit und Anbindung an die Gewerkschaften. Die politische und rechtliche Entscheidung, ob ein Prozess mit gewerkschaftlichem Rechtsschutz geführt oder weitergeführt werden soll, liegt bei der Einzelgewerkschaft. Die Prozessführung selbst hingegen obliegt der Rechtsschutz GmbH. Diese Vertretungsarbeit entspricht in Teilen der Arbeit eines kompetenten mit der Materie und dem einschlägigen Recht vertrauten Rechtsanwalts, etwa eines Fachanwalts für Arbeitsrecht. Sie geht aber durch die genannte gewerkschafts- und sozialpolitische Funktion deutlich darüber hinaus. Durch das Zusammenwirken mit der Gewerkschaft wird auch sichergestellt, dass über dem Einzelfall nicht die betrieblichen und tarifpolitischen Bezüge vernachlässigt werden.

Das gilt nun seit 10 Jahren in besonders hohem Maße für das Centrum. Hervorzuheben ist neben der Vertretung vor dem BAG das Angebot an die Gewerkschaften, auch arbeitsrechtliche Verfahren vor dem *EuGH*, die durch vom Centrum initiierte Vorlagen angeschoben werden, und die rechtliche Vertretung vor dem *EGMR* durch das Centrum in höchster Qualität angehen zu können, sobald dafür geeignete Streitigkeiten stattfinden. Das Centrum blickt dabei über den Einzelfall hinaus: die systematische Auswertung von Rechtsprechungstrends liefert Infor-

1 BVerfGE 88, 15; vgl. auch BVerfGE 38, 306f., das den Aspekt des Kampfes für Arbeitnehmerinteressen herausstellt.

2 Vgl. *Wroblewski*, AuR 2010, 306, 308f.

3 *Prütting*, AuR 1998, 133, 134.

4 *Westermann*, „Die Sicherung von Arbeitnehmerrechten 2008“, S. 335, 337.

5 *Engesser*, AuR 2014, 117.

mationen, die gewerkschaftspolitisch von hohem Nutzen sind.⁶ Es leistet wertvolle Arbeit bei der Schulung der ehrenamtlichen Richter, die durch die Gewerkschaften benannt wurden – auch hier besteht eine enge Verbindung im Herangehen an juristische und rechtspolitische Fragestellungen.

Seit der Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes durch das Gesetz zur Neuregelung des Rechtsberatungsrechts vom 12.12.2007 (BGBl. I S. 2840), in Kraft getreten am 01.07.2008 ist es den Rechtsschutzsekretär*innen der DGB Rechtsschutz GmbH also nunmehr erlaubt, auch vor dem *Bundesarbeitsgericht* die Interessen der Gewerkschaftsmitglieder in den Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber zu vertreten. Zur Prozessvertretung vor dem *BAG* sind Rechtsanwälte und Verbände iSd. § 2 Abs. 2 Nr. 4 ArbGG, also auch Gewerkschaften sowie deren Zusammenschlüsse befugt. Allerdings müssen die Verbandsvertreter in der dritten Instanz die Befähigung zum Richteramt haben.

Wir bereits erwähnt, beauftragen die Einzelgewerkschaften die Rechtsschutzsekretär*innen des Centrums für Revision mit der Prozessvertretung vor dem *BAG*. Bei der IG Metall entscheidet über den Rechtsschutz für die dritte Instanz das jeweils zuständige Ressort in der Vorstandsverwaltung. In individualarbeitsrechtlichen Streitigkeiten ist dies das Ressort Arbeits- und Sozialrecht/BAV. Handelt es sich bei dem Verfahren um eine Streitigkeit, in der es um die Auslegung einer Tarifregelung geht, sind bei der IG Metall auch der jeweilige Tarifjurist des Bezirks, der den Tarifvertrag abgeschlossen hat, sowie des Vorstands beteiligt. Das Ressort Betriebspolitik ist zuständig für betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten.

Nachdem wir die satzungsrechtlichen Voraussetzungen und die rechtlichen Erfolgsaussichten unter Berücksichtigung gewerkschafts- und betriebspolitischer Umstände geprüft haben, beauftragen wir im Falle der Rechtsschutzgenehmigung das Centrum mit der Prozessvertretung in Revisionen oder Nichtzulassungsbeschwerden sowie deren Abwehr. Das Themenspektrum der geführten Verfahren ist weit. Es reicht von Streitigkeiten über die Anpassung von Betriebsrenten, den Mindestlohn, die unwirksame Befristung von Arbeitsverhältnissen, Ansprüche auf equal pay, die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung, Ansprüche auf tarifliche Jahressonderzahlungen oder tarifliche Zulagen,

⁶ Westermann, „Die Sicherung von Arbeitnehmerrechten 2008“, S. 335, 342.

ordentliche oder außerordentliche Kündigungen oder auch das Vorliegen bzw. Nichtvorliegen eines Betriebsübergangs bis hin zu Fragen der Insolvenzanfechtung. Die hinter diesen Schlagwörtern stehenden rechtlichen Fragestellungen sind vielfältig. Dabei macht den gewerkschaftlichen Rechtsschutz, wie eingangs bereits erwähnt aus, dass diese Verfahren nicht nur mit einer hohen rechtlichen Kompetenz geführt werden, sondern auch mit dem Blick eines Gewerkschafters. Der Vorteil, die Verfahren auch in der dritten Instanz vor dem *BAG* durch die DGB Rechtsschutz GmbH führen zu lassen, ist nicht allein finanzieller Art. Da dies aber auch der Fall ist, sollte es hier nicht unerwähnt bleiben. Im Vordergrund steht aber, dass die Juristen des Centrum als streitbare Gewerkschaftsjuristen eine gewerkschaftspolitische Herangehensweise an die Verfahren verinnerlicht haben, die sich vor allem auch in der Zusammenarbeit zwischen den Einzelgewerkschaften wie der IG Metall und dem Centrum zeigt. Nicht nur dass die Kommunikation auch zwischen den MitarbeiterInnen des Ressorts und des Centrums direkt und offen geschieht und so Unklarheiten, Nachfragen oder rechtliche Fragestellungen schnell und unkompliziert am Telefon geklärt oder diskutiert werden können. Die Gewerkschaftsjuristen des Centrums berücksichtigen den gewerkschafts- und rechtspolitischen Gesamtzusammenhang, in dem die Verfahren eingebettet sind, in jedem Zeitpunkt des Verfahrens. Gibt das Gericht Hinweise, unterbreitet es Vergleichsmöglichkeiten oder bringt die Gegenseite neue Argumente vor, so werden wir schnell informiert und das weitere Vorgehen besprochen, was unter Umständen sogar dazu führen kann, dass ein Verfahren nicht weitergeführt wird. Dies bedeutet natürlich nicht, dass jedes Verfahren gewonnen oder mit einem für uns zufriedenstellenden Ergebnis ausgeht.

In der Vielzahl der in den letzten 10 Jahren geführten Verfahren haben wir folgende zwei Fälle herausgesucht, da sie beispielhaft für die gute Zusammenarbeit stehen.

Das erste, hier dargestellte Verfahren war zudem erfolgreich. Unserem Mitglied ist in dritter Instanz ein Anspruch auf Zahlung einer Sonderzahlung zugesprochen worden. In dem Prozess war die Auslegung von § 2.1 Absatz 1 und § 2.6 Abs. 2 Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in den Tarifgebieten Südbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern vom 14. Juni 2005 (im folgenden TV Sonderzahlung) entscheidend. Streitig war gewesen, ob ein Arbeit-

nehmer, der aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung mit Erreichen des 65. Lebensjahres zum 30. September 2011 ausscheidet einen Anspruch auf Sonderzahlung nach dem genannten Tarifvertrag hat. Erstinstanzlich war der Anspruch verneint worden. Dagegen hatte das LAG *Baden-Württemberg* der Arbeitnehmerin den Anspruch zugesprochen, allerdings die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung und möglicher Divergenz zu einem Urteil des *BAG* aus dem Jahr 2005 zugelassen. Um folgende tarifvertragliche Regelungen ging der Rechtsstreit:

§ 2.1 TV Sonderzahlung lautet:

Beschäftigte, die jeweils am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen.

Ausgenommen sind die Beschäftigte, die zu diesem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben.

In § 2.2. TV Sonderzahlung war dann eine Staffelung der Höhe der Sonderzahlung je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit geregelt.

§ 2.6. TV Sonderzahlung regelt dann:

Anspruchsberechtigte Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistung; ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

Anspruchsberechtigte Beschäftigte, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, erhalten die volle Leistung.

Es stellte sich also die Frage, ob ein Anspruch nach § 2.6 Absatz 2 TV Sonderzahlung nur dann besteht, wenn auch die Voraussetzungen des § 2.1. Absatz 1 TV Sonderzahlung erfüllt sind, also ob auch bei Arbeitnehmern, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, am Auszahlungstag ein Arbeitsverhältnis bestehen muss.

Die Gegenseite bejahte dies und argumentierte hier insbesondere mit dem Wortlaut „anspruchsberechtigte Beschäftigte“.

Unsererseits wurde vorgebracht, dass der Wortlaut nicht eindeutig sei und sich aus Systematik und Sinn und Zweck der Regelungen sowie der Tarifgeschichte ergebe, dass § 2.6 Absatz 2 TV Sonderzahlung nicht voraussetze, dass im Auszahlungstag ein Arbeitsverhältnis bestehen muss.

Dem folgte das *BAG*⁷ richtigerweise dann auch und entschied, dass § 2.6. Absatz 2 TV Sonderzahlung eine Sonderregelung zu § 2.1. TV Sonderzahlung ist. Den Beschäftigten, die wegen Erreichens der Altersgrenze, wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit oder wegen Inanspruchnahme vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, werde ein voller Leistungsanspruch gewährt. Dem stehe das Nichtbestehen des Arbeitsverhältnisses am Stichtag 1. Dezember des Jahres nicht entgegen.

Da in dem Verfahren die Auslegung tarifvertraglicher Regelungen von entscheidender Bedeutung gewesen war, waren von Beginn des Rechtsstreits an der Tarifjurist des Bezirks Baden-Württemberg und der Vorstandsverwaltung beteiligt und gaben insbesondere auch für die Revisionserwiderung wichtige Hinweise zur Systematik und insbesondere zu Sinn und Zweck und zur Tarifgeschichte der Regelungen. Das Verfahren kann beispielhaft genannt werden für die gute Zusammenarbeit zwischen den Prozessvertretern der DGB Rechtsschutz GmbH in den verschiedenen Instanzen, dem Ressort Arbeits- und Sozialrecht/BAV in der Vorstandsverwaltung der IG Metall und dem IG Metall Bezirk Baden-Württemberg in Person des Tarifjuristen.

Ein anderer Fall, der hier beispielhaft genannt wird, zeigt die unkomplizierte und schnelle Kommunikation zwischen uns als rechtsschutzgewährende Stelle und den Prozessvertretern des Centrums und zwar in jeder Phase des Verfahrens. In diesem Verfahren teilte das *BAG* wenige Tage vor dem Verhandlungstag den Prozessvertretern mit, dass die Frage der Einhaltung der zweiten Stufe der Ausschlussfristen des geltenden Haustarifvertrags zu prüfen sei. Zwar war unser Mitglied sowohl vor dem ArbG *Chemnitz* und dem *SächsLAG* unterlegen gewesen. Die Wahrung der Ausschlussfristen war aber bisher nicht problematisiert worden.

⁷ BAG 15.1.2014 - 10 AZR 297/13, NZA 2014, 744 (red. LS).

In dem Verfahren stritt unser Mitglied um Entgeltansprüche aus Annahmeverzug in einem nach § 78 a Absatz 2 Satz 1 BetrVG kraft Gesetz begründeten Arbeitsverhältnis. Der Kläger, unser Mitglied, hatte eine Berufsausbildung zum KFZ-Mechatroniker absolviert und gehörte der Jugend- und Auszubildendenvertretung an. Vor Abschluss seiner Ausbildung verlangte er fristgerecht die ausbildungsgerechte Weiterbeschäftigung gemäß § 78 a Abs. 2 Satz 1 BetrVG. Nachdem er die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hatte, verlangte er erneut die Weiterbeschäftigung und bot seine Arbeitskraft an.

Das Verfahren war in mehrfacher Hinsicht außergewöhnlich. Zum einen war dem Rechtsstreit jedenfalls teilweise zeitlich ein Beschlussverfahren vorangegangen, in dem über den Antrag des Arbeitgebers gem. § 78 a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG auf Auflösung des kraft Gesetzes mit unserem Mitglied begründeten Arbeitsverhältnis gestritten wurde. Andererseits hatte unser Mitglied bereits für einen Zeitraum ab Beginn des kraft Gesetz begründeten Arbeitsverhältnisses bis 31.06.2013 Annahmeverzugslohnansprüche eingeklagt und vom *SächsLAG*⁸ zugesprochen bekommen. Die dagegen eingelegte NZB der Gegenseite war als unzulässig verworfen worden.

Für den nachfolgenden Zeitraum bis zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnis gemäß § 78 a Absatz 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG durch Beschluss des *SächsLAG*⁹ vom 19.7.2013, rechtskräftig am 15.09.2013 hatte dagegen erst das ArbG *Chemnitz* und in zweiter Instanz das *SächsLAG* Ansprüche auf Entgelt wegen Annahmeverzug abgelehnt. Dabei verwies das ArbG *Chemnitz* auf seine Begründung in dem Rechtsstreit über Annahmeverzugsansprüche in dem früheren Zeitraum. Das *SächsLAG* – hier eine andere Kammer – wich dagegen von seiner Rechtsauffassung in dem ersten Verfahren ab.

Streitig war in beiden Verfahren, ob ein tatsächliches oder ein wörtliches Angebot des Klägers erforderlich bzw. ausreichend oder ein solches ganz entbehrlich ist, um in einem kraft Gesetz gemäß § 78 a Absatz 2 BetrVG begründeten Arbeitsverhältnis Annahmeverzugsansprüche zu begründen, wenn der Arbeitgeber auf den Antrag des ehemals Auszubildenden nur in der Weise reagiert, dass er den Auflösungsantrag stellt.

⁸ *Sächsisches LAG* v. 6.2.2014 -6 Sa 686/13 (nicht veröffentlicht).

⁹ *Sächsisches LAG* v. 19.7.2013 - 2 TaBV 11/13 (nicht veröffentlicht).

Das *SächsLAG* hatte in dem ersten Verfahren angenommen, dass der Arbeitgeber seiner Pflicht, dem Arbeitnehmer einen funktionsfähigen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen und ihm Arbeit zuzuweisen, nicht nachgekommen sei und somit eine nach dem Kalender bestimmte Mitwirkungshandlung nicht vorgenommen habe, was sogar ein wörtliches Angebot entbehrlich mache, § 296 BGB. Jedenfalls aber habe der Kläger mit seinem schriftlichen Angebot der Arbeitsleistung Annahmeverzugsansprüche ausgelöst. Dies verneinte das *SächsLAG* in dem späteren Rechtsstreit und hielt ein tatsächliches Angebot für erforderlich. Zudem ließ es die Revision nicht zu, da sie von keinem abstrakten Rechtssatz der früheren Entscheidung abweichen würden.

Die damit zunächst zu nehmende Hürde Nichtzulassungsbeschwerde wurde erfolgreich überwunden, so dass im nun folgenden Revisionsverfahren darüber gestritten wurde, ob bei einem Sachverhalt wie dem vorliegenden ein tatsächliches (§ 294 BGB), ein wörtliches Angebot (§ 295 BGB) erforderlich oder ein solches sogar ganz entbehrlich (§ 296 BGB) ist.

Nun kam der zu Beginn erwähnte Hinweis des *BAG*, dass die Einhaltung der zweiten Stufe des geltenden Haustarifvertrags problematisiert werde. Nach den uns vorliegenden Daten, der Kläger hatte noch einmal im November 2013 Ansprüche auf Annahmeverzugslohn für die Monate Juli, August und September 2013 geltend gemacht und im Dezember 2013 Klage erhoben, war der Hinweis nicht nachvollziehbar. Problematisch war aus unserer Sicht die Einhaltung der ersten Stufe der Ausschlussfristen in Bezug auf den Anspruch Juli 2013.

Kurzfristig wurden in einigen Telefongespräche zwischen dem Prozessvertreter vom Centrum und uns verschiedene mögliche Konstellationen, ihre rechtliche Bewertung und mögliche Argumentationen durchgesprochen. Letztendlich hat das *BAG* das Vorliegen der Voraussetzungen des Annahmeverzugs nach § 615 Satz 1 BGB bejaht, jedoch angenommen, dass der Anspruch für die Monate Juli und August 2013 wegen nicht eingehaltener 2. Stufe der Ausschlussfristen verfallen sei.

Das *BAG* verneinte in diesem Fall die Notwendigkeit eines tatsächlichen Angebots gemäß § 294 BGB. Der Arbeitgeber habe zum Ausdruck gebracht, dass er die Arbeitsleistung nicht annehme, indem er den Antrag, das Arbeitsverhältnis nach § 78 a Absatz 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG aufzulösen darauf stütze, dass die Weiterbeschäftigung wegen fehlen-

der Beschäftigungsmöglichkeiten unzumutbar sei. Entsprechend ließ das BAG ein wörtliches Angebot gemäß § 295 BGB genügen. Ein solches konkludentes wörtliches Angebot sah das BAG als gegeben, weil unser Mitglied im Beschlussverfahren dem Auflösungsantrag des Arbeitgebers entgegengetreten ist. Damit habe er zum einen sein Weiterbeschäftigungsverlangen aktualisiert, zum anderen habe er damit gezeigt, dass er an seiner Aufforderung aus den oben genannten Schreiben, ihn tatsächlich zu beschäftigen, festhalte.

Damit hatte das BAG entgegen den Vorinstanzen die Voraussetzungen des Annahmeverzugs als gegeben angesehen. Es kam nun auf die aufgrund eines Haustarifvertrags unmittelbar und zwingend geltenden doppelten Ausschlussfristen an. Dabei nahm das BAG an, dass unser Mitglied mit dem form- und fristgerechten Weiterbeschäftigungsverlangen nach § 78 a Absatz 2 Satz 1 BetrVG auch Annahmeverzugsansprüche geltend gemacht und damit die erste Stufe der Ausschlussfristen gewahrt habe. Weder sei die ausdrückliche Benennung und Bezifferung der Ansprüche notwendig noch sei es problematisch, dass die Ansprüche im Zeitpunkt des Zugangs der Geltendmachung noch nicht entstanden und fällig waren, so das BAG. Der Arbeitgeber habe die Ansprüche abgelehnt, indem er den Auflösungsantrag im Beschlussverfahren gestellt hat. Mit der Zustellung des Auflösungsantrags im Beschlussverfahren habe der Arbeitgeber gleichzeitig den Lauf der zweiten Stufe der Ausschlussfristen für diejenigen Ansprüche auf Annahmeverzugslohn in Gang gesetzt, die zu diesem Zeitpunkt bereits fällig waren, so das BAG.

Für die noch nicht fälligen Ansprüche beginne die Frist mit der Fälligkeit des jeweiligen Anspruchs zu laufen. Diese bis dahin positive Entscheidung drehte sich jetzt also im Weiteren zu unseren Ungunsten. Denn davon ausgehend waren die Ansprüche für Juli und August 2013 verfallen. Unserer Argumentation, dass hier dasselbe gelten müsse wie bei Kündigungsschutz- und Befristungskontrollklagen und die gerichtliche Geltendmachung schon dadurch erfolgt sei, dass dem Auflösungsantrag im Beschlussverfahren entgegengetreten wurde, wurde nicht gefolgt. Ob das Beschlussverfahren eine „prozessuale Auseinandersetzung über den Vergütungsanspruch wegen Annahmeverzug“ ist, ließ das BAG dahinstehen und verneinte jedenfalls, dass die Annahmeverzugsansprüche vom Ausgang des Verfahrens abhängig sind. Anders als bei den Bestandsschutzstreitigkeiten stehe hier bis zum Abschluss

des Verfahrens fest, dass ein Arbeitsverhältnis besteht. Der Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei auf eine rechtsgestaltende gerichtliche Entscheidung gerichtet. Der Auflösungsbeschluss löse das Arbeitsverhältnis erst mit Rechtskraft auf. Durch die Ausschlussfrist sei auch keine dem Arbeitnehmer im Widerspruch zu Art. 2 Absatz 1 i. V. m. Art 20 GG stehende Obliegenheit auferlegt.

Das Verfahren steht beispielhaft für die schnelle und unkomplizierte Kommunikation und dem fachlich guten Austausch mit unseren Juristen des Centrums, auch wenn das BAG in diesem Verfahren unserer Argumentation nicht in vollem Umfang gefolgt ist.

Auch die erfolgreiche Prozessvertretung in den Verfahren über Ansprüche auf Zahlung eines Branchenzuschlags nach den entsprechenden Tarifverträgen zwischen IG Metall und IGZ/BZA soll hier erwähnt werden. Diese Entscheidungen des BAG¹⁰ führten bei den Instanzgerichten zu zahlreichen für unsere Mitglieder positiven Vergleiche.

Weitere rechtspolitisch wichtige Verfahren, wie z.B. über die Wirksamkeit einer sachgrundlosen Befristung, wenn ein mit demselben Arbeitgeber zuvor bestehendes Arbeitsverhältnis länger als 3 Jahre zurückliegt sind beim BAG anhängig¹¹. Hier stellt sich allerdings die Frage, ob das BAG urteilt, solange das BVerfG¹² die bei ihm anhängigen Verfassungsbeschwerden noch nicht entschieden hat.

Weitere materiell- sowie prozessrechtlich interessante Fragen werden in beim BAG anhängigen Verfahren in nächster Zeit verhandelt. So ist z.B. ein Masseverfahren¹³ anhängig, in dem u.A. gestritten wird, ob ein echter oder unechter Betriebsführungsvertrag vorliegt und das Arbeitsverhältnis gemäß § 613 a BGB übergangen ist. Aber auch prozessuale Fragen, wie unter anderem die Voraussetzungen einer notwendigen im Gegensatz zu einer einfachen Streitgenossenschaft werden hier wohl thematisiert werden.

¹⁰ BAG v. 22. 2. 2017- 5 AZR 453/17, AuR 2017, S. 315; BAG v. 22. 2. 2017- 5 AZR 252/16 (juris); BAG v. 22. 2. 2017- 5 AZR 552/14 (juris).

¹¹ Z.B. BAG – 7 AZR 324/17 (vorhergehend LAG Nds. 23. 05. 2017-9 Sa 1154/16).

¹² Z.B. 1 BVR 1375/14 und 1 BVR 1275/14.

¹³ Z.B. BAG - 8 AZR 637/16 (vorhergehend LAG Baden-Württemberg v. 10. 03. 2016-18 Sa 29/15).

Es wird also nicht langweilig werden. Die Herausforderungen, die uns die Arbeitswelt in gewerkschafts- und rechtspolitischer Hinsicht stellt, werden sich in den Verfahren vor den Arbeitsgerichten widerspiegeln. Nur mit einem guten gewerkschaftlichen Rechtsschutz, angefangen von der Rechtsberatung in den IG Metall Geschäftsstellen über die Prozessvertretung durch die DGB Rechtsschutz GmbH in den verschiedenen Instanzen und einer guten Zusammenarbeit zwischen IG Metall und DGB Rechtsschutz GmbH können wir die Herausforderungen meistern und im Sinne unserer Mitglieder beeinflussen. Der gewerkschaftliche Rechtsschutz wird also auch in Zukunft eine sehr wichtige Rolle in den Gewerkschaften einnehmen.

Nadine Mattausch, Andrej Wroblewski
IG Metall, Hauptverwaltung

Die Zentrale weiß alles besser. Die Zentrale hat die Übersicht, den Glauben an die Übersicht und eine Kartothek. In der Zentrale sind die Männer mit unendlichem Stunk untereinander beschäftigt, aber sie klopfen dir auf die Schulter und sagen: »Lieber Freund, Sie können das von Ihrem Einzelposten nicht so beurteilen! Wir in der Zentrale ... «

Die Zentrale hat zunächst eine Hauptsorge: Zentrale zu bleiben. Gnade Gott dem untergeordneten Organ, das wagte, etwas selbständig zu tun! Ob es vernünftig war oder nicht, ob es nötig war oder nicht, ob es da gebrannt hat oder nicht –: erst muß die Zentrale gefragt werden. Wofür wäre sie denn sonst Zentrale! Dafür, dass sie Zentrale ist! merken Sie sich das. Mögen die draußen sehen, wie sie fertigwerden!

In der Zentrale sitzen nicht die Klugen, sondern die Schlaunen. Wer nämlich seine kleine Arbeit macht, der mag klug sein – schlau ist er nicht. Denn wäre ers, er würde sich darum drücken, und hier gibt es nur ein Mittel: das ist der Reformvorschlag. Der Reformvorschlag führt zur Bildung einer neuen Abteilung, die – selbstverständlich – der Zentrale unterstellt, angegliedert, beigegeben wird ... Einer hackt Holz, und dreiunddreißig stehen herum – die bilden die Zentrale.

Die Zentrale ist eine Einrichtung, die dazu dient, Ansätze von Energie und Tatkraft der Unterstellten zu deppen. Der Zentrale fällt nichts ein, und die andern müssen es ausführen. Die Zentrale ist eine Kleinigkeit unfehlbarer als der Papst, sieht aber lange nicht so gut aus.

Der Mann der Praxis hats demgemäß nicht leicht. Er schimpft furchtbar auf die Zentrale, zerreißt alle ihre Ukase in kleine Stücke und wischt sich damit die Augen aus. Dies getan, heiratet er die Tochter eines Obermimen, avanciert und rückt in die Zentrale auf, denn es ist ein Avancement, in die Kartothek zu kommen. Dortselbst angelangt, räuspert er sich, rückt an der Krawatte, zieht die Manschetten grade und beginnt, zu regieren: als durchaus gotteingesetzte Zentrale, voll tiefer Verachtung für die einfachen Männer der Praxis, tief im unendlichen Stunk mit den Zentralkollegen – so sitzt er da wie die Spinne im Netz, das die andern gebaut haben, verhindert gescheite Arbeit, gebietet unvernünftige und weiß alles besser.

(Diese Diagnose gilt für Kleinkinderbewahranstalten, Außenministerien, Zeitungen, Krankenkassen, Forstverwaltungen und Banksekretariate, und ist selbstverständlich eine scherzhafte Übertreibung, die für einen Betrieb nicht zutrifft: für deinen.)

Peter Panter

Die Weltbühne, 31.03.1925, Nr. 13, S. 488

Leitbild *oder* Das Lied vom Centrum

Gar steinig ist der Weg zum Rechte,
und jeder will obsiegen;
nicht jedem, der es schaffen möchte,
ist der Erfolg beschieden.

Gerechtigkeit, das weiß die Welt,
wird Recht erst in den Akten;
drum trage vor, wer auf sich hält,
mit Daten und mit Fakten!

Der Rechtsschutz kann ganz viel bewegen,
Justitias Mühlen lässt er mahlen,
Gewerkschaftsmitglieder vertreten,
die dafür nicht einmal bezahlen.

Nun lässt ein Rechtsstreit sich nur führen
mit Tücken und mit Listen;
der Rechtsschutz braucht, man kann es spüren,
besondere Juristen.

Tatsächliches ist vorgetragen,
Beweis erhoben und zerpfückt;
wer kann sich da noch weiter wagen,
mit Rechtsausführungen bestückt?

Vom Baum der Wahrheit hat gegessen
ein Centrum ohne Fehl ist,
im allerhintersten Nordhessen,
schreibt NZBs und Revis.

Es zittern die Bundesgerichte,
vom Centrum kommt die Kunde:
dem Recht im neuen Lichte
schlägt endlich seine Stunde.

Ein Ruf geht durch das ganze Land:
Ihr seid uns nicht zu teuer;
denn Großes habt Ihr in der Hand:
Macht Europa Feuer!

Schon hört in Straß- und Luxemburg
vom Centrum man es raunen:
Von dort aus gehen Verfahren durch,
da kann man nur noch staunen!

Rudolf Buschmann