

Gewerkschaftliche Rechtsvertretung

DGBRECHTSSCHUTZ.DE

INHALT

Auf ein Wort.

Krank oder arbeitsunfähig?

Seite 2

Zwischen den Zeilen.

Man kann auch mal verschlafen

Seite 2

Unser Urteil.

Besonderer Schutz vor Kündigung

Seite 3

Schwerpunkt.

Klare Regeln bei Abmahnungen

Seiten 4 und 5

Von höchster Instanz.

Mitbestimmung bleibt bestehen

Seite 6

Aktuelles.

Das Jahr 2023 in Zahlen

Seite 7

Interview.

Rudolf Buschmann

Seite 8



Lesenswert

BESONDERER SCHUTZ BEI KÜNDIGUNG

Ohne die Zustimmung des Integrations- bzw. Inklusionsamtes ist die Kündigung schwerbehinderter Beschäftigter nichtig. Die dreiwöchige Klagefrist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage beginnt dann nicht zu laufen. So lautete das Ergebnis einer Auseinandersetzung vor dem Arbeitsgericht Iserlohn. Martin Kuehtz aus dem DGB Rechtsschutzbüro in Hagen erstritt das Urteil und verhalf einem Schwerbehinderten so zu seinem Recht.

Unser Urteil. Seite 3

TITELTHEMA: REGELN BEIM ABMAHNEN

Abmahnungen sind an rechtliche Voraussetzungen geknüpft. Einfach mal so geht es nicht. An zwei Verfahren, die der gewerkschaftliche Rechtsschutz erfolgreich vor Gericht führte, zeigen wir, was das heißt. Gestritten wurde um eine Verdachtsabmahnung und eine Abmahnung wegen unterlassener Abmeldung bei einem Warnstreik. Welche Rechte betroffene Beschäftigte beim Thema Abmahnung haben, ist in unserem aktuellen Schwerpunkt zusammengefasst.

Schwerpunkt. Seiten 4 und 5

RECHT SO! – DAS MAGAZIN DER

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

Viel Spaß beim Lesen!

Welche Regeln gelten für die Zahlung von Krankengeld?

Krank ist nicht gleich arbeitsunfähig

KRANKENGELD Krankenversicherte haben Anspruch auf Krankengeld, wenn eine Krankheit sie arbeitsunfähig macht oder sie stationär in einem Krankenhaus, einer Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtung behandelt werden. Doch was heißt arbeitsunfähig eigentlich genau?

Ausgangspunkt für die Beurteilung einer Arbeitsunfähigkeit ist die Krankheit. Eine Krankheit wird im versicherungsrechtlichen Sinne als ein „regelwidriger Zustand des Körpers, des Geistes oder der Seele angesehen, der in der Regel behandlungsbedürftig ist“. Die Behandlungsbedürftigkeit ist jedoch keine Voraussetzung dafür, dass man als krank angesehen wird.

Wann liegt Arbeitsunfähigkeit vor?

Aus einer Krankheit kann aber eine Arbeitsunfähigkeit folgen. Dann gibt es den Anspruch auf Krankengeld, soweit kein Entgeltfortzahlungsanspruch mehr besteht. Da jedoch nicht jede Krankheit gleich zur Arbeitsunfähigkeit führt, erfolgt die Beurteilung anhand eines Maßstabes, der sich aus dem jeweiligen Versicherungsverhältnis ergibt. Der maßgebliche Zeitpunkt für die Prüfung, welches Versicherungsverhältnis zu beachten ist, ist jedoch nicht der Eintritt der Krankheit und auch nicht der Eintritt

der Arbeitsunfähigkeit, sondern die Entstehung des Anspruchs auf Krankengeld. Es ist dabei zwischen Beschäftigten und Personen, die Arbeitslosengeld oder Unterhaltsgeld nach dem SGB III beziehen zu unterscheiden.

Krankengeld nur für Arbeitsunfähige

Bei Beschäftigten liegt Arbeitsunfähigkeit vor, wenn sie ihre zuletzt ausgeübte Erwerbstätigkeit oder eine gleichartige Tätigkeit nicht mehr oder nur auf die Gefahr hin verrichten können, ihren Zustand zu verschlimmern. Sie können dabei nicht auf eine andere Tätigkeit verwiesen werden, die sie trotz der gesundheitlichen Beeinträchtigung noch ausüben könnten. Bei Arbeitslosen wird eine Arbeitsunfähigkeit nur dann angenommen, wenn die Erkrankung dazu führt, dass alle Tätigkeiten des allgemeinen Arbeitsmarktes aufgrund der Erkrankung verschlossen sind.



Es gibt also viele „Wenn“ und „Aber“ rund um das Krankengeld. Da diese Zahlung häufig essentiell für Beschäftigte ist, stehen die Jurist:innen des DGB Rechtsschutzes auch bei diesem Thema Gewerkschaftsmitgliedern mit Rat und Tat zur Seite.

Autorin: Sabine Gey-Rommel,
Redakteurin DGB Rechtsschutz GmbH

Zwischen den Zeilen

Man kann auch mal verschlafen

Einmal im Jahr zu verschlafen, sollte doch hinnehmbar sein, oder? Für einen Arbeitgeber in Berlin offensichtlich nicht. Er kündigte einen langjährigen Mitarbeiter und verstand erst vor Gericht, warum das keine gute Idee war.



Ja, diese angeblich deutschen Tugenden: Pünktlichkeit und Sorgfalt sehen viele als oberstes Gut im Arbeitsleben. Manche übertreiben es aber auch. So erhielt ein 59-jähriger in Berlin wegen Zuspätkommens eine Kündigung. Innerhalb von vier Jahren ging es um insgesamt vier Tage, an denen der Beschäftigte zu spät kam: Unter anderem hatte er einmal verschlafen, zweimal war sein Zuspätkommen dem öffentlichen Nahverkehr beim Arbeitsweg geschuldet.

Dafür eine Kündigung auszusprechen klang für die Jurist:innen im DGB Rechtschutzbüro Berlin überzogen. Sie verhalfen

dem Kollegen zu seinem Recht. „In 17 Beschäftigungsjahren ist der Kläger vier Mal zu spät gekommen. Die Verspätungen beliefen sich zwischen 15 und 105 Minuten. Dies ist von der Beklagten (noch) hinzunehmen“, urteilten auch die Richter:innen.

Der Arbeitgeber kann sich ärgern, diesen Weg eingeschlagen zu haben. Denn das Gerichtsverfahren und die dadurch entstandenen Kosten hätte er sich getrost sparen können.

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom
11. Oktober 2023, Az.: 29 Ca 2643/23

Schwerbehinderte Arbeitnehmer:innen

Besonderer Schutz vor Kündigung

SCHWERBEHINDERUNG Ohne die Zustimmung des Integrations- bzw. Inklusionsamtes ist die Kündigung schwerbehinderter Beschäftigter nichtig. Die dreiwöchige Klagefrist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage beginnt dann nicht zu laufen.

Der Arbeitgeber kündigte einen schwerbehinderten Mitarbeiter ohne zuvor beim Inklusionsamt die hierfür notwendige Zustimmung einzuholen. Martin Kuehtz vom DGB Rechtsschutzbüro in Hagen erhob Kündigungsschutzklage.

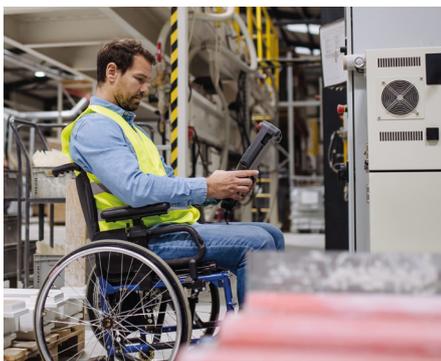
Besonderheit des Falles

Der Mandant hatte bereits im Januar 2023 die Kündigung erhalten. Rechtsrat holte er sich bei seiner Gewerkschaft erst Monate später, im Juni 2023. Die erforderliche Kündigungsschutzklage konnte Martin Kuehtz damit erst im Juni 2023 erheben. Er machte beim Arbeitsgericht u.a. geltend, dass die Kündigung wegen der fehlenden Zustimmung des Inklusionsamtes unwirksam war und seinem Mandanten noch Zahlungsansprüche zustanden.

Der Arbeitgeber berief sich darauf, dass die Klagefrist für die Kündigungsschutzklage und auch die Ausschlussfristen aus dem Arbeitsvertrag für die Lohnansprüche verstrichen waren. Denn eine Kündigungsschutzklage ist grundsätzlich innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht einzureichen.

Dreiwochenfrist nicht entscheidend

Das spielte in diesem Fall jedoch keine Rolle, wie das Arbeitsgericht entschied. Denn die Kündigung war wegen der fehlenden Zustimmung des Inklusionsamtes nicht nur unwirksam, sondern sogar nichtig,



Für Schwerbehinderte gelten besondere Regeln beim Ausspruch einer Kündigung.

also rechtlich völlig wirkungslos. Die Kündigung gelte auch nicht etwa deshalb als wirksam, weil der Kläger die Klagefrist versäumt habe. Das Kündigungsschutzgesetz bestimmt, dass die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts erst zu laufen beginnt, wenn die Entscheidung der Behörde an die Arbeitnehmer:innen bekannt gegeben wurde (§ 4 Abs. 4 Kündigungsschutzgesetz, KSchG). Wenn also der Arbeitgeber gar keinen Antrag beim Inklusions- oder Integrationsamt gestellt hat, kann dieses auch keine Entscheidung treffen.

Wann ist die Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich?

Das Zustimmungsverfahren ist für Arbeitgeber, die Mitarbeiter:innen mit einer Schwerbehinderung haben, zwingend. Als schwerbehindert gelten Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 (GdB 50). Gleiches trifft zu, wenn Beschäftigte einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind. Möglich ist das bei einem GdB 30 oder 40 und einer durch die Bundesagentur für Arbeit festgestellten Gleichstellung. Zu beachten ist aber, dass der Arbeitgeber Kenntnis über die Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung haben muss, also durch die Beschäftigten hierüber informiert wurde. Nur dann erwächst die Verpflichtung, das Inklusionsamt einzuschalten.

Grundsatz der Verwirkung

In der Praxis bedeuten die Ausführungen der Richter:innen jedoch nicht, dass gekündigte Beschäftigte auch noch nach Jahren eine Kündigung des Arbeitgebers gerichtlich angreifen können. Hier ist der sogenannte Grundsatz der Verwirkung zu beachten. Der Arbeitgeber kann sich darauf berufen, wenn Gekündigte trotz der Möglichkeit einer Klageerhebung zu lange Zeit haben verstreichen lassen. Wann das ist, richtet sich nach dem Einzelfall. Es gibt hier keine gesetzlich festgelegte Zeitschiene. Allerdings orientieren sich die Arbeitsgerichte an der Sechs-Monatsfrist basierend auf der Regelung des § 6 Abs. 3 S. 2 KSchG.



MARTIN KUEHTZ,
Jurist DGB Rechtsschutz GmbH,
Büro Hagen

„In dem Verfahren hat sich hier und da mein Gewissen gemeldet. Auf der moralischen Ebene befremdet es natürlich ein wenig, wenn man erst dreieinhalb Monate nach abgelaufener Kündigungsfrist Kündigungsschutzklage erhebt und dann trotzdem, auch für die Zwischenzeit, Annahmeverzugslohn geltend macht und zugesprochen bekommt. Trotzdem zeigt der Fall einmal mehr, was alles möglich ist.“

Im vorliegenden Fall hatte Martin Kuehtz die Klage innerhalb dieser sechs Monate erhoben. Die Entscheidung verdeutlichte, dass ein Arbeitgeber bei ausgesprochener Kündigung ohne Zustimmung des Inklusionsamtes nicht damit rechnen könne, dass er einer Kündigungsschutzklage zumindest im Zeitrahmen von sechs Monaten nicht mehr ausgesetzt sei. Damit war die Kündigungsschutzklage nicht verwirkt.

Im Ergebnis musste der Arbeitgeber noch ausstehenden Lohn nachzahlen und akzeptieren, dass seine Kündigung rechtlich völlig wirkungslos war. Das war in dem Fall für den Arbeitgeber besonders bitter, da er dem gekündigten Mitarbeiter drei Jobangebote unterbreitet und ihn während der Kündigungsfrist freigestellt hatte.

Arbeitsgericht Iserlohn, Urteil vom 24. Oktober 2023, Az.: 4 Ca 675/23

Autorin: Jasmin Marzoll, Juristin im DGB Rechtsschutzbüro Ludwigshafen

Klare Regeln bei Abmahnungen

ABMAHNUNG Abmahnungen sind an rechtliche Voraussetzungen geknüpft. Einfach mal so geht es nicht. An zwei Verfahren, die der DGB Rechtsschutz erfolgreich vor Gericht führte, zeigen wir, was das heißt. Gestritten wurde um eine Verdachtsabmahnung und eine Abmahnung wegen unterlassener Abmeldung beim Warnstreik.



HANS-GERD BOERS

Jurist DGB Rechtsschutz GmbH,
Büro Berlin

„Meines Erachtens war der Hintergrund: Die Beklagte plant einen erheblichen Personalabbau durch die Schließung mehrerer Häuser und wollte unsere Kollegin schlicht mürbe machen. Obwohl das Urteil eindeutig ist, hat der Arbeitgeber Berufung eingelegt.“

Einer verhaltensbedingten Kündigung müssen in der Regel einschlägige Abmahnungen vorausgehen. Aber darf der Arbeitgeber wegen des Verdachts einer Pflichtverletzung auch abmahnen? Ein klares Nein, so das Arbeitsgericht Berlin.

Zum Fall: Die Klägerin soll einen Mitarbeiter dazu angehalten haben, eine fehlerhafte Zeiterfassung vorzunehmen. Der Chef wertete das als Aufforderung zum Arbeitszeitbetrug und erteilte daraufhin eine Abmahnung. Der Vorfall ereignete sich in einer Pflegeeinrichtung. Mehrere Bewohner:innen waren positiv auf Corona getestet worden. Weil ihr Mitarbeiter nicht geimpft war, änderte sie den Dienstplan. Der Beschäftigte sollte woanders zu anderen Zeiten eingesetzt werden.

Geänderte Zeiten abgesprochen

Nachdem die Betroffene mit ihrem Vorgesetzten geklärt hatte, wie die Arbeitszeitanzeige für die geänderten Dienstzeiten auszufüllen waren, erläuterte sie das in einer Teamsitzung. Der betroffene Mitarbeiter war dort allerdings nicht anwesend und hatte keine Kenntnis von der Anweisung. So blieb es bei den ursprünglichen Eintragungen.

Um die Angelegenheit aufzuklären, sollte der Mitarbeiter sich äußern. Er gab dazu an, er sei für sein Handeln allein verantwortlich. Seine Vorgesetzte habe ihn zu keinem Zeitpunkt dazu veranlasst, falsche Angaben zu machen.

Keine Nachforschungen zum Thema

Der Arbeitgeber mahnte trotzdem ohne weitere Nachforschungen ab. Hans-Gerd Boers aus dem DGB Rechtsschutzbüro Berlin erhob Klage. Für das Arbeitsgericht war die Rechtslage eindeutig: Die Darlegungs- und Beweislast für die Wahrheit der in der Abmahnung aufgestellten Tatsachenbehauptungen trägt der Arbeitgeber. Unberechtigt und aus der Personalakte zu entfernen sei eine Abmahnung, bei der lediglich ein Verdacht zum Anknüpfungspunkt gemacht wird; denn eine „Verdachtsabmahnung“ kennt das Arbeitsrecht nicht.

Die pauschale Behauptung der Beklagten, die Klägerin hätte ihren Mitarbeiter angewiesen, die Arbeitszeit fehlerhaft zu dokumentieren, reichte dem Gericht dabei als Nachweis von Tatsachen nicht aus.

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom
3. August 2023, Az.: 27 Ca 3735/22



GUT ZU WISSEN

Regeln für die Abmahnung

Um wirksam zu sein, muss die Abmahnung den Vorwurf einer konkreten Pflichtverletzung unter genauer Angabe des Sachverhalts enthalten (Rüge- und Dokumentationsfunktion), eine Klarstellung der einzuhaltenden Pflichten und einen Hinweis auf die Gefährdung des Arbeitsverhältnisses im Wiederholungsfall (Warnfunktion).



Wer eine Abmahnung erhält, sollte das nicht stillschweigend hinnehmen, sondern prüfen, auf welcher Grundlage diese ausgesprochen wurde. Denn es gibt klare Regeln.

Keine Abmahnung für Streikteilnahme



FALK SCHIRMACHER,
Jurist DGB Rechtsschutz GmbH,
Büro Rostock

„Eine für ver.di politisch wichtige Entscheidung. Das Streikrecht ist durch das Grundgesetz geschützt. Die von der Beklagten angeführten Pflichten für Streikteilnehmende gibt es so nicht.“

Teilnahme an der Versammlung der streikenden Mitarbeiter:innen auf dem Hof des beklagten Unternehmens, brachte die Klägerin ausreichend zum Ausdruck, dass sie am Streik teilnimmt. Eine darüberhinausgehende Pflicht, Vorgesetzte vorab über die beabsichtigte Teilnahme am Streik zu informieren, besteht nicht. Zum Wesen des rechtmäßigen Streiks gehört, dass der Arbeitgeber gezielt, durch Vorenthaltung der Arbeitskraft geschädigt wird. Produktionsprozesse sollen unterbrochen und Gewinne geschmälert werden.

Das Arbeitsgericht verweist auf den Artikel 9 Abs. 3 im Grundgesetz. Das Streikrecht darf danach nicht beschränkt werden. Die Pflicht, sich in Streiklisten eintragen oder sich persönlich abmelden zu müssen, könnte dazu führen, dass Streikwillige psychischen Druck verspüren, der sie daran hindert, von ihrem Streikrecht Gebrauch zu machen.

Arbeitsgericht Rostock, Urteil vom 29. September 2023, Az.: 3 Ca 524/23



GUT ZU WISSEN

Rechte von Beschäftigten

Arbeitnehmer:innen können die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus ihrer Personalakte verlangen. Der Anspruch besteht, wenn die Abmahnung inhaltlich unbestimmt ist, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens beruht oder den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt. Auch eine zu Recht erteilte Abmahnung ist aus der Personalakte zu entfernen, wenn kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers mehr an deren Verbleib in der Personalakte besteht.

Autorin: Susanne Theobald,
Redakteurin, DGB Rechtsschutz GmbH

Auch beim Arbeitsgericht Rostock wurde zu einer Abmahnung verhandelt. Hier ging es um die Teilnahme einer Beschäftigten an einem Warnstreik, den ver.di ausgerufen hatte. Die Streikenden trafen sich zu einer Kundgebung im Hof des Unternehmens. Die Klägerin nahm hieran teil, ohne sich vorher abzumelden. Das passte ihrem Vorgesetzten nicht. Der behauptete, er hätte vom Streik nichts gewusst und deshalb sei die Klägerin dazu verpflichtet gewesen, sich ordnungsgemäß für ihre Teilnahme am Warnstreik abzumelden.

Während eines Streiks gibt es keine Arbeits- oder Informationspflicht

Das Arbeitsgericht entschied anders. Die von Falk Schirmacher aus dem DGB Rechtsschutzbüro Rostock vertretene Klägerin verhielt sich völlig korrekt. ver.di hatte den Warnstreik ausgerufen. Während der Teilnahme am Streik besteht keine Arbeitspflicht. Mit der



Wer an einem Streik teilnimmt, muss sich nicht persönlich abmelden. „Zum Wesen des rechtmäßigen Streiks gehört, dass der Arbeitgeber gezielt, durch Vorenthaltung der Arbeitskraft geschädigt wird“, so das Urteil in Rostock.

Mitbestimmung bleibt bestehen

RESTMANDATE Bestehende Mitbestimmungsrechte für einen stillgelegten Betrieb verhindern die Auflösung eines Betriebsrats mit Restmandat auch bei einer groben Pflichtverletzung. So lautet das Ergebnis eines langwierigen Verfahrens des Gewerkschaftlichen Centrums.

Der Arbeitgeber hatte beschlossen den operativen Betrieb zum April 2019 einzustellen, ein Interessenausgleich war gescheitert. Obwohl der Betriebsrat während der Anhörung zu den Kündigungsabsichten widersprach, wurde den Beschäftigten gekündigt. Erst unter Beteiligung einer Einigungsstelle konnte später ein Sozialplan abgeschlossen werden, dessen Unwirksamkeit das Bundesarbeitsgericht (BAG) jedoch im Februar 2023 feststellte.

Nachdem die Kündigungen ausgesprochen waren, erhoben die Betroffenen Kündigungsschutzklagen. Der Betriebsratsvorsitzende schickte daraufhin eine ausführliche E-Mail an die jeweiligen Prozessbevollmächtigten. Darin informierte er darüber, dass er viele Unterlagen bezüglich der betriebsbedingten Kündigungen gesammelt hat und nunmehr als Sammeldokument zur Verfügung stellt. Sobald man den Link zu den Daten aufrief, konnte ein Ordner mit einer Datengröße von mehr als 150 MB ohne einen Passwortschutz heruntergeladen werden.

Verstoß gegen Datenschutz

Der Arbeitgeber sah darin einen Pflichtverstoß des Betriebsrats und beantragte dessen Auflösung. Der Betriebsratsvorsitzende habe personenbezogene sensible Daten ohne Einverständnis der Betroffenen weitergeleitet und somit gegen Datenschutzbestimmungen verstoßen. Irene Edich aus dem Centrum für Revision

und Europäisches Recht der DGB Rechtsschutz GmbH vertrat den Betriebsrat vor dem Bundesarbeitsgericht.

Restmandat auch 2023

Obwohl der Betrieb tatsächlich schon im Jahr 2019 geschlossen wurde, hatte der Betriebsrat auch 2023 noch ein Restmandat. Denn dieses erlöscht nicht, solange es noch zur Wahrnehmung von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten notwendig ist. Da der Arbeitgeber den abgeschlossenen Sozialplan rechtlich erfolgreich angegriffen hatte, war nach dem Februar 2023 ein neuer Sozialplan zu erstellen. Dafür hatte der Betriebsrat nach wie vor ein Restmandat.

Gemäß § 23 Abs.1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) kann der Arbeitgeber zwar die Auflösung des Betriebsrats beantragen. Diese Regelung ist aber nicht auf einen Betriebsrat mit Restmandat anwendbar, so die Entscheidung des BAG. Die uneingeschränkte Anwendung dieser gesetzlichen Regelung stünde in einem Wertungswiderspruch zu der mit der Schaffung des Restmandats verfolgten Zielsetzung.

Wegfall der betrieblichen Mitbestimmung unzulässig

Da im aufgelösten Betrieb keine Neuwahl mehr stattfinden konnte, würde die Auflösung des Betriebsrats zu einem Wegfall der noch notwendigen betrieblichen Mitbestimmung führen. Die Rechtsfolge des Wegfalls einer betrieblichen Mitbestimmung habe der Gesetzgeber jedoch nicht beabsichtigt. Vielmehr seien die Befugnisse des Betriebsrats über seine Amtszeit hinaus ausgeweitet, jedoch beschränkt auf solche Gegenstände, die gerade durch einen Betriebsuntergang bedingt seien, aber wegen dessen faktischer Verwirklichung nicht mehr während der regulären Amtszeit geregelt werden können.

Eine Einigung der Betriebsparteien über einen Sozialplan bzw. dessen Aufstellung durch die Einigungsstelle hätte so nicht stattfinden können. Daher war es dem Arbeitgeber zumutbar, keine Auflösung des restmandatierten Betriebsrats bewirken zu können.



IRENE EDICH,

Juristin DGB Rechtsschutz GmbH,
Centrum für Revision und Europ. Recht

„Die Entscheidung ist zu begrüßen, da im Restmandat keine Möglichkeit zur Neuwahl des Betriebsrats besteht. Ein Ausschluss des gesamten Betriebsrats würde bedeuten, dass wichtige Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte nicht mehr ausgeübt werden können, die im Zusammenhang mit der Betriebsstilllegung stehen.“

Pflichtverletzung bleibt grundsätzlich aber sanktionierbar

Grobe Pflichtverletzungen des restmandatierten Betriebsrats in der Vergangenheit oder im Zusammenhang mit der Ausübung des Restmandats können grundsätzlich aber sanktioniert werden. Sind sie einzelnen Betriebsratsmitgliedern zurechenbar, können die Voraussetzungen für den Ausschluss von der Wahrnehmung des Restmandats gegeben sein. Das trägt den berechtigten Interessen des Arbeitgebers ausreichend Rechnung, schwere Amtspflichtverletzungen auch im Restmandat nicht hinnehmen zu müssen. Die endgültige Bewertung, ob der betroffene Betriebsratsvorsitzende daher aus dem Betriebsrat auszuschließen war, hatten die Richter:innen aus der Vorinstanz noch zu klären.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 24. Mai 2023, Az.: 7 ABR 21/21

*Autorin: Sabine Gey-Rommel,
Redakteurin, DGB Rechtsschutz GmbH*



Das Jahr 2023 in Zahlen

STATISTIK 2023 Im Jahr des 25. Jubiläums bewies der gewerkschaftliche Rechtsschutz erneut: Mit einem Erfolgswert von über 210 Millionen Euro für seine Mandant:innen hat der DGB Rechtsschutz einen enormen Wert für die DGB-Gewerkschaften und ihre Mitglieder.

Im Jahr 2023 fiel das Engagement der Beschäftigten der DGB Rechtsschutz GmbH für Gewerkschaftsmitglieder besonders ins Gewicht. Mit einem Anstieg von mehr als zehn Prozent bei den neuen Verfahren haben die Kolleg:innen über 10.000 Verfahren mehr als 2022 bearbeitet. In absoluten Zahlen entspricht das 115.310 Neuerfahren im Jahr 2023 gegenüber 104.808 neuen Verfahren im Jahr 2022.

Viel Ärger um das Arbeitsentgelt

Mit 21.039 Mandaten bildeten die Rechtsstreite um das Arbeitsentgelt weiterhin den Schwerpunkt in der Arbeit des DGB Rechtsschutzes. Außerdem spiegelten sich 2023 die wirtschaftlichen Entwicklungen in Deutschland wider. Nach den Krisen rund um die Covid-19-Pandemie, explodierende Energiepreise und steigende Inflation überrascht der Anstieg bei betriebsbedingten Kündigungen nicht: Im Vergleich zu 2022 (6.825 neue Verfahren) ist ein Zuwachs mit 8.650 Fällen bei betriebsbedingten Kündigungen (13,2 Prozent) zu verzeichnen. Nimmt man die Zahlen der Verfahren rund um verhaltensbedingte und personenbedingte Kündigungen, Befristung sowie sonstige Streitige Beendigungen hinzu, ergibt sich, dass 19,5 Prozent aller arbeitsgerichtlichen Verfahren die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Gegenstand hatten.

In der Statistik 2023 ist der Anteil an „Beratung und Sonstiges“ mit 46,4 Prozent sehr hoch. Darunter fallen u.a. Verfahren in Bezug auf Abmahnungen, Zeugniskorrektur oder Versetzung.

Streitgegenstände im Sozialrecht

Die sozialrechtlichen Verfahren blieben im Jahr 2023 auf einem hohen Niveau, größtenteils mit mehr Fällen als im Vorjahr. Die Dauerthemen vor den Sozialgerichten sind u.a. das Schwerbehindertenrecht (18 Prozent) sowie die Renten- und Arbeitslosenversicherung (jeweils elf Prozent). Die Kolleg:innen der DGB Rechtsschutz GmbH bearbeiteten auch Auseinandersetzungen rund um Kindergeld, Reha und Sozialhilfe.

Massenverfahren im Beamtenrecht

Die Zahl der Neuerfahren im Verwaltungsrecht ist um 32,89 Prozent gestiegen – von 3.875 Fällen im Jahr 2022 auf 5.194 Fälle im Jahr 2023. Die Steigerung

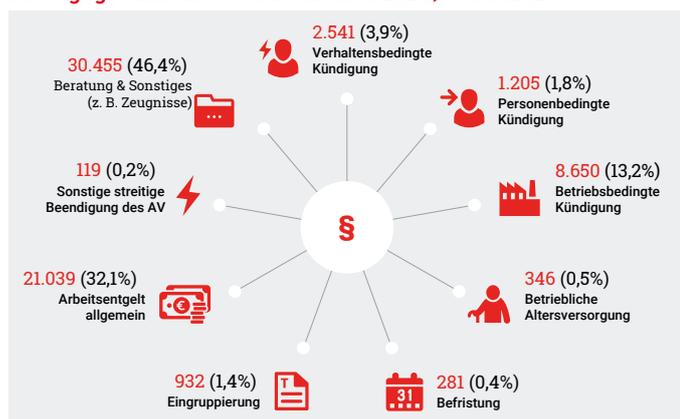
resultiert aus den Alimentationsverfahren (Massenverfahren), die die Jurist:innen der DGB Rechtsschutz GmbH führen.

Im Verwaltungsrecht werden u.a. Verfahren über Besoldung und Beförderung, zu Versorgungsbezügen und Beihilfen geführt. Die Anzahl dieser Verfahren ist im Jahr 2023 ebenfalls gestiegen.

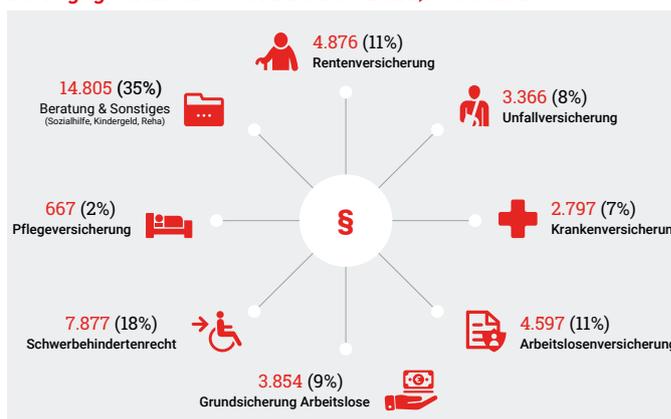
Mehr Infos online auf dgbrechtsschutz.de unter „Publikationen“ -> Statistiken



Streitgegenstände im Arbeitsrecht 2023, 1. Instanz



Streitgegenstände im Sozialrecht 2023, 1. Instanz



Rudolf, Rudi Buschmann, DGB Rechtsschutz GmbH

Mit Recht für Europa und Beschäftigte

INTERVIEW Rudolf Buschmann ist leidenschaftlicher Jurist und Europäer. Seit den 1990er Jahren vertritt er Arbeitnehmer:innen vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg und dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) in Straßburg. Im Interview beleuchten wir seinen langen Einsatz für die DGB Rechtsschutz GmbH näher.



Rudolf Buschmann möchte europäische Rechtsprechung auch für deutsche Beschäftigte durchsetzen.

Du gehörst von Beginn an zum DGB Rechtsschutz. Was waren deine Meilensteine dabei?

Da fallen mir viele ein: vom DGB-Rechtssekretär in Kiel über meine Tätigkeiten im Hauptvorstand der früheren Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV; heute Teil von ver.di), als Redakteur der Zeitschrift Arbeit und Recht (AuR), in der DGB-Bundesrechtsstelle und zuletzt im „Centrum“. Dazu kommen noch meine Vorlesungen an der Uni Kassel seit 30 Jahren.

Welche Auswirkungen haben europäische Richtlinien auf die deutschen Gesetze?

Nach Artikel 288 AEUV, dem Vertrag über die Arbeitsweise

der Europäischen Union, sind Richtlinien für jeden Mitgliedstaat verbindlich. Das heißt: Wo möglich, muss nationales Recht europarechtskonform ausgelegt werden. Wenn das nicht mehr möglich ist, bedarf es einer Korrektur „de lege ferenda“, also einer künftigen Anpassung. Öffentliche Arbeitgeber sind unmittelbar an Richtlinien gebunden, private nicht. Setzt ein Mitgliedstaat europäische Richtlinien nicht ordnungsgemäß um, kommen Staatshaftungsansprüche in Frage.

In deinem „jüngsten“ Verfahren ging es um ein Streikrecht für Beamte. Dafür hast du vor dem Europäischen Gerichtshof

für Menschenrechte gesprochen. Wie war das?

Wir waren vorbereitet. Das ganze Team hat mitgemacht, ebenso EGB, Gewerkschaften und Wissenschaftler in ganz Europa. Dann war das Plädoyer in Straßburg gesichert. Die Fragen mancher EGMR-Richter:innen erweckten den Eindruck, dass sie nicht alle Schriftsätze gelesen hatten. Das konnte ich aber natürlich in der Verhandlung nicht sagen. Die Sache wurde leider nicht eindeutig geklärt.

In deinem Einsatz für die Modernisierung beim Arbeitszeitgesetz und auch durch deine Expertise zum Teilzeit- und Befristungsgesetz: Wo siehst du die deutsche Rechtsprechung aktuell?

Im Arbeitszeitrecht verdanken wir Europa sehr viel: vom Arbeitszeitbegriff inklusive der Definition von „Bereitschaft“ über die Garantie täglicher und wöchentlicher Ruhezeiten, der Begrenzung von Mehrarbeit und vieles mehr – Europa baut Deiche gegen exzessive Arbeitszeitflexibilisierung. Deutschland hat da noch Lernbedarf. Der Ausgleichszeitraum für die Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit beträgt beispielsweise nach

Art. 16 der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG) vier Monate. Der nach § 3 des deutschen Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) sechs Monate. Das passt nicht zusammen und ist nur ein Beispiel von vielen. Völlig daneben liegen Forderungen auf weitere Flexibilisierung wie 12-Stunden-Tage oder Eingriffe in Ruhezeiten. Mein Rat an jüngere Kolleginnen und Kollegen lautet daher: bei deutschen Gesetzen immer die jeweiligen Richtlinien mitlesen und Gerichte darauf hinweisen – und somit die Lernfähigkeit von Gerichten austesten!

Welche Rolle spielt deiner Meinung nach die DGB Rechtsschutz GmbH für europäische Regelungen und Initiativen?

Eine ganz entscheidende! Wir stehen an erster Stelle in der forensischen Arbeitnehmervertretung vor dem EuGH und dem EGMR. Strategische Prozessführung fängt vor Instanzgerichten an. Auch Arbeits- und Landesarbeitsgerichte können an den EuGH vorlegen – vor allem, wenn wir sie darauf hinweisen und Vorlagefragen vorformulieren. Deshalb ist der Rechtsschutz für europäische Regelungen und Initiativen unverzichtbar!

IMPRESSUM

RECHT SO!
Newsletter der DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 1/2024 (April)
Erscheint dreimal jährlich.
Nächste Ausgabe: Juni/Juli 2024

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

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

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

Bildnachweise
Titelbild, S. 5: karepa / AdobeStock
S. 2, oben: Monkey Business / AdobeStock
S. 2, unten: freepik.com
S. 3 (Martin Kuehtz): Frank Ott
S. 3: Halfpoint / AdobeStock
S. 4 (Hans-Gerd Boers): Frank Ott
S. 4: fovito / AdobeStock
S. 5 (Falk Schirmacher): privat
S. 6 (Irene Edich): Frank Ott
S. 6: Coloures-Pic / AdobeStock
S. 7: DGB Rechtsschutz GmbH
S. 8: Frank Ott

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

Druck: Brandt GmbH



Dieses Druckerzeugnis ist mit dem Blauen Engel ausgezeichnet.