

RECHT SO!



GEMEINSAM. ZIELE. ERREICHEN.

■ **Über 20.000 Besucher.** Die DGB Rechtsschutz-Internetseite erfreut sich wachsender Beliebtheit. Seite 2

■ **Erste Hilfe für Betriebsräte.** Verhaltenstipps beim Auftauchen von Arbeitgeber-Anwalt Naujoks. Seite 2

■ **Mehr Gehalt für alle.** Chefs dürfen nicht beliebig Arbeitnehmergruppen bilden und diese ungleich vergüten. Seite 3

■ **„Es geht nur mit einem Gesetz“.** Alexander Kirchner (Vorsitzender der EVG) zur Tarifeinheit. Seite 4

Zwischen den Zeilen

Ende mit Schrecken

Auf das falsche Pferd gesetzt hatte offenbar ein westfälisches Unternehmen, als es sich ein auf Personal-Outsourcing spezialisiertes Werkvertragsunternehmen ins Haus holte. Dieses war nicht zimperlich und ließ die in der Transportabteilung Beschäftigten durch Werkvertragsmitarbeiter ersetzen. Da die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei den Werkverträgen enden, hatten die betrieblichen Interessenvertreter wenig entgegenzusetzen, zumal keine Festangestellten entlassen wurden. Das Fass zum Überlaufen brachte jedoch eine Stellenausschreibung des Werkvertragsunternehmens, in der herausragende Mitarbeiter gesucht wurden – natürlich zu einem Dumpinglohn bei einer 42-Stunden-Woche. Voraussetzungen in der Stellenausschreibung waren jedoch der „Austritt aus der Gewerkschaft“ sowie der „Verzicht auf Beratung durch den Betriebsrat“. Endlich konnten ver.di und Betriebsrat eingreifen und wiesen den Arbeitgeber auf seinen Verstoß gegen das Betriebsverfassungsgesetz und gegen die im Grundgesetz verankerte Koalitionsfreiheit hin. Da das Unternehmen durch sein Outsourcing ohnehin keine Kosten sparte, lenkte der Chefein: Er kündigte die Trennung vom Werkvertragsunternehmen an, das die Stellenausschreibung zurücknahm.



Arbeitgeber gegen Betriebsräte – ein Trend aus den USA, der auch in Deutschland zunimmt und den die Otto-Brenner-Stiftung in ihrer aktuellen Studie „Union Busting in Deutschland“ unter die Lupe genommen hat (www.otto-brenner-stiftung.de).

Selbst ist der Kunde

Ist IKEA ein Selbst- oder Fremdbedienungsladen? Von der Antwort auf diese Frage hing die tarifliche Höhergruppierung einer Kassiererin in Kiel ab.

„Ich verdiene zu wenig“, fand eine Kassiererin des Einrichtungshauses IKEA in Kiel. Dort wurde sie nach Gehaltsgruppe 2 des Entgelttarifvertrags für den Einzelhandel in Schleswig-Holstein vergütet. Zwar sei sie ausschließlich an den Kassen mit Kassieren beschäftigt, aber oft übernahm sie Verkäuferfunktionen, da die Kunden auf dem Verkaufsgelände keine Ansprechpartner gefunden hatten. So beehrte die Betriebsrätin ihre Höhergruppierung. „Aus tarifrechtlicher Sicht entscheidend war für uns die Frage, ob es sich bei IKEA um einen Selbstbedienungs- oder einen Fremdbedienungsladen handelt“, erklärt Rechtsschutzsekretär Wolfgang Kullick vom DGB Rechtsschutz-Büro Kiel, der die Mandantin vor Gericht vertrat. „Auf den ersten Blick eine klare Sache: IKEA-Kunden suchen sich die Ware selbst aus, nehmen sie aus dem Regal, transportieren sie zur Kasse und bezahlen sie dort – ein Prinzip, das jeder kennt.“ Auch das Arbeitsgericht Kiel sah das so und gab der Klage statt.

Überrascht war Rechtsschutzsekretär Kullick, als das Landesarbeitsgericht (LAG) anders entschied, nachdem der Arbeitgeber in Berufung gegangen war: Ein Selbstbedienungsladen, so der Richter, stehe als Synonym für einen Supermarkt und damit habe IKEA nichts zu tun. Mit dieser Argumentation stützte das LAG den Arbeitgebervortrag. Schließlich zog er mit Unterstützung des „Centrums für Europäisches Recht und Revision“ der DGB Rechtsschutz GmbH vors Bundesarbeitsgericht (BAG). Dieses bestätigte, dass eine Einzelhandelsverkaufsstelle dann ein „SB-Laden“ im tariflichen Sinne sei, wenn sie von der Vertriebsform der Selbstbedienung geprägt sei. Biete eine Ver-



kaufsstelle sowohl Selbst- als auch Fremdbedienung mit Beratung durch Verkaufspersonal an – wie IKEA –, ist die Form entscheidend, die die prägende ist. Das BAG hob das Urteil auf und verwies zur neuen Entscheidung ans LAG zurück.

Entsprechend wurden Zahlen herangezogen: 8.204 Artikel können IKEA-Kunden in Kiel selbstständig auswählen und entnehmen; 4.707 Artikel stehen nach Beratung durch Verkäufer zur Verfügung. Die Landesrichter überdachten ihre Entscheidung und gaben der Mandantin recht: Auch wenn es Elemente der Fremdbedienung gebe, dominiere die Selbstbedienung. „IKEA hat sich als fairer Verlierer gezeigt“, freut sich Kullick. Alle Kassierinnen und Kassierer in Schleswig-Holstein profitierten von der Höhergruppierung, die Mandantin sogar mit einer Nachzahlung ab Mai 2010.

LAG Schleswig-Holstein am 17. Juli 2014, Az. 4 Sa 57/14
Arbeitsgericht Kiel am 24. Februar 2012, Az. 2 Ca 2012 c/10

„IKEA hat sich als fairer Verlierer gezeigt“, freut sich Rechtsschutzsekretär Wolfgang Kullick aus Kiel für seine Mandantin.

UNTERSCHIEDUNG IM DETAIL

Der Tarifvertrag für den Einzelhandel definiert Selbst- und Fremdbedienungsläden nicht genauer. Von daher sah das Gericht im obigen Fall die allgemeine wirtschaftliche Bedeutung als ausschlaggebend dafür, ob IKEA unter die Kategorie Selbst- oder Fremdbedienung fällt. Danach ist die Selbstbedienung eine Verkaufsmethode im Einzelhandel, bei der

der Kunde die Ware selbst aussucht, aus dem Regal nimmt, zur Kasse transportiert und dort bezahlt. Selbstbedienung steht damit im Gegensatz zur traditionellen Fremdbedienung, bei der das Verkaufspersonal die Waren präsentiert, den Kunden berät und weitere Tätigkeiten wie Rechnungsstellung, Verpackung der Ware und Inkasso übernimmt.

Besucherrekord auf DGB Rechtsschutz-Homepage

Über 20.000 Besucher im Oktober

Aktuelle Meldungen, Rechtstipps, die Büros vor Ort: Die Internetseite der DGB Rechtsschutz GmbH informiert laufend über Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht und erfreut sich wachsender Beliebtheit.

Die Internetredaktion der DGB Rechtsschutz GmbH hat in den vergangenen Monaten einiges unternommen, um die Internetseite unter www.dgbrechtsschutz.de interessanter, aktueller und bekannter zu machen: Das fünfköpfige Kernteam mit den Online-Redakteuren Michael Mey, Hans-Martin Wischnath, Till Bender, Silke Clavorbeck sowie dem Content-Manager und Bildredakteur Frank Ott intensiviert die Kontakte zu den anderen DGB-Gewerkschaften, bewarb die Internetseite mit einem eigenen Flyer, der auch als Beileger in der RECHT SO! erschien, und besuchte zahlreiche Schulungen, damit die Online-Redakteure die Seite noch schneller und besser mit Inhalten füllen können.

Steigerung um 75 Prozent

Im Oktober zeigten die Maßnahmen Wirkung: 20.086 Besuche konnte die Redaktion in diesem Monat verzeichnen: Damit haben wir seit dem Neustart der Internetseite vor gut einem Jahr einen Besucherrekord aufgestellt“, freut

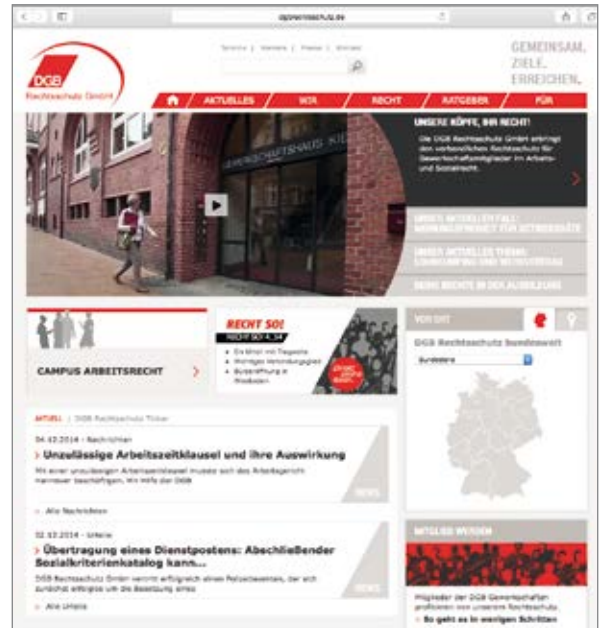
sich Content-Manager Frank Ott über den Erfolg. Nicht zuletzt war diese Steigerung um immerhin 75 Prozent zum Vormonat September durch zahlreiche Kooperationen mit den Internetredaktionen von IG Metall, ver.di, IG BCE und DGB möglich.

Texte für Gewerkschaften

So gelangten viele Gewerkschaftsmitglieder durch zahlreiche Verlinkungen auf die Inhalte der DGB Rechtsschutz-Website. „Zudem informieren wir alle Online-redaktionen der Gewerkschaften über unsere neuen Inhalte“, erklärt Frank Ott, „und erstellen auch Texte, in denen wir mit rechtlichen Tipps weiterhelfen.“

Redakteure mit Praxiswissen

Auch das ist ein Vorteil der Online-Redaktion der DGB Rechtsschutz GmbH: Alle Redaktionsmitglieder sind ausgebildete Juristen aus der Praxis und wissen, wovon sie schreiben.



Filme, Kommentare, RECHT SO!: Auf der DGB Rechtsschutz-Homepage finden sich viele hilfreiche Infos.

+++ TICKER +++

Eva Pulfrich ist seit dem 1. November 2014 neue Teamleiterin für die Arbeitseinheit Potsdam/Neuruppin. Die Teamleiterin ist im Büro Neuruppin (Juncker Str. 6a, 16816 Neuruppin, Tel. 03391. 59 550) zu erreichen.

Unterstützung auf der Internetseite der DGB Rechtsschutz GmbH

Erste Hilfe für Betriebsräte

Verhaltenstipps beim Auftauchen von Arbeitgeber-Anwalt Naujoks

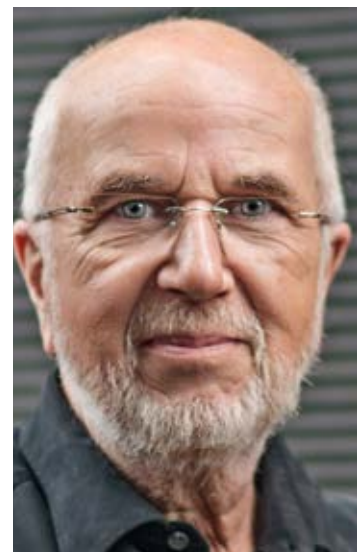
„Vollstrecker der Bosse“, „des Teufels Advokat“, „Betriebsrätefresser“ – dies sind nur einige aussagekräftige Spitznamen für den Arbeitgeber-Anwalt Helmut Naujoks, der mittlerweile an drei deutschen Standorten Rechtsanwaltskanzleien unterhält. Dessen rigides Vorgehen gegen Arbeitnehmer und Betriebsräte war bereits mehrfach Thema in den Medien.

Abmahnungs- und Kündigungswellen

Auch viele Betriebsräte, die in Verfahren von der DGB Rechtsschutz GmbH vertreten wurden, hatten mit dem Juristen unliebsamen Kontakt. Naujoks Spezialgebiet: im Auftrag der Arbeitgeber Betriebsratsmitglieder aus dem Unternehmen entfernen und Betriebsratsgremien demontieren. „Um dies zu erreichen, überzieht Naujoks Betriebsräte mit Abmahnungs- und

Kündigungswellen“, erklärt Hans-Martin Wischnath, der Naujoks bereits mehrfach vor Gericht begegnete, „mehrere fristlose Kündigungen sind keine Seltenheit. Offene und verdeckte Bespitzelungen, Hausverbote gegen Gewerkschaftssekretäre und Betriebsräte, Verhinderung und Abmahnung von Presseberichterstattung, Gründung und Coaching von Anti-Betriebsratsinitiativen gehören ebenso zu seinem Repertoire wie Spaltung und Polarisierung der Belegschaft.“

Um Betriebsräte besser auf ein plötzliches Erscheinen des Anwalts vorzubereiten, gibt die DGB Rechtsschutz GmbH im Internet Tipps: <http://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/betriebsraete-und-personalraete/betriebsraete-mobbing-als-anwaltsliche-dienstleistung/>



Offene und verdeckte Bespitzelungen, Hausverbote gegen Gewerkschaftssekretäre und Betriebsräte, Spaltung der Belegschaft: Hans-Martin Wischnath erklärt das „Prinzip Naujoks“.

Was tun, wenn Arbeitgeber-Anwalt Naujoks im Büro steht? Tipps im Internet:



Mehr Gehalt für alle

Arbeitgeber dürfen nicht beliebig Arbeitnehmergruppen bilden und diese ungleich vergüten. Im Fall von Rechtsschutzsekretär Tino Junghans aus dem Büro Oldenburg kam das dem Arbeitgeber teuer zu stehen.

KONTROLLE IST BESSER

Der Rechtsschutzsekretär Tino Junghans empfiehlt allen Arbeitnehmer*innen, bei Ungleichbehandlungen im Betrieb genau hinzusehen:

„In der Praxis kommt es häufig vor, dass Arbeitgeber mit Nichttarifmitgliedern andere Arbeitsverträge aushandeln als mit Tarifmitgliedern. Unser Ratschlag ist es, solche betrieblichen Ungleichbehandlungen juristisch überprüfen zu lassen. Hier entpuppt sich ein verlockendes Angebot oft als Schlechterstellung. Die Einzelgewerkschaften und die DGB Rechtsschutz GmbH helfen hier gerne weiter.“

WILLKÜR VERBOTEN

- Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet die **sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer** gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage ebenso wie die **sachfremde Differenzierung zwischen Gruppen** von Arbeitnehmern. Sachfremd ist eine Differenzierung, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigen Gründe gibt, wenn also die Regelung als willkürlich anzusehen ist.
- Die Bildung von Arbeitnehmergruppen, denen eine Leistung gewährt wird, und denen, die davon ausgeschlossen werden, ist nur dann gerechtfertigt, wenn die Unterscheidung **einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zweckes erforderlich und angemessen ist** (Bundesarbeitsgericht am 17. März 2010, Az. 5 AZR 168/09).
- Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz findet **keine Anwendung**, wenn ein Arbeitgeber mit einer Gewerkschaft **im Rahmen von Tarifverhandlungen vereinbart, für deren Mitglieder bestimmte Zusatzleistungen zu erbringen** (Bundesarbeitsgericht am 21. Mai 2014, Az. 4 AZR 50/13 und 4 AZR 120/13).

Ob ein Arbeitnehmer gerecht behandelt wird, wenn er weniger als sein Kollege verdient – daran scheiden sich die Geister. Rechtlich gesehen, kann ein Arbeitgeber die Bezahlung eines Arbeitnehmers aufgrund besonderer Umstände, zum Beispiel der Arbeitsmarktsituation, einzelvertraglich vereinbaren. Von daher gilt beim Gehalt das Gleichbehandlungsgebot nur eingeschränkt, weil der Grundsatz der Vertragsfreiheit für individuell vereinbarte Löhne und Gehälter laut § 105 Gewerbeordnung Vorrang hat.

Anders lag der Fall, den Rechtsschutzsekretär Tino Junghans aus dem DGB Rechtsschutz-Büro Oldenburg bearbeitete. Hier hatte ein nichttarifgebundener Arbeitgeber eines großen Metallbetriebs im Juni 2012 einer kleinen Gruppe von Beschäftigten, die einen Arbeitsvertrag über eine 40-Stunden-Woche hatten, eine fünfprozentige Lohnerhöhung gewährt, während die Mehrheit der Mitarbeiter mit einer 35-Stunden-Woche gar keine Gehaltserhöhung bekam – aus Sicht der DGB Rechtsschutz GmbH eine unzulässige Überkompensation.

Einblick in die Mitarbeiterstruktur

Bereits im Mai 2011 gewährte der Arbeitgeber allen Arbeitnehmern eine Lohnerhöhung von drei Prozent – mit Ausnahme der Mitarbeiter mit einer 40-Stunden-Woche: Deren Gehälter stiegen sogar um fünf Prozent. Gegen diese Differenzierung klagte schon damals der Mandant von Tino Junghans wegen Ungleichbehandlung. Die Klage wurde vom Arbeitsgericht Oldenburg jedoch abgewiesen, da nur die Lohndifferenzen ausgeglichen worden seien, die durch die nicht abgeltete Mehrarbeit bei diesen Arbeitnehmern entstanden seien. „Dieses frühere Verfahren gewährte uns einen aussagekräftigen Einblick in die Mitarbeiterstruktur. So waren die Mitarbeiter mit 35-Stunden-Vertrag mehrheitlich Gewerkschaftsmitglieder und diejenigen mit 40 Stunden nicht“, erklärt Rechtsschutzsekretär Junghans. Von daher lag der Verdacht nahe, dass der Firmenchef mit der Gehaltssteigerung im Juni 2012 diejenigen Mitarbeiter belohnen wollte, die sich bereit erklärt hatten, fünf Stunden mehr zu arbeiten, und die sich nicht gewerkschaftlich organisiert hatten. Aus Sicht der DGB Rechtsschutz GmbH lagen eine willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer und eine sachgrundfremde Gruppenbildung vor – für diese unterschiedliche Behandlung gab es keine billigen Gründe.

Umgruppierungen ohne Betriebsrat

Vor dem Arbeitsgericht argumentierte der Beklagte damit, dass den bevorzugten Mitarbeitern



neue Aufgabengebiete zugeteilt worden waren. „Ganz klar war das nur eine Schutzbehauptung, denn, gesetzt den Fall, hätte diese Aufgabenänderung gar nicht in das betriebliche Vergütungssystem gepasst – und über eine Umgruppierung hätte der Betriebsrat mitentscheiden müssen“, erklärt Tino Junghans.

Gehaltserhöhung auf alle anwendbar

Auch das Gericht entschied diesmal zugunsten des IG Metall-Mitglieds: Der benachteiligte Arbeitnehmer hat Anspruch auf die vorenthaltene Leistung, da ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vorliegt. Der Arbeitgeber ist demnach verpflichtet, die Regel auf alle Arbeitnehmer im Betrieb anzuwenden –, also allen fünf Prozent mehr Gehalt zu zahlen – so sieht es eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 15. Juli 2009 vor (Az. 5 AZR 486/08).

„Von dieser Entscheidung profitierten bislang 150 weitere Kollegen, die die fünf Prozent gerichtlich geltend gemacht haben – weitere werden noch folgen“, sagt Tino Junghans, „dieser Fall hat den Gewerkschaftsmitgliedern eine Lohnerhöhung gesichert, ohne dass sie dafür verhandeln oder streiken mussten oder dass der Arbeitgeber tarifgebunden gewesen wäre.“

Arbeitsgericht Oldenburg am 19. August 2013,
Az. 1 Ca 714/13

Bislang profitierten 150 weitere Kollegen, die die fünf Prozent gerichtlich geltend gemacht haben, von der Entscheidung des Arbeitsgerichts Oldenburg. Weitere werden noch folgen.

Tarifstreit bei der Bahn und die Folgen

»Es geht nur mit einem Gesetz«

„Ein Betrieb, ein Tarifvertrag“ – der Ruf nach einem Tarifeinheitsgesetz wird immer lauter. Fragen zum Thema an den Vorsitzenden der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) Alexander Kirchner.



Foto: EVG

Alexander Kirchner ist seit 2010 Vorsitzender der EVG. Zuvor stand er der Vorgängergewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED) vor. Im aktuellen Tarifstreit ist Kirchner mehrfach auf die GdL-Führung zugegangen, die eine kooperative Zusammenarbeit jedoch ablehnte.

Der längste Streik in der Geschichte der Deutschen Bahn liegt hinter uns. Es gab viel Kritik von Politik und Öffentlichkeit an der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GdL) und deren Vorsitzendem Claus Weselsky. Zu recht? Forderungen letztlich auch mit Arbeitskampf durchzusetzen ist das gute Recht einer jeden Gewerkschaft. Damit das auch so bleibt, sollte mit diesem Recht sehr verantwortungsbewusst umgegangen werden. Streiks kann es nur dann geben, wenn sich am Verhandlungstisch nichts mehr bewegt. Das ist der Maßstab. Ob diesem Anspruch immer alle gerecht werden, will

»Die Arbeitsgerichte haben dem Streikrecht immer schon eine hohe Bedeutung beigemessen.«

ich nicht beurteilen. Politik und Öffentlichkeit haben das ja schon recht deutlich getan.

Das Hessische Landesarbeitsgericht erkannte den zurückliegenden Bahnstreik als legal und trotz hoher wirtschaftlicher Schäden als verhältnismäßig an – ein Urteil auch im Sinne der EVG zum Erhalt des Streikrechts? Jedes andere Urteil hätte uns gewundert. Die Arbeitsgerichte haben dem Streikrecht immer schon eine hohe Bedeutung beigemessen – und das ist auch gut so.

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles hat ein Gesetz zur Tarifeinheit angekündigt, nach dem in einem Betrieb der Tarifvertrag der Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern gilt, wenn sich eine große und eine kleine Gewerkschaft nicht auf eine Zusammenarbeit bei Tarifverhandlungen einigen. Kann das gelingen, ohne das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit zu verletzen?

Uns wäre es viel lieber, wenn wir uns auf betrieblicher Ebene gewerkschaftsintern einigen würden. Dann brauchen wir ein solches Gesetz nicht. Dazu ist die GdL aber nicht bereit. Kooperationsangebote, die den Vertretungsanspruch an Mitgliederzahlen festmachen, hat sie ausgeschlagen. Da für uns die Tarifeinheit ein hohes Gut ist, geht es dann nur mit einem Gesetz. Ich darf daran erinnern, dass wir in der Bundesrepublik

über viele Jahrzehnte Tarifeinheit hatten. Das hat Deutschland vorgebracht. Das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit sehen wir nicht verletzt.

Die EVG befürchtet angesichts der Verweigerungshaltung der GdL eine Spaltung der Bahnbelegschaft. Wie steuert die EVG dagegen, um diese Spaltung zu verhindern? „Wir leben Gemeinschaft“ – das ist unser Selbstverständnis und das leben wir auch in unserer täglichen Arbeit. Das wollen letztlich auch die Eisenbahnerinnen und Eisenbahner, die in einem Verbundunternehmen wie der Bahn eng zusammenarbeiten. Dass durch Polarisierung und Spaltung auch viel im kollegialen Miteinander kaputtgeht, hat sich in den vergangenen Wochen leider gezeigt. Das zu ändern liegt in der Hand eines jeden Einzelnen.

»Uns wäre es viel lieber, wenn wir uns auf betrieblicher Ebene gewerkschaftsintern einigen würden.«

BAHNBELEGSCHAFT BLEIBT GESPALTEN

Im laufenden Tarifstreit zwischen der Gewerkschaft deutscher Lokomotivführer (GdL) und der Bahn geht es auch ums Grundsätzliche: Die GdL pocht auf Tarifpluralität. Sie möchte nicht nur für die Lokführer, sondern auch für andere Berufsgruppen wie die Zugbegleiter „eigenständige Tarifverträge“ bei der Bahn aushandeln, obwohl Letztere mehrheitlich in der größten

Berufsgruppe EVG organisiert sind. Für die EVG gelte nach wie vor das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ – für die gleiche Berufsgruppe müssten „einheitliche Tarifverträge“ bestehen. Ein Spitzengespräch der beiden zerstrittenen Bahngewerkschaften über die Frage, wer künftig welche Berufsgruppe vertreten darf, endete am 18. November ergebnislos.

IMPRESSUM



RECHT SO!
Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 5_14 (Dez. 2014)

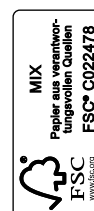
Gedruckte Auflage: 20.000
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: Februar 2015

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

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

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

Druck: Gebrüder Kopp, Köln



/// Rund-um die-Uhr-Pflege | Vergütung für Vollarbeit und Bereitschaftsdienst

Mindestentgelt auch für Bereitschaft

Auch Pflegedienstbeschäftigte, die in 24-Stunden-Diensten eingeteilt sind und in dieser Zeit auch Bereitschaftsdienst ableisten, haben Anspruch auf das Mindestentgelt während der gesamten Arbeitszeit. Das entschied das Bundesarbeitsgericht im Zusammenhang mit § 2 Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (PflegeArbbV). Damit entsprach das Erfurter Gericht dem Antrag einer Pflegehelferin eines privaten Pflegedienstes. Sie arbeitete in zweiwöchigen Rund-um-die-Uhr-Diensten, während derer sie verpflichtet war, an der Pflegestelle anwesend zu sein. Für die Zeiten in Bereitschaft war sie nicht mit dem in § 2 PflegeArbbV geforderten Mindestentgelt in Höhe von – damals – 8,50 Euro vergütet worden. Ihr Arbeitgeber hatte dieses Entgelt nur für ihre Vollarbeitszeiten gezahlt, nicht aber für Bereitschaftszeiten.

Die Vorschrift

Die Pflegekommission hat sich am 4. September 2014 auf höhere Mindestlöhne für Beschäftigte in der Pflege geeinigt. Ab 1. Oktober 2015 sollen auch Betreuungskräfte von dementen Personen, Alltagsbegleiterinnen und -begleiter sowie Assistenzkräfte unter die Mindestlohnregelung fallen.

Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (PflegeArbbV)

§ 2 Mindestentgelt

(1) Das Mindestentgelt beträgt im Gebiet der Länder Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein

- ab dem Inkrafttreten (frühestens 1. Januar 2015): 9,40 Euro je Stunde,
- ab dem 1. Januar 2016: 9,75 Euro je Stunde,
- ab dem 1. Januar 2017: 10,20 Euro je Stunde.

(2) Das Mindestentgelt beträgt im Gebiet der Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen

- ab dem Inkrafttreten (frühestens 1. Januar 2015): 8,65 Euro je Stunde,
- ab dem 1. Januar 2016: 9,00 Euro je Stunde,
- ab dem 1. Januar 2017: 9,50 Euro je Stunde.

Nach § 2 PflegeArbbV sei das Mindestentgelt „je Stunde“ festgelegt und knüpfe damit an die vergütungspflichtige Arbeitszeit an, so das Bundesarbeitsgericht. Dazu gehörten nicht nur die Vollarbeit, sondern auch die Arbeitsbereitschaft und der Bereitschaftsdienst. Während beider müsse sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort bereithalten, um im Bedarfsfall unverzüglich die Arbeit aufzunehmen.

Bundesarbeitsgericht
am 19. November
2014, Az.
5 AZR 1101/12
PM 63/14



Foto: söralex | Photocase.de

Der Kommentar

Grundsätzlich kann für Bereitschaftsdienste ein geringeres Entgelt als für Vollarbeit bestimmt werden. Da der Gesetzgeber von dieser Möglichkeit im Bereich der Pflege aber keinen Gebrauch gemacht hat, so entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG), sind arbeitsvertragliche Vereinbarungen unwirksam, die für Bereitschaftsdienst in der Pflege einen geringeren als den Mindestlohn nach § 2 PflegeArbbV vorsehen. Mit dieser Entscheidung dürfte auch dem letzten Anbieter von Rund-um-die-Uhr-Diensten klar sein, dass Schluss sein muss mit den als sittenwidrig zu bezeichnenden Arbeitsverträgen für Pflegekräfte, die Tag und Nacht Pflegebedürftige betreuen.

Der Praxistipp

Pflegekräfte, die Rund-um-die-Uhr-Dienste versehen, sollten, sofern deren Vergütung unterhalb des Mindestlohns in der Pflegebranche (siehe „Die Vorschrift“) liegt, ihre Ansprüche unbedingt zeitnah geltend machen. Dies insbesondere dann, wenn Ausschlussfristen, innerhalb derer Ansprüche geltend zu machen sind, zwischen den Parteien vereinbart sind. Bei Fragen empfiehlt es sich, umgehend Rechtsrat bei seiner Gewerkschaft einzuholen.

Urlaub | Ältere Arbeitnehmer

Ermessensspielraum

Wenn Arbeitgeber älteren Arbeitnehmern mehr Urlaub gewähren als jüngeren, liegt eine Ungleichbehandlung aufgrund des Alters vor. Diese ist aber nach § 10 Satz 3 Nr. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gerechtfertigt, wenn die Urlaubsregelung dem Schutz älterer Arbeitnehmer dient. Eine weitere Anforderung nennt § 10 Satz 2 AGG: Die Bevorzugung muss geeignet, erforderlich und angemessen sein, wobei dem Arbeitgeber ein Gestaltungs- und Ermessensspielraum zusteht, so das Bundesarbeitsgericht. Geklagt hatte eine 54-jährige Arbeitnehmerin eines nicht tarifgebundenen Schuhherstellers. Dort stehen Beschäftigten ab Vollendung des 58. Lebensjahres zwei zusätzliche Urlaubstage zu.

Die Klägerin sah darin eine Altersdiskriminierung und verlangte eine Anpassung ihres Urlaubsanspruchs von 34 auf 36 Urlaubstage. Die Arbeitgeber-Begründung, ältere Mitarbeiter benötigen im Produktionsbetrieb längere Erholungsphasen, sei aus ihrer Sicht nicht tragfähig. Es sei auch nicht ersichtlich, warum ausgerechnet ab Vollendung des 58. Lebensjahres ein gesteigertes Erholungsbedürfnis vorhanden sei. Das Gericht wies ihre Klage ab, der Arbeitgeber habe seinen Gestaltungs- und Ermessensspielraum nicht überschritten.

Der Kommentar

Erhalten ältere Beschäftigte mehr Urlaubstage, so stellt dies eine Ungleichbehandlung dar. In diesem Fall war das Gericht der Ansicht, dass diese Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist. Dies zum einen, da es nur um 2 Urlaubstage geht und es das Verhältnis von 36 zu 34 Urlaubstagen wegen des erhöhten Urlaubsbedarfs älterer Mitarbeiter gerechtfertigt findet. Zudem stellte das Gericht auch darauf ab, dass der Manteltarifvertrag der Schuhindustrie,

der mangels Tarifbindung der Parteien keine Anwendung fand, zwei zusätzliche Urlaubstage ab dem 58. Lebensjahr vorsah.

Der Praxistipp

Bei diesem Urteil handelt es sich um eine Einzelfallentscheidung, die nicht verallgemeinert werden darf. In jedem ähnlichen Fall ist individuell zu prüfen, ob sich eine festgestellte Ungleichbehandlung noch im Rahmen des dem Arbeitgeber eingeräumten Gestaltungs- und Ermessensspielraums bewegt. Hierzu sollte sich das Gewerkschaftsmitglied unbedingt Rechtsrat bei seiner Gewerkschaft einholen.

Bundesarbeitsgericht am 21. Oktober 2014, Az. 9 AZR 956/12 PM 57/14

Hartz-IV-Verfahren | Zeugnisverweigerungsrecht von Verwandten

Auskunftspflicht

Anders als in strafrechtlichen Prozessen haben Verwandte in Hartz-IV-Verfahren kein Zeugnisverweigerungsrecht. Das entschied das Landessozialgericht von Nordrhein-Westfalen. Vor dem Kölner Sozialgericht hatten Mutter und Stiefvater eines Langzeitarbeitslosen sich gewei-gert, Angaben über ihre Vermögensverhältnisse zu machen. Das Jobcenter Köln hatte die Hilfsbedürftigkeit des Antragstellers abgelehnt, weil das Einkommen des Stiefvaters den Bedarf des Klägers deckte. Daraufhin hatte das Sozialgericht die Verwandten geladen und entsprechend befragt. Das Zeugnisverweigerungsrecht, so urteilten die Essener Richter, gelte nicht bei Fragen über die familiären Vermögensangelegenheiten, die gegebenenfalls auf den Hartz-IV-Anspruch anzurechnen seien.

Der Kommentar

Grundsätzlich besteht die Verpflichtung eines jeden, vor Gericht als Zeuge auszusagen. Dieses gilt ausnahmsweise dann

Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen am 10. November 2014, Az. L 19 AS 1880/14 B

nicht, wenn das Gesetz ausdrücklich ein Aussageverweigerungsrecht einräumt. Verwandte und Verschwäger-te in gerader Linie

hätten prinzipiell dieses Zeugnisverweigerungsrecht. Wenn es um familiäre Vermögensangelegenheiten geht, ist dies nach der Entscheidung des Landessozialgerichts jedoch irrelevant. Dies umfasst auch die Frage, ob eventuell Einkommen oder Vermögen der Eltern beziehungsweise Stiefeltern in einer Bedarfsgemeinschaft auf einen Hartz-IV-Anspruch anzurechnen ist. Dieses kann nur durch die Verpflichtung zur Aussage vor Gericht durch die Behörden umfassend geprüft werden.

Bei dieser Entscheidung ging es daher darum, abzuwägen, ob die Privatsphäre der Betroffenen oder die Interessen der Solidar-gemeinschaft schützenswerter sind. Das Essener Gericht hat mit obiger Entscheidung Letzteres ausdrücklich bestätigt.

Hartz-IV-Aufstockung

Sittenwidrig

Zahlt ein Arbeitgeber sittenwidrig niedrige Entgelte, muss er dem Jobcenter die für die betreffenden Arbeitnehmer durch Hartz-IV-Leistungen aufgestockten Beträge erstatten. Das entschied das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Fall eines Rechtsanwalts, der zwei Bürogehilfen einen Stundenlohn von 1,53 beziehungsweise 1,64 Euro gezahlt hatte. Damit liege ein besonders grobes Missverhältnis zwischen der Arbeitnehmerleistung und der Gegenleistung des Arbeitgebers vor, so die Berliner Richter. Der Arbeitgeber sei wegen dieser sittenwidrigen Lohnvereinbarung zur Zahlung der üblichen Vergütung verpflichtet. Das Jobcenter machte gegen ihn die weiteren Lohnansprüche aus übergegangenem Recht geltend.

Der Kommentar

Die Entscheidung ist zu begrüßen. Sie könnte Signalwirkung auf Arbeitgeber haben, damit diese gar nicht erst auf die Idee kommen, Löhne unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns oder der tariflichen Vergütung zu zahlen. Signalwirkung hat die Entscheidung aber auch für Beschäftigte, die sittenwidrige Lohnvereinbarungen eingegangen sind, und auch für Jobcenter, die sich gerichtlich gegen Arbeitgeber zur Wehr setzen können, die Dumpinglöhne zahlen.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg am 7. November 2014, Az. 6 Sa 1148/14 und 6 Sa 1149/14

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