

RECHT SO!



GEMEINSAM. ZIELE. ERREICHEN.

■ **Wichtiges Verbindungsglied.** Der Deutsche Arbeitsgerichtsverband hat einen neuen Präsidenten. Seite 2

■ **Kompetenz unter einem Dach.** Viele Gäste kamen zur Büroeröffnung in Wiesbaden. Seite 2

■ **Eine Frage der Zeit.** Erworbenere Urlaubstage dürfen nicht gekürzt werden – auch bei anderen Arbeitszeiten. Seite 3

■ **Flexible Lösungen für alle.** Annelie Buntenbach (DGB) zur Rente mit 63 und was nun geschehen muss. Seite 4

Zwischen den Zeilen Unter die Haut

Es gab schon gerichtliche Urteile wegen der Nagellackfarbe der Mitarbeiterinnen oder – wie erst vor Kurzem – wegen des Tragens eines Kopftuchs am Arbeitsplatz aus religiösen Gründen. Aber auch eine Tätowierung kann Grund des Anstoßes bei Arbeitgebern und Dienstherren sein. So wurde eine junge Darmstädterin nicht zum Auswahldienst der Bundespolizeiakademie zugelassen, da sie sich auf den rechten Unterarm ein großes Tattoo hat stechen lassen – zu groß aus Sicht des Dienstherrn. Auch wenn der Schriftzug nur ein Zitat aus der märchenhaften Erzählung „Der kleine Prinz“ von Antoine de Saint-Exupéry wiedergibt, befürchteten die Verwaltungsrichter in ihrem Urteil, dass dieses sichtbare Tattoo als „Zeichen eines gesteigerten Erlebnisdrangs“ missverstanden werden könnte. Die Toleranz anderer, vor allem einreisender Ausländer, könne übermäßig beansprucht werden. Jetzt spielt die junge Frau mit dem Gedanken, sich das Tattoo nach zehn Jahren „Tragezeit“ – ohne jegliches negatives Feedback – weglassen zu lassen. So viel zum Thema Toleranz hierzulande.

Verwaltungsgericht Darmstadt am 27. Mai 2014, Az. 1 L 528/14.DA.

Nachgezählt

3.837

Euro mehr investieren mitbestimmte Betriebe mit Tarifbindung in der Größe von 21 bis 100 Beschäftigten pro Jahr in jede/-n Auszubildende/-n. Sämtliche Firmen mit über 5 Beschäftigten lagen bei 1.797 Euro mehr, die sie jährlich in jeden Azubi steckten. Fazit: Betriebsräte sind gut für die Ausbildung.

Ein Urteil mit Tragweite

Eine Hotelmitarbeiterin verdiente zu wenig, weil sie zu niedrig eingestuft worden war. Sie klagte erfolgreich – mit Auswirkungen auf ganz Bayern.

Bettenmachen, Staubsaugen, Badezimmerreinigung, Handtuchwechsel, manchmal auf Wunsch der Hotelgäste Waschen und Bügeln: Die Tätigkeiten, die die Mandantin von Teamleiter Klaus Franz erledigte, entsprachen denen eines Zimmermädchens, wie sie auch im Tarifvertrag festgeschrieben sind. Dennoch war die junge Frau als ‚Etagenhilfskraft‘ in der niedrigsten Lohngruppe mit 1.535 Euro brutto monatlich bei Vollzeitarbeit eingruppiert. „Dadurch ging sie mit 371 Euro brutto weniger nach Hause, als der Tarifvertrag vorsieht“, erzählt der Jurist aus dem Büro Würzburg, „und das war nicht gerechtfertigt.“ Also klagte sie vor dem Arbeitsgericht auf die Zahlung des Differenzbetrags für die Dauer ihrer dreijährigen Betriebszugehörigkeit und begehrte ihre Höhergruppierung.

Der Arbeitgeber, Betreiber einer bundesweiten Hotelkette, wehrte sich und führte an, dass sie keinerlei Entscheidungsbefugnisse über Arbeitsabläufe habe und auch keine Ausbildung zur Hotelfachfrau. Zudem würde sie nur gebrochen deutsch sprechen und keine Tätigkeiten am Computer ausführen. Damit konnte er vor Gericht nicht punkten: „Entscheidend für die Tätigkeitsbeschreibung ist der geltende Tarifvertrag und nicht die Berufsinformation, die die Bundesanstalt für Arbeit veröffentlicht und die er als Argument heranzog“, so Klaus Franz. Auch finde sich die im Arbeitsvertrag vereinbarte Bezeichnung ‚Etagenhilfskraft‘ nicht im Entgelttarifvertrag; daher sei auf eine vergleichbare Tarifposition abzustellen und dies sei der Begriff des Zimmermädchens. Auch vor dem Landesarbeitsgericht Nürnberg bekam der Hotelbetreiber kein Recht: Weder eine

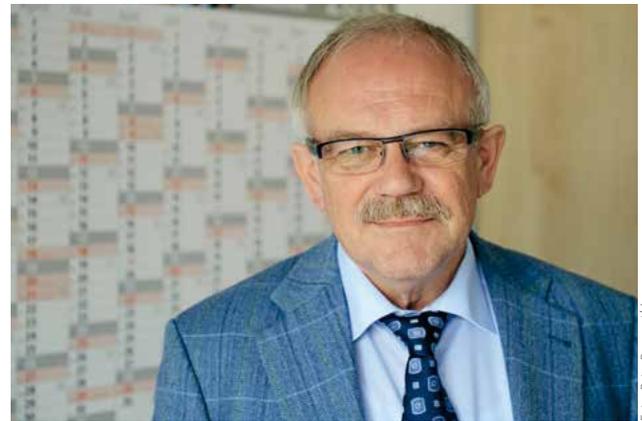


Foto: Peter Ruggenthaler

fehlende Berufsausbildung noch ausbleibende Arbeiten am Computer rechtfertigen die zu niedrige Eingruppierung. Der Hotelier muss die Gehaltsdifferenzen und Sonderzahlungen nachzahlen und in Zukunft seine Mitarbeiterin höher eingruppiieren. „Neben diesem positiven Urteil folgten eine Reihe weiterer Verfahren anderer Kolleginnen, die wir jeweils auch für uns entscheiden konnten“, freut sich Jurist Franz. „Zudem haben wir mit diesem Urteil bewirkt, dass alle Arbeitgeber, die an den bayerischen Hotel- und Gaststätten-Tarifvertrag gebunden sind, in Zukunft den Etagen- und sonstigen Hilfskräften, die mit Zimmerreinigungsarbeiten beschäftigt sind, den höheren Tarif zahlen müssen, wenn sie dies geltend machen“, erläutert er die Tragweite des Urteils, „ein schöner Erfolg!“

Landesarbeitsgericht Nürnberg am 26. November 2013, Az. 6 Sa 210/13 | Arbeitsgericht Würzburg am 27. März 2013, Az. 1 Ca 1741/12

„Zimmermädchen ist Zimmermädchen – und es muss entsprechend entlohnt werden“, findet Teamleiter Klaus Franz vom DGB Rechtsschutz-Büro Würzburg.

FALSCH EINGRUPPIERUNGEN VOR RICHTER EINKLAGBAR

Arbeitnehmer können ihre korrekte Eingruppierung gerichtlich durchsetzen. Im Eingruppierungsprozess vor dem Arbeitsgericht haben sie die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass sie die Voraussetzungen einer höheren Vergütungsgruppe erfüllen. Meist geschieht dies in Form einer sogenannten Eingruppierungsfeststellungsklage. Im vorliegenden

Fall begehrte die Hotelmitarbeiterin die Einstufung als Zimmermädchen; laut Arbeitsvertrag war sie als Etagenhilfskraft eingestellt worden – eine Bezeichnung, die der bayerische Hotel- und Gaststätten-Tarifvertrag gar nicht aufführt. Ihre Tätigkeiten entsprachen aber denen eines Zimmermädchens laut Tarifvertrag. Deshalb bekam sie recht.

Neuer Präsident

Ein wichtiges Verbindungsglied

Kontaktforum und Plattform für Informationsaustausch: Der Deutsche Arbeitsgerichtsverband e. V. bringt Juristinnen und Juristen zusammen.

Der Deutsche Arbeitsgerichtsverband e. V. (DArbGV) hat einen neuen Präsidenten: Dr. Helmut Nause (58), Präsident des Landesarbeitsgerichts Hamburg, steht seit Mai an dessen Spitze. Der Deutsche Arbeitsgerichtsverband e. V. mit Sitz in Hamburg fördert die Vermittlung und Kommunikation über Arbeitsrecht und Arbeitsgerichtsbarkeit. Er dient als Forum der Begegnung zwischen haupt- und ehrenamtlichen Richtern, Unternehmens- und Verbandsjuristen sowie Fachanwälten und Wissenschaftlern.

Ziel des Verbands ist es, das Arbeitsrecht und die Arbeitsgerichtsbarkeit zu fördern. Die rund 3.700 Mitglieder, darunter auch Mitglieder von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie als kooperative Mitglieder die Bundesrepublik Deutschland und die Bundesländer, treffen sich auf Landes- und Ortstagen sowie alle drei Jahre auf der Verbandsversammlung.

Auch die DGB Rechtsschutz GmbH ist gefragter Partner des Deutschen Arbeitsgerichtsver-

Der neue Mann an der Spitze des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands: Dr. Helmut Nause



Foto: privat

bands. So referierte erst am 23. September Martin Bauer, Regionalleiter Hessen/Bayern, als Experte zum Thema „Mindestlohn per Gesetz: Verfassungsrechtliche und arbeitsrechtliche Fragen“ auf der Ortstagung des Verbands an der Universität Regensburg.



Der Wiesbadener Teamleiter Frank Dörfler (Mitte, kniend) im Kreise von Gästen und seiner Mitarbeiterinnen.



Büroeröffnung in Wiesbaden

Kompetenz unter einem Dach

Zahlreiche Gäste feierten mit dem Büroteam den Einstand.

Seit dem 29. Juli ist die DGB Rechtsschutz GmbH wieder mit eigenem Büro in Wiesbaden vertreten. Aus diesem Anlass lud Frank Dörfler, Teamleiter der Arbeitseinheit Wiesbaden-Darmstadt, zusammen mit der Rechtsschutzsekretärin Julia Denkevich und den Verwaltungsangestellten Nuran Öner und Ariane Jung zur feierlichen Eröffnung in die Bahnhofstraße 61 ein. Es kamen Kolleginnen und Kollegen von ver.di, der IG Metall und des DGB, die im selben Haus ihren Sitz haben. Aber auch Andree Zink, Direktor des Arbeitsgerichts Wiesbaden, Astrid Rasner vom IG BCE-Landesbezirk Hessen-Thü-

ringen und Matthias Neuser vom IG BAU-Landesbezirk Hessen nutzten die Gelegenheit, um die neuen Kolleginnen und Kollegen der DGB Rechtsschutz GmbH kennenzulernen. In seiner Ansprache unterstrich DGB Rechtsschutz-Regionalleiter Martin Bauer, dass die Neueröffnung Teil der Unternehmensstrategie sei, der Ansprechpartner für gewerkschaftlichen Rechtsschutz zu sein.

Das Büro Wiesbaden ist zu erreichen in der Bahnhofstr. 61, 65185 Wiesbaden, Tel.: (0611) 2386350, Fax: (0611) 23863520, E-Mail: wiesbaden@dgbrechtsschutz.de.

+++ TICKER +++

In eigener Sache. Liebe Leserinnen und Leser! Mit dieser Ausgabe hat RECHT SO! ein neues Design. Mit der Farbgebung in Rot-Grau-Schwarz möchte die DGB Rechtsschutz GmbH ihre Nähe zu den DGB-Gewerkschaften unterstreichen. Auch bei der grafischen Gestaltung ist RECHT SO! moderner geworden. „Wie bereits seit der ersten Ausgabe im Jahr 2003 können sich unsere Leserinnen und Leser weiterhin auf interessante arbeits- und sozialrechtliche Fälle verlassen, die wir ihnen



zusammen mit juristischen Tipps und Neuigkeiten aus dem Unternehmen aufbereiten“, erklärt Reinhard Vorbau (Foto), Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz GmbH. „Dies wird auch im Namenszusatz ‚DGB Rechtsschutz Kompakt‘ deutlich: kurz und knapp, verständlich und lesenswert.“

+++ **Sharan Burrow** (Foto) ist am 23. Mai auf dem **3. Weltkongress des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB)** als dessen Generalsekretärin wiedergewählt worden. Sie steht somit an der Spitze der 170 Millionen Mitglieder zählenden Bewegung. Auf der Veranstaltung mit



1.500 Delegierten aus 161 Ländern, die sechs Tage lang im City Cube Berlin stattfand, war auch die DGB Rechtsschutz GmbH mit einem Messestand vertreten. +++ Der diesjährige **Deutsche Juristentag (djt)** fand vom

16. bis 19. September in Hannover statt. Im Gegensatz zu den Vorjahren verzichtete die Abteilung Arbeitsrecht des djt darauf, arbeitsrechtliche Beschlüsse zu fassen. In ihrer Rede begründete Helga Nielebock (Leiterin der Abteilung Recht beim DGB Bundesvorstand) diese Zurückhaltung damit, dass das sich in einer schwierigen Phase möglicher Veränderungen befindliche Tarifrecht ureigenste Aufgabe der Sozial- und Tarifpartner sei, über das auf dem djt nicht abgestimmt werden sollte. Die Mehrheit der anwesenden Teilnehmer, darunter Juristinnen und Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH, sprachen sich für eine Aussetzung der Abstimmung aus. Dafür bedankte sich Nielebock bei ihnen ausdrücklich.

Der Kommentar von Helga Nielebock (DGB) auf dem djt im Internet:



Eine Frage der Zeit

Erworbene Urlaubstage dürfen nicht gekürzt werden – auch dann nicht, wenn die Arbeitszeit reduziert und auf weniger Wochenarbeitsstage verteilt wird. Dies müssen auch die Bundesländer akzeptieren.

EUROPARECHT ZÄHLT



Im vorliegenden Fall konnten wir uns unter anderem auf die sogenannte Tirol-Entscheidung des EuGH vom 22. April 2010

(C-486/08) berufen. Damals urteilten die Luxemburger Richter, dass eine „Anpassung“ in Form von Urlaubskürzung gegen das Gleichbehandlungsgebot der europäischen Teilzeitrichtlinie verstößt. Umso erstaunlicher ist es, dass es so lange gedauert hat, bis diese Frage in Deutschland gerichtlich anhängig wurde und es nicht schon mehr Verfahren gab. Die anstehende BAG-Entscheidung zur Berechnung von Urlaubstagen nach einem Arbeitszeitwechsel wird also hierzulande Rechtssicherheit bringen.

Rudolf Buschmann (Centrum für Revision und Europäisches Recht) hat die Mandantin vor dem EuGH vertreten.

UNKLARE REGELUNG

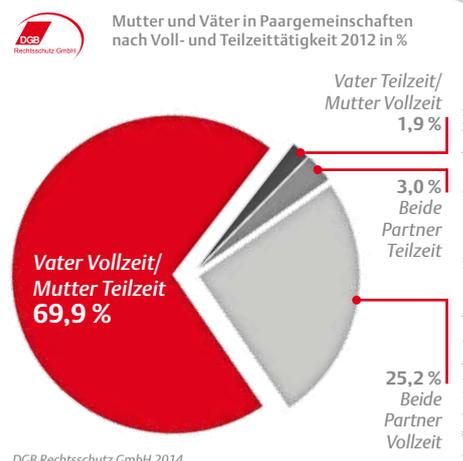
- Ob eine Kürzung von Urlaubstagen nach einem Wechsel von Voll- in Teilzeit zulässig ist, wird im Bundesurlaubsgesetz oder dem Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie in Tarifverträgen nicht geregelt. Hier müssen also die Gerichte entscheiden.
- 1998 urteilte das BAG, dass bei einer Veränderung der Arbeitszeit der erworbene Urlaubsanspruch ins Verhältnis zur neuen Arbeitszeit zu setzen ist (Az. 9 AZR 314/97). Die europarechtliche Vereinbarkeit mit der damals schon geltenden Teilzeitrichtlinie 97/81/EG wurde gar nicht geprüft. An dieser Praxis orientieren sich Personalabteilungen bis heute.
- Gründe, seinen Urlaub nicht rechtzeitig vor Verringerung der Arbeitszeit zu nehmen, können Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz, krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit oder der Bezug einer Rente auf Zeit sein.

„Im Fall Bianca Brandes geht es nicht nur um ihre zwölf gestrichenen Urlaubstage, sondern auch darum, eine europarechtswidrige Praxis zu stoppen, die in vielen Personalabteilungen gängig ist“, erklärt Rechtsschutzsekretär Thomas Schlingmann vom Büro Bremen die Tragweite seines laufenden Verfahrens. Als die junge Frau im Juni 2012 zur DGB Rechtsschutz GmbH kam, ahnte sie nicht, dass sie mit ihrem Anliegen einen langen Rechtsweg durch alle Instanzen gehen würde. Aber die Ungerechtigkeit lag für die aktive Personalrätin auf der Hand: Ihr Arbeitgeber, das Land Niedersachsen, hatte ihre vor der Elternzeit erworbenen Urlaubsansprüche entsprechend ihrer neuen, nun reduzierten und auf drei Tage verteilten Arbeitszeit gekürzt. Zuvor arbeitete die Krankenschwester in Vollzeit an fünf Tagen in der Woche. „Insgesamt 29 Urlaubstage hatten sich angesammelt, da meine Mandantin diese wegen eines Beschäftigungsverbots aufgrund der Schwangerschaft und während der Zeit des Muttschutzes nicht nehmen konnte.“ Durch die übliche Umrechnung des Urlaubsanspruchs auf ihre neue Arbeitszeit nach der Formel $29 \times 3/5$ verlor sie zwölf Tage – diese Kürzung wollte das ver.di-Mitglied nicht hinnehmen und klagte.

Verstoß gegen Europarecht

Zu Recht, wie sich durch eine Direktvorlage beim Europäischen Gerichtshof (EuGH) durch das Arbeitsgericht Nienburg schnell herausstellte. Auch die dortigen Richter sahen in der für Bianca Brandes ungünstigen Umrechnungsmethode eine Benachteiligung und einen Verstoß gegen das Europarecht: Der Wechsel von Vollzeit in Teilzeit und die damit einhergehende Änderung der Verteilung der Arbeitszeit auf weniger Arbeitstage pro Woche darf nicht zur

VATER VOLLZEIT – MUTTER TEILZEIT



Folge haben, dass sich der Umfang des zuvor bei Vollzeitbeschäftigung erworbenen Urlaubsanspruchs verkürzt. Die Richter wiesen darauf hin, dass die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts mit Unionsrecht nicht vereinbar sei.

Bundesländer setzen auf Zeit

Trotz dieses eindeutigen Richterspruchs legte das Land Niedersachsen Berufung ein. „Offenbar möchte es die bislang geübte Praxis weiterhin europarechtswidrig beibehalten“, sagt Jurist Schlingmann. Mittlerweile wurde die Berufung vom Landesarbeitsgericht Niedersachsen abgewiesen – nun muss die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts abgewartet werden. „Aber auch hier sind wir sicher, dass die Erfurter Richter sich dem Beschluss des EuGH anschließen werden“, so Schlingmann, „Zeit ist Geld – im vorliegenden Fall in Form von unrechtmäßig gekürzten Urlaubstagen von Landesbediensteten.“ Durch ihren Widerstand versuchen die Bundesländer, die nationale Entscheidung zumindest einige Monate hinauszuzögern, denn: „Bei einem finalen Richterspruch durch das BAG könnten viele gleichgelagerte Verfahren aus dem gesamten Bundesgebiet folgen und die öffentlichen Haushalte zusätzlich belasten.“

EuGH am 13. Juni 2013, Az. C-415/12, Bianca Brandes / Land Niedersachsen
Arbeitsgericht Nienburg am 19. Dezember 2013, Az. 2 Ca 257/12; Arbeitsgericht Nienburg, EuGH-Vorlage am 4. September 2012, Az. 2 Ca 257/12 Ö

Obwohl die finale Entscheidung vor dem Bundesarbeitsgericht noch aussteht, sind Mandantin Bianca Brandes und Jurist Thomas Schlingmann guter Dinge.

Mehr zum Fall im Internet:



Einschätzungen von Rudolf Buschmann im Internet:



Rente mit 63

Flexible Lösungen für alle

Auch wenn die Rente mit 63 eine Leistungsverbesserung für die Versicherten ist, muss noch mehr geschehen. Annelie Buntenbach (DGB) befürchtet Klagen vor den Sozialgerichten.



Foto: DGB / Simone M. Neumann

Annelie Buntenbach ist als Bundesvorstandsmitglied im DGB für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zuständig. „Rentenpolitik muss immer für Jung und Alt gemacht werden“, lautet ihre Forderung. Wichtig dabei: ein stabiles Rentenniveau, flexible Übergänge, starke Betriebsrenten und eine Erwerbstätigenversicherung, an der künftig alle beteiligt werden.

Die Rente mit 63 kommt bei den Deutschen gut an. Die Gewerkschaften haben sich lange dafür eingesetzt. Können diese nun zufrieden sein? Nach langen Jahren der Rentenkürzungen stehen wir an einem Wendepunkt in der Rentenpolitik. Mit dem Rentenpaket hat die Bundesregierung erstmals seit langer Zeit wieder echte Leistungsverbesserungen für viele Millionen Versicherte der gesetzlichen Rentenversicherungen beschlossen. Gleichzeitig ist es so, dass das Rentenpaket höchstens ein Anfang sein kann. Weitere Schritte müssen folgen, um die Sicherungslücken in der gesetzlichen Rente zu schließen und deren Akzeptanz wieder zu erhöhen. Neben einem guten Rentenniveau brauchen wir Lösungen, wie man für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer flexible Lösungen für den Übergang in den Ruhestand schafft. Vieles können wir tarifpolitisch gestalten – dafür muss der Gesetzgeber aber den Rahmen vorgeben. Das gilt für eine flexiblere Altersteilzeit, eine Teilrente bereits ab 60 Jahren oder arbeitsmarktpolitische Leistungen wie ein Altersflexigeld. Wichtig ist: Wir brauchen für möglichst jede und jeden zumindest eine passende Option für einen flexiblen und sozialen Übergang in die Rente.

Die Rente mit 63 soll nicht für Beamte gelten. Kannst du die Zurückhaltung der Bundesländer nachvollziehen?

Wenn man bedenkt, dass auch Verschlechterungen im Rentenrecht der ver-

gangenen Jahre auf die Beamtenversorgung übertragen wurden, wäre die Umsetzung der 63/45-Regelung grundsätzlich ein logischer Schritt. Das kostet aber und aufgrund der schlechten finanziellen Ausstattung vieler Bundesländer überrascht mich die Zurückhaltung nicht. Zudem lohnt es sich, die vorhandenen Instrumente für flexible Übergänge der Beamten in die Überlegungen einzubeziehen. Und: Der DGB fordert seit langem die Weiterentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung. Hier wird deutlich, wie sinnvoll es wäre, die verschiedenen Systeme der Alterssicherung zusammenzuführen.

Die Opposition sagt eine Klagewelle vor den Sozialgerichten voraus, weil in den 45 nötigen Beitragsjahren in der Rentenversicherung die Arbeitslosigkeit durch eine Insolvenz in den letzten zwei Beitragsjahren mitgezählt wird, jedoch nicht die Arbeitslosigkeit durch eine betriebsbedingte Kündigung. Könnte das ein Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes sein?

Da bin ich mir recht sicher: Stellt man zwei Arbeitnehmer/-innen mit gleichen Entgelt- und Beitragszeiten nebeneinander, kann es bei dieser Regelung passieren, dass der eine mit 63 abschlagsfrei in Rente gehen kann, der andere nicht. Es ist auch nicht logisch, bei Arbeitslosigkeit mitzuzählen, bei Aufgabe eines ganzen Betriebsteils – wie aktuell bei Opel in Bochum – aber nicht. Das riecht nach Ungleichbehandlung. Die Kollegen und Kolleginnen, die davon betroffen sind, werden wir nach Kräften unterstützen.

»Das Rentenpaket kann höchstens ein Anfang sein. Weitere Schritte müssen folgen.«

Annelie Buntenbach

Eine Klagewelle vor den Sozialgerichten wollen wir mit der Deutschen Rentenversicherung möglichst verhindern. Derzeit befinden wir uns mit dieser in Abstimmung über eine Musterverfahrensvereinbarung, die den Verwaltungsaufwand der Rentenversicherung minimiert und zugleich die Ansprüche der Versicherten bei positivem Ausgang der Musterverfahren garantiert.

Auch Verfahren klagender Gewerkschaftsmitglieder zur Rente mit 63 könnten bald auf den Schreibtischen der Rechtsschutzsekretär/-innen landen. Wie bewertest du deren Arbeit?

Seit jeher verteidigt die DGB Rechtsschutz GmbH erkämpfte Rechte, hilft, dass diese durchgesetzt werden, und schützt vor Ausbeutung. Sie versetzt Arbeitnehmer/-innen in die Lage, ihre Rechte gegenüber Arbeitgebern vertreten zu können. So erleben wir verstärkt, dass Arbeitgeber versuchen, die Gründung von Betriebsräten zu verhindern. Daher ist die DGB Rechtsschutz GmbH ein Grundpfeiler des gewerkschaftlichen Wirkens und bildet eine Grundlage für die Arbeit unserer Kolleg/-innen in den Betrieben – und darüber hinaus.

IMPRESSUM



RECHT SO!
Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 4_14 (Okt. 2014)

Gedruckte Auflage: 20.000
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: Dezember 2014

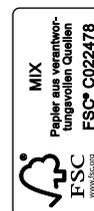
Herausgeber:
DGB Rechtsschutz GmbH
Reinhard Vorbau (verantwortlich)
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

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

Print **2** kompensiert
www.dgbrecht.de



BEREITS 109.000 ANTRÄGE EINGEGANGEN

Die Rente kann beantragen, wer mit 63 Jahren 45 Beitragsjahre zur gesetzlichen Rentenversicherung vorweisen kann. Dabei werden auch Bezugszeiten des Arbeitslosengeldes I berücksichtigt. Phasen, in denen Arbeitslosenhilfe bezogen wurde, gelten hingegen nicht. Bisher musste, wer früher in den Ruhestand ging, Abschläge von 0,3 Prozent pro vorgezogenen Monat in Kauf nehmen. Nur

wer 45 Jahre pflichtversichert war, konnte mit 63 Jahren in Rente gehen, ohne eine Minderung seines Altersgeldes hinnehmen zu müssen. Das ist nun mit 63 möglich. Wer in Altersteilzeit ist, beantragt seine Rente am Ende dieser Phase. Dies ist auch für die Rente ab 63 möglich, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind. Nach Angaben der Rentenversicherung gingen bis Ende August 109.000 Anträge ein.

ALG II | Anrechnung des Vermögens | Lebensversicherung

Nicht zwingend aufzulösen

Wer ALG-II-Leistungen erhalten will, kann nicht generell gezwungen werden, vorher sein Vermögen aufzubrauchen. Konkret ging es in dem vom Bundessozialgericht entschiedenen Fall um die Lebensversicherung einer Frau, die Hartz-IV-Leistungen beantragt hatte. Diese wurden vom Jobcenter mit dem Hinweis abgelehnt, sie müsse zunächst einmal ihre Lebensversicherung auflösen. Das BSG entschied dagegen im Zusammenhang mit § 12 Absatz 3 Satz 1 SGB II, dass das Jobcenter in jedem Einzelfall genau prüfen müsse, ob eine vorzeitige Auflösung einer Lebensversicherung verhältnismäßig sei oder ob dem Antragsteller ein unzumutbarer

Verlust entstehe. Den durch die Versicherungsauflösung entstehenden Verlust von über 16 Prozent des Versicherungsvermögens hatte das Jobcenter für vertretbar gehalten. Das BSG vertrat die Auffassung, dass es bei der Frage, ob eine Auflösung einer Lebensversicherung unwirtschaftlich sei, nicht allein auf die Höhe der Verlustquote ankomme. Damit legte sich das Gericht nicht auf einen bestimmten Prozentsatz fest. Man müsse bei der Prüfung etliche weitere Faktoren hinzuziehen: die Laufzeit des Vertrages, die Ablaufleistung oder die Kündigungsfrist. Die Kasseler Richter wiesen den Fall zur Neuverhandlung an die Vorinstanz zurück.

*Bundessozialgericht
am 20. Februar 2014,
Az. B 14 AS 10/13 R*

Die Vorschrift

Sozialgesetzbuch II

§ 12 Absatz 3 Satz 1 Nr. 6

Zu berücksichtigendes Vermögen

(3) Als Vermögen sind nicht zu berücksichtigen

1. angemessener Hausrat,
2. ein angemessenes Kraftfahrzeug für jede in der Bedarfsgemeinschaft lebende erwerbsfähige Person,
3. von der Inhaberin oder dem Inhaber als für die Altersvorsorge bestimmt bezeichnete Vermögensgegenstände in angemessenem Umfang, wenn die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person oder deren Partnerin oder Partner von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist,
4. ein selbst genutztes Hausgrundstück von angemessener Größe oder eine entsprechende Eigentumswohnung,
5. Vermögen, solange es nachweislich zur baldigen Beschaffung oder Erhaltung eines Hausgrundstücks von angemessener Größe bestimmt ist, soweit dieses zu Wohnzwecken behinderter oder pflegebedürftiger Menschen dient oder dienen soll und dieser Zweck durch den Einsatz oder die Verwertung des Vermögens gefährdet würde,
6. Sachen und Rechte, soweit ihre Verwertung offensichtlich unwirtschaftlich ist oder für den Betroffenen eine besondere Härte bedeuten würde.

Für die Angemessenheit sind die Lebensumstände während des Bezugs der Leistungen zur Grundsicherung für Arbeitsuchende maßgebend.

Der Kommentar

In der Regel macht das Sozialgesetzbuch rigide Vorgaben, beispielsweise über die Höhe der zu beziehenden Leistungen (Regelsatz) oder die Ausnahmen davon (Mehrbedarfe). Bei dem hier verhandelten Thema der Verlustquote bei der Anrechenbarkeit des eigenen Vermögens oberhalb der Freibetragsgrenze hat der Gesetzgeber unbestimmte Rechtsbegriffe gewählt, die auszulegen sind. Deshalb wollten sich die Kasseler Richter nicht auf eine starre Quote festlegen. In absehbarer Zeit ist nicht damit zu rechnen, dass sich hier etwas ändert, also im Korridor zwischen 12,9 und 18,5 Prozent eine echte Grenze bei der Verlustquote ausgeurteilt wird.

Der Praxistipp

Wann ist die Verwertung des Vermögens oberhalb der Freibetragsgrenze offensichtlich unwirtschaftlich? Dazu wird zunächst geprüft, ob es einen Verlust gibt: Dieser ist dann gegeben, wenn bei rein isolierter Betrachtung der Rückkaufswert niedriger ist als die Summe der eingezahlten Beiträge. Danach wird die Quote des Verlustes errechnet: Liegt sie unterhalb von 12,9 Prozent, ist die Grenze noch nicht erreicht, das Vermögen kann also verwertet werden. Liegt sie oberhalb von 18,5 Prozent, kommt eine Verwertung nicht in Frage. Liegt die Quote dazwischen, muss geprüft werden, ob die Vermögensanlage in einem absehbaren und angemessenen Zeitrahmen verwertbar ist. Fehlt es an einer Möglichkeit zur Verwertung des zu berücksichtigenden Vermögens, besteht Hilfebedürftigkeit. Dann sind auf Antrag darlehensweise Leistungen zu erbringen (§ 9 Abs. 4, § 24 Abs. 5 SGB II).

Weitere Entscheidung zum Thema „Anrechnung des Vermögens“

Bundessozialgericht am 23. November 2006, Az. B 11b AS 17/06 R

Das Bundessozialgericht hielt in seiner damaligen Entscheidung Verluste bei der Auflösung einer Lebensversicherung in Höhe von 12,9 Prozent noch für wirtschaftlich vertretbar. Bei 18,5 Prozent allerdings sei diese Grenze überschritten. Das Gericht wies in seiner Begründung darauf hin, dass der Substanzwert einer Lebensversicherung nicht nur aus der Ansammlung der Beiträge besteht, sondern auch darin, dass mit dieser Versicherung die Anwartschaft auf eine wesentlich höhere Gesamtsumme im Falle der Auszahlung beziehungsweise der Rentenzahlung verbunden sei.

Der Senat hatte in seiner Entscheidung offen gelassen, ab welchem Grenzwert generell von einer offensichtlichen Unwirtschaftlichkeit der Verwertung ausgegangen werden kann.

In dem vom „Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht“ erstrittenen Urteil hat das Bundessozialgericht entschieden, dass eine Lebensversicherung nicht aufgelöst werden müsse, wenn dem Empfänger von ALG-II-Leistungen dabei ein unzumutbarer Verlust entsteht. Das Gericht hat allerdings auch hier darauf verzichtet, eine genaue Verlustquote festzulegen.

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

Sozialrechtliche Gerichtsverfahren | Unangemessen lange Dauer

92 Monate anhängig: Entschädigung!

Wenn ein sozialgerichtliches Verfahren unangemessen lange dauert, muss das Bundesland, in dem das betreffende Gericht seinen Sitz hat, dem Kläger eine Entschädigung zahlen. Dies allerdings, so das Bundessozialgericht (BSG), kann nur in jedem Einzelfall entschieden werden. Bei einem der verhandelten Fälle ging es um zwei miteinander im Zusammenhang stehende Verfahren derselben Klägerin: um die Aufhebung der Bewilligung von Arbeitslosengeld ab der Zahlung einer Altersrente für Schwerbehinderte und um die Aufforderung der Bundesagentur für Arbeit an die Klägerin, die gegenüber dem Arbeitslosengeld niedrigere Altersrente zu beantragen. Letzteres Verfahren dauerte 52 Monate, was der Klägerin bereits vorher eine Entschädigung von 5.200 Euro wegen einer unangemessenen Verfahrensdauer einbrachte. Das andere Verfahren dauerte 92 Monate. Hier wurde eine Entschädigung abgelehnt, weil es mit dem Einverständnis der Klägerin und in ihrem Interesse lange ausgesetzt war. Hierin sahen die Kasseler

Richter ebenfalls eine unangemessene Verfahrensdauer. Es sei kein Grund erkennbar, warum das Gericht „über Jahre hinweg keine Aktivitäten zur Beendigung des Verfahrens unternommen hatte.“ Damit sei die Grenze des dem Gericht eingeräumten Spielraums zur Gestaltung des Verfahrens überschritten. Auch eine etwaige Überlastung der Richter sei kein Argument, das betroffene Bundesland Mecklenburg-Vorpommern müsse für eine ausreichende Ausstattung der Gerichte sorgen. Die Klägerin müsse entschädigt werden.

Der Kommentar

Das BSG sieht bei einer 12-monatigen „pauschalen Vorbereitungs- und Bedenkzeit“ eine Grenze, bei deren Überschreitung ein Entschädigungsanspruch nach § 198 Gerichtsverfassungsgesetz möglich ist. Aber Achtung: Gemeint ist nicht die gesamte Dauer des Verfahrens, sondern die Zeit, in der die Akte wirklich unbearbeitet liegt. Zeiten, in denen nach richterlicher Anordnung auf Schriftsätze von Verfahrensbeteiligten,

Befundberichte von Ärzten oder Gutachten von Sachverständigen gewartet wird, zählen hier nicht. Bei der Frage der langen Verfahrensdauer ist nicht mehr als ein Anfang gemacht. Betroffene sollten die Länge ihres Prozesses beobachten.

*Bundessozialgericht
am 3. September 2014,
Az. B 10 ÜG 2/13 R*

Kündigung | Wahlvorstand

Sachlich

Weist ein Arbeitnehmer (Wahlvorstandskandidat) im Rahmen einer anstehenden Betriebsratswahl auf Probleme im Betrieb hin und veröffentlicht ein entsprechendes Video auf YouTube, kommt es bei der Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung darauf an, ob es sich um geschäftsschädigende Behauptungen oder um eine sachliche Kritik an den betrieblichen Gegebenheiten handelt. Letzteres nahm das Bundesarbeitsgericht im Fall eines von ver.di vorgeschlagenen Kandidaten für den Wahlvorstand an. Er hatte im Video über Sicherheitsprobleme an einigen Maschinen berichtet. Die Behauptungen dort seien in einem Zusammenhang gefallen, in dem der Kläger auf die Notwendigkeit der Gründung eines Betriebsrats hingewiesen hätte. Das sei eine sachliche Kritik. Damit entfalle der Grund für eine fristlose Kündigung. Einen Sonderkündigungsschutz allerdings hatte das BAG abgelehnt: Ein Kandidat für den Wahlvorstand sei kein Wahlbewerber.

*Bundesarbeitsgericht
am 31. Juli 2014,
Az. 2 AZR 505/13,
PM 38/14*

Betriebsänderung | Unterlassung

Nicht geschützt

Mit einem Antrag auf Unterlassung einer Betriebsänderung kann ein Betriebsrat nur seinen Verhandlungsanspruch sichern, nicht aber die Betriebsänderung selbst verhindern. Mit diesem Beschluss wies das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg den Antrag eines Betriebsrats auf Untersagung der Veretzung von 20 Arbeitnehmern an einen neuen Standort des Unternehmens zurück. Mithilfe einer einstweiligen Verfügung könnten lediglich solche Maßnahmen des Arbeitgebers untersagt werden, die den Verhandlungsanspruch des Betriebsrats rechtlich oder faktisch in Frage stellen. Das Gericht wies darauf hin, dass die §§ 111 und 112 Betriebsverfassungsgesetz lediglich den Anspruch auf Verhandlung über einen Interessenausgleich festschreiben.

*Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg
am 19. Juni 2014,
Az. 7 TaBVGa 1219/14*

Der Kommentar

Das Landesarbeitsgericht hat hier dem Antrag des Betriebsrats nicht stattgegeben. Aber es schließt – zur Durchsetzung eines Unterlassungsanspruchs – den Erlass einer einstweiligen Verfügung nicht aus, wenn der Verhandlungsanspruch rechtlich oder faktisch in Frage steht. Wann dies der Fall ist, muss für jeden Fall einzeln entschieden werden.

Der Praxistipp

Betriebsräte, die mit Betriebsänderungen zu tun haben und einen Unterlassungsanspruch durchsetzen wollen, sollten sich von ihrer Gewerkschaft beraten lassen. Es empfiehlt sich, auch kollektivrechtlich geschulte DGB Rechtsschutz-Juristen einzubeziehen. Im Rahmen solcher Beratungen können dann die Möglichkeiten und Erfolgsaussichten eines Antrags auf Erlass einer einstweiligen Verfügung geprüft werden.

Der Kommentar

Nach dieser Entscheidung genießt ein Bewerber für den Wahlvorstand keinen Sonderkündigungsschutz. Hier ist der Gesetzgeber gefordert. Da ein Wahlvorstandsbewerber immer auch ein möglicher späterer Betriebsrat ist, muss er dringend auch entsprechend geschützt werden.

Der Praxistipp

Meinungsfreiheit gilt auch im Betrieb. Erlaubt ist allerdings nur sachliche Kritik; geschäftsschädigende Äußerungen können zur Kündigung führen. Vorsicht bei kritischen Äußerungen im Internet: Ein unbedachtes Wort ist schnell geschrieben, kann kaum noch „zurückgeholt“ werden und wird umfassend verbreitet.

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