

■ **Die Mischung macht's.** Drei IG Metall-Verwaltungsstellen veranstalten ein beliebtes „Betriebsräte-Forum“. **Seite 2**

■ **Dank an wertvolle Kollegen.** Einige DGB-Bundesvorstandsmitglieder verabschieden sich. **Seite 2**

■ **Zu viel des Guten.** Änderungskündigung statt Weisungsrecht: Ein Arbeitgeber kam damit nicht weit. **Seite 3**

■ **Mindestlohn ohne Ausnahmen.** Die NGG-Vorsitzende Michaela Rosenberger über Themen ihrer Branchen. **Seite 4**

Zwischen den Zeilen

Bruchlandung

Beim jüngsten Vollstreik und 3.800 ausgefallenen Flügen bei der Lufthansa ging es den Verkehrspiloten um höhere Gehälter und Übergangsrenten. Um 3,5 Zentimeter ging es einer Pilotenwärterin. Diese sah sich diskriminiert, da die tarifliche Regelung einer notwendigen Körpergröße von 165 bis 198 Zentimetern für Pilotinnen und Piloten aufgrund der Anatomie deutlich mehr Frauen als Männer diskriminierte. Zuvor hatte sich die junge Frau vergeblich um eine Ausbildung als Pilotin beworben und wollte mit ihrer Klage wenigstens die Zahlung von Schadensersatz und Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erreichen. Damit landete sie jedoch keinen Volltreffer, sondern fiel auf die Nase: Zwar bestehe eine mittelbare Diskriminierung, so das Arbeitsgericht Köln, ein Schadens- und Entschädigungsanspruch scheiterte jedoch daran, dass die Lufthansa nicht grob vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt habe. Das ist bei der Anwendung eines Verbandstarifvertrags erforderlich. Auch ein in Geld messbarer Schaden war nicht feststellbar.

Arbeitsgericht Köln am
29. November 2013, Az. 15 Ca 3879/13

Nachgezählt
69

Prozent der berufstätigen Mütter arbeiteten im Jahr 2012 in Teilzeit. Bei den erwerbstätigen Vätern waren es hingegen lediglich 5 Prozent. Europaweit ist die Teilzeitquote der weiblichen Erwerbstätigen fast nirgendwo so hoch wie in Deutschland. Ingrid Sehrbrock (DGB) forderte eine faire Eingruppierung von Frauen in den Betrieben.

Zur Kasse gebeten

Ein Kraftfahrer musste seinen Führerschein abgeben und verlor daraufhin seinen Job. Zudem sollte er eine Vertragsstrafe zahlen, doch das ließ das Gericht nicht durchgehen.

Bei 18 Punkten in der ‚Flensburger Kartei‘ war das Maß voll: Ein Berufskraftfahrer, der bei einer Spedition in Ostwestfalen angestellt war, musste für sechs Monate seinen Führerschein abgeben. Wahrheitsgemäß informierte er an einem Sonntag telefonisch seine Arbeitgeberin darüber, die ihm kurzerhand die fristlose Kündigung aussprach. Noch am gleichen Tag erhielt er das Kündigungsschreiben, als er in der Firma seine persönlichen Gegenstände aus dem Lkw räumte. Doch damit nicht genug: Die Geschäftsführerin forderte von ihrem ehemaligen Angestellten die Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe von 1.900 Euro. Schließlich sei dies im Arbeitsvertrag vereinbart und der Arbeitnehmer habe mit dem Führerscheinverlust das dort aufgeführte „vertragswidrige Verhalten“ an den Tag gelegt.

„So einfach ist das nicht“, erklärt Michael Ludwig vom DGB Rechtsschutz-Büro Detmold, der das ver.di-Mitglied im folgenden Prozess vor dem Arbeitsgericht vertrat. Denn im Arbeitsvertrag ist lediglich bei einer berechtigten außerordentlichen Kündigung von einer Zahlung der Vertragsstrafe die Rede. „Ob diese im vorliegenden Fall gegeben ist, ist gerichtlich nicht überprüft, da sich mein Mandant nicht gegen seine Kündigung gewehrt hat“, erklärt Jurist Ludwig. Aber es fehlt im Arbeitsvertrag auch an einer näheren Konkretisierung, wann die vereinbarte Vertragsstrafe fällig wird. Die Regelung muss erkennen lassen, welche konkreten Pflichten durch die Vertragsstrafe tatsächlich gesichert werden sollen. Nur so wisse der Arbeitnehmer, was gegebenenfalls auf ihn zukommt, führten die Arbeitsrichter mit Berufung auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21. April 2005 (Az. 8 AZR 425/04) an.



Foto: André Gallisch

Michael Ludwig vom DGB Rechtsschutz-Büro Detmold: „Durch die fristlose Kündigung war mein Mandant schon genug gestraft gewesen.“

Hauptargument der Detmolder Richter im Arbeitsrechtsprozess gegen die verlangte Zahlung war jedoch das fehlende berechtigte Interesse des Arbeitgebers an der Vertragsstrafenabrede. Diese stelle, so die Richter, eine unangemessene Übersicherung dar. „Schließlich ist mein Mandant durch die fristlose Kündigung schon genug gestraft gewesen“, erklärt Michael Ludwig, „eine Vertragsstrafe käme einer doppelten Bestrafung gleich.“ Die Zahlung einer Vertragsstrafe kann nur durch die Verletzung weiterer schutzwürdiger Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt sein, so zum Beispiel Eigentums- und Vermögensverletzungen durch den Arbeitnehmer. Da sich der Mandant von Jurist Ludwig hier nichts zuschulden hat kommen lassen und auch die anderen Argumente auf seiner Seite waren, musste er die 1.900 Euro nicht zahlen.

Arbeitsgericht Detmold am 18. September 2013,
Az. 2 Ca 764/13

ABSICHERUNG DES ARBEITGEBERS

Mit Vertragsstrafen (V.) wollen sich Arbeitgeber für den Fall absichern, dass ein neu eingestellter Mitarbeiter den Dienst nicht antritt oder ein Arbeitnehmer die Firma verlässt, aber die Kündigungsfrist nicht einhält. Außerdem wird eine V. angewandt, wenn einem Angestellten wegen seines Verhaltens fristlos gekündigt wird oder

Betriebsgeheimnisse verraten werden. Für die Höhe einer V. sind Kündigungsfrist und Vergütung des Mitarbeiters entscheidend; sie spiegeln das wirtschaftliche Interesse des Arbeitgebers wider. Laut Bundesarbeitsgericht wird eine V. unwirksam, wenn die Bestimmungen nicht verbindlich sind (Az. 8 AZR 425/04).

Mehr Infos
im Internet:



Teamleiterin **Tatjana Dette** (rechtes Foto) referierte im Februar beim „Kleinen Forum“ für Betriebsräte der IG Metall-Verwaltungsstelle Neustadt.



Fotos: IG Metall

Betriebsräte-Forum

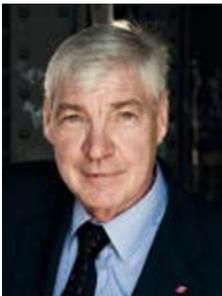
Die Mischung macht's

Jedes zweite Quartal veranstalten drei IG Metall-Verwaltungsstellen ein beliebtes „Betriebsräte-Forum“. Experten der DGB Rechtsschutz GmbH sind als Redner gefragt.

Wenn die benachbarten IG Metall-Bezirke Neustadt, Ludwigshafen-Frankenthal und Kaiserslautern zum „Betriebsräte-Forum“ einladen, sind ihnen hohe Teilnehmerzahlen gewiss: Über 70 Betriebsratsvorsitzende und stellvertretende Betriebsratsvorsitzende waren es beispielsweise bei der jüngsten Veranstaltung in Frankenthal im vergangenen November. Nicht nur Arbeitnehmervertreter namhafter Firmen wie Mercedes-Benz aus Wörth oder die Pfalz-Flugzeugwerke in Speyer sind vertreten, sondern auch viele aus kleinen oder mittelständischen Unternehmen: „Wir möchten den Austausch über die Betriebsgrenzen hinweg fördern“, betont Uwe Schütz, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Neustadt, „die Betriebsräte können voneinander lernen: diejenigen kleiner

Betriebe schauen, wie es bei ‚den Großen‘ läuft; Betriebsräte größerer Unternehmen suchen oft nach den kreativen Lösungen kleinerer Firmen.“

Die Juristinnen und Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH sind hier gefragte Referenten: „Da wir ohnehin ständig mit den Rechtssekretärinnen und -sekretären zusammenarbeiten, nehmen wir deren Kompetenz gerne in Anspruch“, sagt Uwe Schütz. Denn neben aktuellen Themen der IG Metall werden Fragen der Betriebsräte beantwortet und höchstrichterliche Urteile aus dem Arbeits- und Sozialrecht vorgestellt. „Durch unsere Zusammenarbeit mit der DGB Rechtsschutz GmbH, den IG Metall-Fachabteilungen oder der DGB-Technologieberatungsstelle können wir als IG Metall unsere Kompetenz auf allen Ebenen sichtbar machen.“



Werden auf dem DGB-Bundeskongress nicht mehr kandidieren: Michael Sommer (DGB-Vorsitzender), Dietmar Hexel (zuständig für den DGB Rechtsschutz) und Claus Matecki (Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik)



Fotos: DGB / Simone M. Neumann

20. Ordentlicher DGB-Bundeskongress

Dank an wertvolle Kollegen

Einige DGB-Bundesvorstandsmitglieder verabschiedeten sich aus dem Gremium.

Beim anstehenden 20. Ordentlichen DGB-Bundeskongress werden die Weichen für die Zukunft gestellt – und auch einige Mitglieder des DGB-Bundesvorstands verabschiedet. So wie Dietmar Hexel, im DGB der Ansprechpartner für den DGB Rechtsschutz. Er wird nicht mehr kandidieren. Der 64-Jährige gehört seit 12 Jahren dem Geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB an und hat dessen Politik mitgeprägt. Strengere Regeln für Managergehälter, die geplante Kürzung der Solarförderung oder Mitgliederzuwachs bei den Gewerkschaften – Dietmar Hexel ist im DGB u. a. zuständig für Industrie-, Dienstleistungs-, Struktur-

und Energiepolitik sowie für Mitbestimmungsfragen und ist somit ein gefragter Interviewpartner der Medien. „Im Namen aller Beschäftigten beim DGB Rechtsschutz möchte ich mich bei Dietmar für die ausgezeichnete Zusammenarbeit und seine kompetente Expertise über all die Jahre bedanken“, erklärt Reinhard Vorbau, Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz GmbH. Auch der DGB-Vorsitzende Michael Sommer und Bundesvorstandsmitglied Claus Matecki (Leiter der Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik) werden nicht mehr kandidieren. Die DGB Rechtsschutz GmbH wünscht ihnen alles Gute für die Zukunft!

+++ TICKER +++

Martin Bauer verantwortet seit dem 1. März die **Region Bayern / Hessen**. Zuvor war der **DGB Rechtsschutz-Jurist als Teamleiter der Arbeitseinheit Frankfurt am Main im Büro Gießen** tätig. Er ist seither im **Regionalbüro Bayern in München** erreichbar. Die **Region Bayern/ Hessen** besteht seit dem 1. Januar als Zusammenschluss der **Regionen Bayern/Hessen und einiger Arbeitseinheiten der Region West**. +++ Zur neuen **Veranstaltungsreihe „Themenwerft“** luden die **DGB Rechtsschutz GmbH** in Kooperation mit dem „Gemeinschaft Jugend, Erholung und Weiterbildung e. V.“ (GJEW) und der **IG BAU Berlin-Brandenburg** am 5. Februar **Betriebsräte nach Berlin** ein. Als Experte zum Thema „Werkverträge“ erklärte u. a. der **Vorsitzende Richter am Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg Achim Klueß** die komplexe Rechtslage. Diese mache deutlich, dass der **gewerkschaftliche Rechtsschutz** und die **Gewerkschaften** gefordert sind, für mehr **Rechtssicherheit** zu sorgen. Die nächste Veranstaltung dieser Reihe wird die **„Rente mit 63“** thematisieren. Interessenten können sich bei **Beate Hullmann** (DGB Rechtsschutz GmbH) anmelden (Tel: 069 / 3535 171-12). +++ Das **Büro Stade** ist seit dem 1. April als **Service Point** der **DGB Rechtsschutz GmbH** in der **Jorker Straße 4-6** in **Stade** für seine Mandanten erreichbar. Telefonisch stehen die **DGB Rechtsschutz-Kollegen** in **Hamburg** unter **040 / 235196-0** zur Verfügung.

Zu viel des Guten

Anstatt von seinem Weisungsrecht Gebrauch zu machen, ließ ein Berliner Arbeitgeber den Beschäftigten eine Änderungskündigung mit Versetzung zukommen. Damit sprengte er den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz – und verlor vor Gericht.

DAS DARF DER CHEF ...

Der Arbeitgeber hat laut § 106 Gewerbeordnung Direktionsrecht (Weisungsrecht)

- bei der Bestimmung von **Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung** nach billigem Ermessen (soweit sie nicht durch Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind)
- bei der **Ordnung und dem Verhalten** des Arbeitnehmers im Betrieb: das Auftreten gegenüber Dritten und das äußere Erscheinungsbild des Arbeitnehmers wie Tragen einer einheitlichen Dienstkleidung oder betriebliche Bekleidungskonventionen

... UND DAS NICHT

- sich mit seinen Weisungen über geltende **Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge** hinwegsetzen
- mit seinen Weisungen über den **Inhalt des Arbeitsvertrages** hinausgehen
- mit seinen Weisungen gegen ein **gesetzliches Verbot** verstoßen oder **sittenwidrig** sein (§§ 134, § 138 BGB)
- Sanktionen aussprechen oder dem Arbeitnehmer kündigen oder, wenn er sich weigert, **gesetzeswidrige Weisungen** zu befolgen
- dem Arbeitnehmer eine Tätigkeit **mit geringerer Vergütung** zu weisen, auch wenn die bisherige Vergütung fortgezahlt wird

KÜNDIGUNG UNWIRKSAM

Eine Änderungskündigung ist „überflüssig“ und wegen Verstoßes gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz unwirksam, wenn die Änderung der Arbeitsbedingungen auf anderem Wege bereits eingetreten ist oder noch kann – wie durch das Weisungsrecht des Arbeitgebers (BAG am 26. August 2008, Az. 1 AZR 353/07).

Gleich allen Arbeitnehmern, die am Firmensitz in Berlin beschäftigt waren, sprach der Hersteller von Holz- und Kunststoffbauteilen eine Änderungskündigung aus – nur die Betriebsratsmitglieder blieben verschont. Danach sollten sich die Beschäftigten bereiterklären, auch an den anderen beiden bis zu fünf Autofahrtstunden entfernten Standorten in Baden-Württemberg und Thüringen eingesetzt zu werden, da in Berlin ein Produktionsrückgang zu beobachten sei. „Damit hat der Arbeitgeber rein schikanös gehandelt, da auch an den Standorten außerhalb Berlins nicht viel zu tun war“, berichtet Rechtssekretär Johann Gerhard Boers vom DGB Rechtsschutz-Büro Berlin. Er vertrat in einem Masseverfahren erstinstanzlich acht betroffene Mandanten. „Mit seinen Änderungskündigungen verstieß der Arbeitgeber eindeutig gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, denn die Änderung der Arbeitsbedingungen wird bereits durch das arbeitgeberseitige Direktionsrecht gedeckt“, erklärt Jurist Boers, „und selbst wenn Arbeitnehmer bereits 25 Jahre am selben Standort eingesetzt sind, wie bei meinen Mandanten, ist eine Versetzung rechtmäßig – solange im Arbeitsvertrag nichts anderes festgehalten ist.“

Schlechter Sozialplan ausgehandelt

Dabei gab es unternehmensintern sogar einen Interessenausgleich mit Sozialplan für diese Versetzungen, der aber beispielsweise keinen Ausgleichstag für die lange Fahrzeit an die weit entfernten Standorte und keine Unterkunftsmöglichkeit vor Ort gewährte. Von daher stieß der Interessenausgleich auf wenig Gegenliebe unter den Beschäftigten. Zudem versäumte es der Arbeitgeber, die zu kündigenden Mitarbeiter namentlich zu benennen. „Nach Ansicht des Arbeitgebers sei eine solche Namensliste entbehrlich gewesen, da ohnehin alle Beschäftigten in Berlin betroffen waren“, erinnert sich Boers. Dieser Argumentation folgten die Arbeitsgerichte

Abfindung nur für wenige



DGB Rechtsschutz GmbH 2014



Foto: Harry Schmäger

jedoch nicht: Auf die namentliche Benennung der Arbeitnehmer könne auch dann nicht verzichtet werden, wenn alle Arbeitnehmer betroffen sind und die Betriebsbedingtheit der Kündigung evident ist, heißt es in der Urteilsausfertigung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg.

Johann Gerhard Boers beriet auch die Mandanten, die die Änderungskündigung nicht mit Vorbehalt annahm. „Bei der Erklärung der vorbehaltlichen Annahme hatten die Beschäftigten gute Chancen, ihren Arbeitsplatz zu behalten – auch wenn sie in Süd- oder Ostdeutschland weiterbeschäftigt werden“, sagt er. Andernfalls droht Jobverlust und der Gang zur Bundesagentur für Arbeit. Deshalb rief der Rechtssekretär alle betroffenen Mandanten an und versuchte, sie umzustimmen. Hintergrund für ihre Weigerung war, dass ein Anwalt die Arbeitnehmer beraten hatte und sie sich nun Hoffnungen auf eine hohe Abfindung machten – diese käme eventuell zur Auszahlung, wenn der gekündigte Arbeitnehmer die Annahme der Änderungskündigung verweigert und aus der Änderungskündigung eine Beendigungskündigung wird. „Dadurch hat der Arbeitgeber das Risiko unnötig erhöht“, findet Jurist Boers.

Bei den insgesamt acht geführten Verfahren gewann die DGB Rechtsschutz GmbH alle zugunsten der IG BAU-Mitglieder – sie müssen fortan weiterbeschäftigt werden. Ein Mandant wollte sich beruflich verändern und kassierte die Abfindung. „Bei der langen Betriebszugehörigkeit war diese aber eher mager ausgefallen“, so die Einschätzung von Johann Gerhard Boers.

Arbeitsgericht Berlin am 20. November 2013, Az. 41 Ca 18977/12 (u. a.)

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg am 13. November 2013, Az. 23 Sa 1388/13

Mit seinen Änderungskündigungen habe der Arbeitgeber rein schikanös gehandelt, findet Johann Gerhard Boers vom DGB Rechtsschutz-Büro Berlin.

Mehr Infos im Internet:



Kein Niedriglohnsektor durch die Hintertür

Mindestlohn ohne Ausnahmen

Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten vertritt Mitglieder aus schwierigen Branchen wie dem Gastgewerbe oder der Fleischindustrie – die Vorsitzende Michaela Rosenberger zu den größten Herausforderungen.



Foto: NCG

Michaela Rosenberger ist seit November 2013 Vorsitzende der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). Zuvor war sie langjährige stellvertretende NGG-Vorsitzende. Rosenberger kommt vom Fach: Sie lernte Hotelfachfrau, arbeitete als Geschäftsführerin in einem Hotel in Hamburg und schloss die Hotelfachschule als Betriebswirtin ab.

Du bist seit November 2013 Vorsitzende der NGG. Was sind deine wichtigsten Ziele für diese Amtszeit?

Priorität hat, dass die NGG eine mitgliederstarke Organisation bleibt und weiter wächst. Wenn wir die Arbeits- und Lebensbedingungen gestalten und in der Gesellschaft Gehör finden wollen, müssen wir unsere Basis weiter ausbauen. Eine zentrale Aufgabe ist die Rentenpolitik. Die „Rente mit 67“ ist noch nicht vom Tisch, auch wenn das Rentenpaket der Bundesregierung ein erster Schritt ist. Insbesondere Frauen, die für Niedriglöhne und in Minijobs arbeiten, sind künftighin von Altersarmut bedroht. Deshalb muss dringend die geringfügige Beschäftigung reformiert werden. In der NGG werden wir mit dem Entgeltgleichheits-Check und der Überprüfung der Eingruppierung für eine gerechte Beurteilung von Frauen- und Männerlöhnen sorgen. Eine weitere Herausforderung wird der demografische Wandel sein. Hier brauchen wir geschlechtergerechte Lösungen.

Die „Rente mit 67“ ist noch nicht vom Tisch, auch wenn das Rentenpaket der Bundesregierung ein erster Schritt ist. Insbesondere Frauen, die für Niedriglöhne und in Minijobs arbeiten, sind künftighin von Altersarmut bedroht. Deshalb muss dringend die geringfügige Beschäftigung reformiert werden. In der NGG werden wir mit dem Entgeltgleichheits-Check und der Überprüfung der Eingruppierung für eine gerechte Beurteilung von Frauen- und Männerlöhnen sorgen. Eine weitere Herausforderung wird der demografische Wandel sein. Hier brauchen wir geschlechtergerechte Lösungen.

Derzeit laufen die Betriebsratswahlen. Warum ist es für die Beschäftigten der NGG-Branchen wichtig, von starken Betriebsräten vertreten zu werden?

Der Betriebsrat, der im Unternehmen mitbestimmen kann, ist gelebte Demokratie in der Arbeitswelt. Wo es Betriebsräte gibt, sind die Arbeitsbedingungen besser. Das zeigt sich beispielsweise bei der Gestaltung von Schichtplänen. Und es werden höhere

Löhne gezahlt. Betriebsräte können helfen, Konflikte zu lösen, ohne dass das Arbeitsgericht eingeschaltet werden muss.

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles will, dass Langzeitarbeitslose oder Minijobber nicht vom flächendeckenden Mindestlohn von 8,50 Euro profitieren. Was würde das für eure Mitglieder, vor allem für die vielen Minijobber im Gastgewerbe, bedeuten?

Im Gastgewerbe arbeiten rund 870.000 Menschen mit einem Minijob – das ist fast jeder zweite Arbeitsplatz. Hinzu kommt, dass zwei Drittel der Beschäftigten ohne den Schutz eines Tarifvertrages arbeiten müssen. Die Etablierung eines neuen Niedriglohnsektors durch die Hintertür, ob für junge Erwachsene, Langzeitarbeitslose, Saisonarbeitskräfte oder geringfügig Beschäftigte, ist nicht notwendig. Der gesetzliche Mindestlohn muss ohne Ausnahmen gelten.

Nach Abschluss des Mindestlohntarifvertrags für die Fleischwirtschaft sprach die Arbeitgeberseite von einem „echten Neubeginn“ für die in Verruf geratene Branche. Siehst du das auch so?

Der Mindestlohntarifvertrag ist ein Meilenstein für die Branche. Jetzt muss das Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen werden. Dann kann der Tarifvertrag in das Entsendegesetz aufgenommen werden. Für Tausende Menschen, vor allem die, die in Werkverträgen arbeiten, können dann die Löhne deutlich steigen: ab 1. Juli 2014 auf 7,75 Euro und bis Dezember 2016 auf 8,75 Euro. Nun muss der Tarifvertrag mit Leben gefüllt werden. Es muss gesichert werden, dass die Arbeitgeber sich keine Wettbewerbsvorteile durch niedrigere Lohnkosten verschaffen. Das ganze System der Subunternehmen und Scheinwerkver-

träge muss jetzt auf den Prüfstand. Wir haben einen Projektsekretär eingestellt, der besonders die Kollegen aus den osteuropäischen Ländern über ihre Rechte aus diesem Tarifvertrag aufklären wird. Natürlich muss das auch kontrolliert werden. Hier werden unsere Betriebsräte auch mit der „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“ zusammenarbeiten.

Die NGG hat Burger King in zahlreichen Fällen Rechtsschutz gewährt, wo seit einem Inhaberwechsel viele Betriebsräte und Beschäftigte unter Druck gesetzt werden. Auch die DGB Rechtsschutz GmbH vertrat eure Mitglieder. Wie wichtig ist diese Zusammenarbeit für euch?

Die DGB Rechtsschutz GmbH leistet hervorragende Arbeit. Es ist sehr wichtig, einen verlässlichen Partner zu haben, der kompetent berät und die Interessen unserer Mitglieder vertritt. Einem Arbeitgeber, der meint, er müsse sich nicht an Recht und Gesetz halten, müssen die Grenzen gezeigt werden.

Print kompensiert
www.kompensiert.de

MIX
Papier aus verantwortungsvollen Quellen
FSC® C022478
www.fsc.org

Impressum



RECHT SO!
Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 2_14 (April 2014)

Gedruckte Auflage: 20.500
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: Juni 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

NGG-THEMEN IN DEN SCHLAGZEILEN

Wichtiger denn je ist es für die Beschäftigten der NGG-Branchen, die Arbeitsbedingungen durch starke Betriebsräte zu verbessern. Auch wenn diese bei Burger King seit Mai 2013 verstärkt in die Schusslinie geraten: Neue Investoren übernahmen 91 Filialen. Seither wurden Gehälter verspätet gezahlt, Mitarbeiter überwacht, Betriebsvereinbarungen aufgekündigt.

Zudem wird versucht, die Rechte von Betriebsräten zu beschneiden. Es laufen bundesweit Kündigungsverfahren gegen Betriebsräte. Aber es gibt auch gute Nachrichten: So hat das Bundeskabinett nach dem Tarifabschluss im Januar 2014 die Aufnahme des Mindestlohns für die Fleischwirtschaft in das Arbeitnehmerentendegesetz beschlossen.

Mehr Infos
im Internet:





Bundesarbeitsgericht am
15. Januar 2014,
Az. 10 AZR 297/13

» **Tarifliche Sonderzahlung in der Metall- und Elektroindustrie | Weihnachtsgeld auch bei Renteneintritt**

Voller Anspruch nach sechs Monaten

Besteht ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis **mindestens sechs Monate im Kalenderjahr**, haben die tariflichen Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg Anspruch auf die **tariflichen Sonderzahlungen in voller Höhe**. Das entschied das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Arbeitnehmerin, die zum 30. September ihren Betrieb wegen ihres **Renteneintritts** verlassen und vom Arbeitgeber **kein Weihnachtsgeld** überwiesen bekommen hatte. Begründung: Sie sei zum **Stichtag der Auszahlung** am 1. Dezember nicht mehr im Betrieb beschäftigt gewesen. Ihre vom „Ge-

werkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht“ der DGB Rechtsschutz GmbH unterstützte Klage endete vor dem Bundesarbeitsgericht erfolgreich: Die Erfurter Richter schlossen Arbeitnehmer, die im Laufe des Jahres in Altersrente gehen, ausdrücklich in den Kreis der Anspruchsberechtigten bei tariflichen Sonderzahlungen ein – wenn mindestens sechs Monate des jeweiligen Jahres vor dem Renteneintritt liegen. Ebenso anspruchsberechtigt seien die Beschäftigten, die wegen **Berufsunfähigkeit eine Erwerbsminderungsrente** beziehen, so das Bundesarbeitsgericht.

Die tarifvertragliche Vorschrift

Tarifvertrag Sonderzahlungen für die Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg – 2005

§ 2 Sonderzahlungen

Absatz 2.1: Beschäftigte, die jeweils am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen. Ausgenommen sind die Beschäftigten, die zu diesem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben.

Absatz 2.6 (Satz 1): Anspruchsberechtigte Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistung; ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

Absatz 2.6. (Satz 2): Anspruchsberechtigte Beschäftigte, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, erhalten die volle Leistung.

Der Kommentar

Die Entscheidung betrifft tarifliche Sonderzahlungen aus einem **Tarifgebiet der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg**. Trotzdem hat sie weitreichende Bedeutung, da sich entsprechende Formulierungen zu Sonderzahlungen bundesweit in vielen Tarifverträgen finden, die die IG Metall abgeschlossen hat.

Mit der vorliegenden Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht **seine bishe-**

rige Rechtsprechung aufgegeben: Danach wurden solche Ansprüche immer mit dem **Verweis auf den Wortlaut** der tarifvertraglichen Regelung abgelehnt: Beschäftigte, die wegen **Erreichens der Altersgrenze** am Stichtag der Auszahlung **nicht mehr im Unternehmen beschäftigt sind**, haben nach § 2 Absatz 2.1 des TV Sonderzahlungen keinen Anspruch auf die Sonderleistung.

In seiner neuen Entscheidung verweist das Bundesarbeitsgericht darauf, dass die Aussage im Absatz 2.1 im Wortlaut **keineswegs eindeutig** sei und eine andere Auslegung verbiete. Beachtet werden müsse auch Absatz 2.6 Satz 2: Diese Vorschrift spreche den „anspruchsberechtigten Beschäftigten“, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze (...) aus dem Beruf ausscheiden, die **volle Leistung** zu. Das Erfurter Gericht hat in seiner Entscheidung auf den **tariflichen Gesamtzusammenhang und die Systematik** des Tarifvertrags abgestellt: Die Norm des Absatzes 2.6 Satz 2 sei eine **Sonderregelung** des Absatzes 2.1 und nicht des Absatzes 6.2 Satz 1. Demnach stehe die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Stichtag trotz der Verwendung des Wortes „Anspruchsberechtigte“ dem Anspruch nicht entgegen.

Der Praxistipp

Ansprüche von Arbeitnehmern aus dem **Arbeits-** oder einem **Tarifvertrag** können in der Regel nur **innerhalb bestimmter Fristen** geltend gemacht werden. Im vorliegenden Fall ist der Stichtag der Auszahlung von Weihnachtsgeld in dem betreffenden Unternehmen in jedem Jahr der 1.

Dezember. Meistens läuft ab der Fälligkeit des Anspruches die Ausschlussfrist, deren Dauer sich aus dem einschlägigen Tarifvertrag ergibt. Die Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft können Einzelheiten dazu in ihrem örtlichen Gewerkschaftsbüro erfragen.

Mit dem aktuellen Urteil hat das Bundesarbeitsgericht seine frühere Rechtsprechung im Zusammenhang mit tariflichen Sonderzahlungen und Renteneintritt aufgegeben

Bundesarbeitsgericht (BAG) am

24. Oktober 2001, Az. 10 AZR 132/01

Das BAG stellt in seiner Entscheidung aus dem Jahre 2001 ausschließlich auf den **Wortlaut** der entsprechenden tarifvertraglichen Vorschrift ab: Wer am Stichtag nicht mehr im Unternehmen beschäftigt ist, bekommt **keine Sonderzahlung**. Das Gericht sah bei einer Sonderzahlung **zwei Anspruchsvoraussetzungen**: Erstens muss der Arbeitnehmer wegen Renteneintritts ausscheiden und zweitens muss am Stichtag noch ein Arbeitsverhältnis bestehen. Der (erfolglose) Kläger hatte im Verfahren die Rechtsauffassung vertreten, die Tarifvertragsparteien hätten sich mit der Wortwahl „anspruchsberechtigte Arbeitnehmer“ lediglich einer **missverständlichen Formulierung** bedient, der keine Bedeutung beizumessen sei. Dieser Argumentation folgte das Gericht nicht.

Weitere BAG-Urteile: Az. 10 AZR 197/99 oder 10 AZR 630/04

In der vom „Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht“ erstrittenen Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung bei tariflichen Sonderzahlungen für Beschäftigte nach Renteneintritt geändert: Sie sind ab sofort anspruchsberechtigt – auch wenn sie sich am Stichtag der Zahlung bereits im Ruhestand befinden.

**Centrum für
Revision und
Europäisches
Recht
34117 Kassel
Thomas Heller**

► Betrieblicher Arbeitsschutz | Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

Unbestrittene Beteiligungsrechte

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der **Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes**. Das entschied das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Unternehmens, das die gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben in diesem Bereich **seinen Meistern übertragen** hatte. Diese hatten dann einzelne Verantwortlichkeiten auf nachrangige Mitarbeiter abgegeben, ohne den Betriebsrat einzubeziehen. Dies verstöße gegen § 87 Absatz 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz. Diese Vorschrift verlangt vom Arbeitgeber, den Betriebsrat zu beteiligen, wenn **nach öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschriften** gehandelt wird und dem Arbeitgeber **Handlungsspielräume** verbleiben.

Der Kommentar

An diesem Beschluss des Bundesarbeitsgerichtes verwundert nicht das Ergebnis, sondern vielmehr die Tatsache, dass es überhaupt einer Entscheidung des höchsten deutschen Arbeitsgerichtes bedurfte, um diese Frage zu klären. Die gesetzlichen

Regelungen in **§ 87 Absatz 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz** zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Fragen des betrieblichen Arbeitsschutzes sind **eindeutig**. Daran zweifeln, dass dies auch die Fragen der Organisation des Gesundheitsschutzes betrifft, kann man eigentlich nicht.

Der Praxistipp

Der betriebliche Gesundheitsschutz und die **Verhütung von Arbeitsunfällen** gewinnen immer größere Bedeutung. Die Betriebsräte sollen und dürfen sich ihrer Verantwortung in diesem Bereich nicht entziehen. Die Ausübung dieser Verantwortung bedeutet, auch über die Regelungen zur Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes mitzubestimmen. Dies hat der Beschluss des Bundesarbeitsgerichtes noch einmal in den Fokus gerückt.

Bundesarbeitsgericht am 18. März 2014, Az. 1 ABR 73/12, PM 11/14

► Elterngeld | Berücksichtigung regelmäßiger Provisionszahlung

Wie Grundgehalt

Provisionen werden bei der Zahlung von Elterngeld berücksichtigt, wenn diese **regelmäßig** neben dem monatlichen Grundgehalt gezahlt werden. Das entschied das Bundessozialgericht nach der Klage von drei Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitgeber jeweils diese Provisionszahlungen bei **Einbehalt der Lohnsteuer** als **sonstige Bezüge** behandelt hatten. Da Einnahmen, die im Lohnsteuerabzugsverfahren als sonstige Bezüge behandelt werden, bei der **Elterngeldberechnung nicht berücksichtigt** werden, wurden diese Provisionszahlungen von den zuständigen Behörden auch nicht zugrunde gelegt. Die Kasseler Richter entschieden dagegen, dass die Behörde **nicht automatisch** die Zuordnung des Arbeitgebers übernehmen darf. Zwar müssten die Behörden das Elterngeld möglichst

Bundessozialgericht am 26. März 2014, Az. B 10 EG 7/13 R, B 10 EG 12/13 R, B 10 EG 14/13 R, PM 7/14

unkompliziert und ohne großen Verwaltungsaufwand berechnen können, aber das **reine Abstellen auf Arbeitgeberauskünfte** könne auch zu Zufallsergebnissen führen. Regelmäßige, mehrmals im Jahr zusätzlich zum Grundgehalt gezahlte Provisionen seien elterngeldrechtlich nicht anders zu behandeln als das Grundgehalt.

Der Kommentar

Zu Recht hat das Bundessozialgericht darauf hingewiesen, dass **Steuer- und Elterngeldrecht** unterschiedliche Ziele verfolgen. Das Steuerrecht sieht für sonstige Bezüge zum Schutz des Steuerpflichtigen besondere Besteuerungsvorschriften vor, ohne dass es Provisionen dabei steuerfrei stellt. Was im Steuerrecht zum Schutz des Steuerpflichtigen gedacht ist, würde nach der Rechtsansicht der für das Elterngeld zuständigen Stellen im Elterngeldrecht aber stets zu einem **endgültigen Nachteil** beim Elterngeld führen. Dafür sah das Gericht keine ausreichenden sachlichen Gründe.

► Kündigung

Beleidigt

Verbreitet ein Arbeitnehmer **ehrenrührige Behauptungen** über Vorgesetzte oder Kollegen, kann dies zu einer **ordentlichen Kündigung** führen. Das entschied das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg. Eine Arbeitnehmerin hatte unter anderem Gerüchte über schwere Alkoholexzesse von Kollegen gestreut. Dies sei eine **schwerwiegende Verletzung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten**, so das Gericht. Berechtigte Kritik an der Arbeitsorganisation der Kollegen beziehungsweise Vorgesetzten rechtfertige keine Beleidigung.

Der Praxistipp

Wenn Vorgesetzte nicht kritikfähig sind oder nicht bereit sind, Verbesserungsvorschläge zu diskutieren, sollte man **den Betriebsrat kontaktieren**. Keinesfalls sollte man jedoch uneinsichtige Vorgesetzte mit ehrenrührigen Behauptungen überziehen, wie dies in der vorliegenden Kündigungsschutzsache der Fall war. Ein solches Vorgehen kann die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg am 4. Februar 2014, Az. 19 Sa 322/13

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