

INHALT

- ▶▶ **444 Millionen Euro für Mitglieder erstritten.** Die Erfolgswerte der DGB Rechtsschutz GmbH für das Jahr 2005 liegen vor. **Seite 2**
- ▶▶ **Weiterhin unklar.** Von allen Arbeitslosengeld-II-Verfahren führt allein die DGB Rechtsschutz GmbH 12.000 Klagen, darunter einige Musterklagen. **Seite 2**
- ▶▶ **Satte Nachzahlung erreicht.** Die Rechtssekretäre in Stendal deckten eine unzulässige Vorabregelung zum Betriebsübergang auf. **Seite 3**
- ▶▶ **ALG II: Immer mehr Klagen.** Interview mit Matthias von Wulffen, Präsident des Bundessozialgerichts. **Seite 4**

Betriebsratsausschüsse

Nur per Wahl

Ein Betriebsrat muss bei der Besetzung seiner Ausschüsse alle Mitglieder wählen – eine vorherige Festlegung einzelner Mitglieder ohne Wahl ist unzulässig, so ein BAG-Beschluss.

Nach § 28 Abs. 1 BetrVG kann ein Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern Ausschüsse bilden und diesen bestimmte Aufgaben übertragen. Allerdings, so das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 16.11.2005, müssen alle Ausschussmitglieder gewählt werden.

In dem betreffenden Unternehmen hatte der Betriebsrat in einer Geschäftsordnung bestimmt, dass der Vorsitzende und sein Stellvertreter geborene Mitglieder des Ausschusses „Betriebszentrale und Arbeitszeit“ sind, und lediglich drei weitere Mitglieder durch eine interne Wahl ermittelt. Dagegen klagte die Minderheitsfraktion des Betriebsrats erfolgreich vor dem BAG. Die Richter stellten fest, dass die interne Wahl fehlerhaft erfolgt sei und nach den Regeln der Verhältniswahl wiederholt werden müsse. Um eine interne Wahl anzufechten, so das BAG, genügt ein Betriebsratsmitglied. *Az. 7 ABR 11/05*

▶▶ Eine besonders dreiste Drohung

Weil sich der Betriebsratsvorsitzende einer Metallfirma für die Mitarbeiter einsetzte, erhielt er die Kündigung und Hausverbot.

Nachdem ihm fristlos gekündigt worden war, wurde dem Betriebsratsvorsitzenden eines Nordhäuser Unternehmens auch noch ein Hausverbot erteilt. Der Betrieb befand sich in Tarif-Auseinandersetzungen, und der Betriebsrat sollte daran gehindert werden, seine Kollegen zu informieren und ihre Interessen zu vertreten. „Hier mussten wir einschreiten“, betont Hubertus Bruder, Teamleiter der DGB Rechtsschutz GmbH in Nordhausen.

Hausverbot nicht zulässig

Der Jurist vertrat den Betriebsratsvorsitzenden im Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht Nordhausen mit der Begründung, das Hausverbot der Unternehmensleitung verstoße gegen geltendes Recht. In ihrem Beschluss pflichteten die Richter dem Antrag Bruders bei: Sein Mandant konnte seine Betriebsrats Tätigkeit sofort wieder aufnehmen und arbeitet mittlerweile – nach erfolgreicher Kündigungsschutzklage – auch wieder im alten Job.

Grober Eingriff

Ausgangspunkt der Differenzen war eine tarifliche Regelung zur Unternehmenssicherung, die in der Nordhäuser Metallfirma galt und neu verhandelt hätte werden müssen – das allerdings passierte nicht. „In solch einem Fall haben die Arbeitnehmer wieder Anspruch auf den vollen Tariflohn, den sie jedoch nicht erhielten“, erläutert Hubertus Bruder. Das ergänzte die Geschäftsführung mit einer „besonders dreisten Drohung“: Wer den Anspruch einklage, werde gekündigt.

Der Betriebsratsvorsitzende klagte trotzdem als einer der Ersten, erhielt Recht – und die fristlose Kündigung, zusammen mit einem weiteren Arbeitnehmer. „Damit wollte der Arbeitgeber wohl unter Beweis stellen, dass es ihm ernst ist“, vermutet Hubertus

Bruder, der sich vor allem über die dann folgende Maßnahme der Unternehmensleitung wunderte: „Das einem Betriebsrat Hausverbot erteilt wird – und vor allem ohne Grund –, kommt so häufig nicht vor. Das trauen sich wirklich nur ganz wenige, schließlich stellt dies einen groben Eingriff in das wichtige Aufgabenfeld eines Betriebsrats dar.“

Die Akte des thüringischen Unternehmens hat die DGB Rechtsschutz GmbH längst noch nicht geschlossen: Immer noch sind zahlreiche Leistungsklagen von Arbeitnehmern aufgrund unerfüllter Lohnansprüche anhängig. „Die Situation ist nach wie vor ungeklärt“, so Bruder, in dessen Arbeitstag der Metallbetrieb eine „feste Größe“ darstellt: „Diese Vielzahl der Verfahren scheint bislang einmalig in Deutschland zu sein.“



„Hier mussten wir einschreiten“ – Hubertus Bruder, Teamleiter der DGB Rechtsschutz GmbH in Nordhausen.

■ ■ ■ Das Urteil

Die Tätigkeit eines Betriebsratsmitglieds darf nicht gestört oder behindert werden. Die Vorschrift bildet eine Anspruchsgrundlage, auf die sich Betriebsratsmitglieder hinsichtlich eines Unterlassungsanspruchs gegen den Arbeitgeber stützen können. Das Hausverbot stellt keine zulässige Sanktion für die vom Arbeitgeber beanstandete Verhaltensweise des Betriebsrats

dar – hier der Betriebsrundgang und die Mitarbeitergespräche, die der Betriebsrat nach seiner Kündigung führte. Der Arbeitgeber muss laut § 78 BetrVG dem Betriebsrat gestatten, das Betriebsgelände zu betreten, sich frei im Gebäude zu bewegen und die Arbeitnehmer an ihren Arbeitsplätzen aufzusuchen.

Arbeitsgericht Nordhausen am 24.06.2005 - Az. 4 BVGa 2/05

► 444 Millionen Euro für Mitglieder erstritten

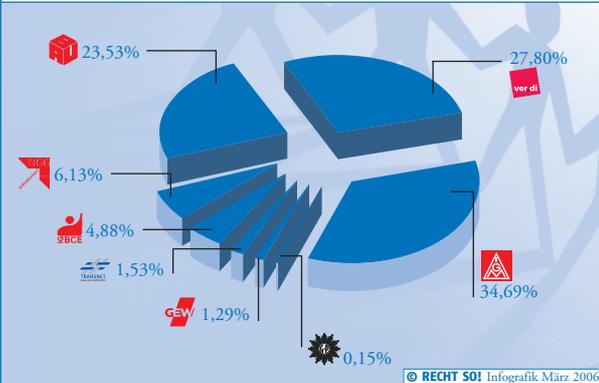
Im Jahr 2005 nahm die DGB Rechtsschutz GmbH 145.000 neue Verfahren auf und beendete sie meist zur Zufriedenheit der Mandanten.

Mehr als 85 Prozent aller Kündigungsschutzklagen, die von der DGB Rechtsschutz GmbH im vergangenen Jahr bearbeitet wurden, konnten vor Gericht gewonnen oder mindestens mit einem Vergleich

beziehungsweise Teilerfolg abgeschlossen werden. Kündigungsschutzklagen machten dabei 45 Prozent aller arbeitsrechtlichen Verfahren aus. 44 Prozent beinhalteten Auseinandersetzungen über Lohn und Gehalt. Das ergab die Jahresauswertung der DGB Rechtsschutz GmbH für 2005.

Anteil der Gewerkschaften am Fallaufkommen 2005

34,69 Prozent aller im Jahr 2005 von der DGB Rechtsschutz GmbH bearbeiteten Fälle entfielen auf die IG Metall – gefolgt von ver.di und IG BAU.



145.000 Verfahren aufgenommen

Insgesamt konnten die 400 Rechtssekretärinnen und -sekretäre 444 Millionen Euro für klagende Gewerkschaftsmitglieder erstritten. Damit baute die DGB Rechtsschutz GmbH ihre Stellung als Deutschlands größter Anbieter von Rechtsberatung und Prozessvertretung im Arbeits- und Sozialrecht weiter aus. Von der erstrittenen Summe entfielen auf arbeitsrechtliche Verfahren 324 Millionen Euro und auf sozialrechtliche 120 Millionen Euro. Im Durchschnitt wurden damit für jedes vertretene Gewerkschaftsmitglied mehr als 3.000 Euro erstritten. 145.000 neue Verfahren wurden 2005 aufgenommen.

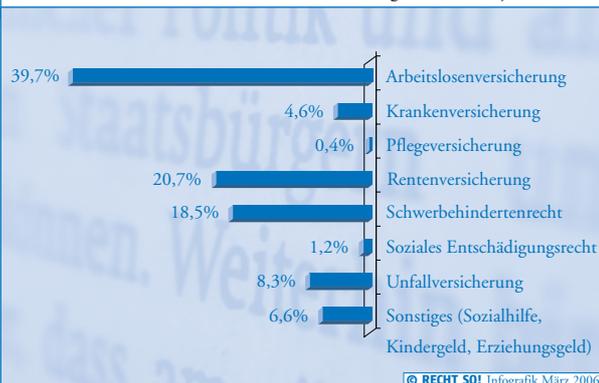
Anteil der Streitgegenstände im Arbeitsrecht 2005

Wie schon im Vorjahr betraf 2005 fast die Hälfte aller von der DGB Rechtsschutz GmbH geführten Verfahren Kündigungsschutzklagen.



Anteil der Streitgegenstände im Sozialrecht 2005

Durch die hohe Zahl der Arbeitslosengeld-II-Verfahren gab es bei sozialrechtlichen Verfahren Zuwächse von 5,2 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.



Anstieg der Verfahren zum ALG II

Auffällig ist der deutliche Anstieg der Streitigkeiten über Arbeitslosenunterstützung, der auf der Klagewelle gegen Bescheide über das Arbeitslosengeld II basiert. Regionaler Schwerpunkt sind dabei die ostdeutschen Bundesländer. Insgesamt entfielen bei den sozialrechtlichen Fällen 40 Prozent auf Auseinandersetzungen mit der Arbeitslosenversicherung, gefolgt von Rentensachen mit 21 Prozent der Verfahren und vom Schwerbehindertenrecht mit 19 Prozent.

Die abgebildeten Grafiken stehen unter www.dgbrechtsschutz.de zum Download bereit.

+++ Ticker +++

Wegen Missbrauchs von Arbeitsgelegenheiten führt die DGB Rechtsschutz GmbH derzeit fünf Klagen gegen die Stadt Greiz in Ostthüringen auf Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses. Im Auftrag der Stadtverwaltung haben mehrere Ein-Euro-Jobber ein städtisches Haus entkernt sowie weitere Abbruch- und Abrissarbeiten durchgeführt. Laut § 16 Abs. 3 SGB II ist dies unzulässig: Ein-Euro-Jobs müssen im öffentlichen Interesse liegen, zusätzlich sein und wettbewerbsneutral angeboten werden. Außerdem erhob der Gerar Rechtssekretär Friedrich Lampmann vier Leistungsklagen, um die nachträgliche Zahlung des Tariflohns zu erwirken. Ein erster Teilerfolg wurde bereits erreicht: Das Arbeitsgericht Gera entschied, dass für das Verfahren der Rechtsweg am Arbeitsgericht eröffnet ist. +++ Das Regionalbüro Nordrhein-Westfalen der DGB Rechtsschutz GmbH ist von Düsseldorf nach Bielefeld umgezogen. Die Leitung liegt weiterhin bei Wera Reineke. +++ Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern hat die Erhöhung der Pflichtstundenzahl für Lehrer zurückgewiesen. Geklagt hatte ein Lehrer, der am Lehrpersonalkonzept (LPK) in Form der flexiblen Teilzeitarbeit teilnimmt und dessen Pflichtstundenzahl das Land erhöhen wollte. Die Richter: Das Land darf das LPK nicht nutzen, um einseitig gegenüber der Lehrerschaft etwas durchzusetzen, das in der übrigen Landesverwaltung nur im Rahmen eines Tarifvertrags und einvernehmlich mit den Gewerkschaften möglich ist. Der Lehrer wurde von der DGB Rechtsschutz GmbH vertreten. +++

Weiterhin unklar

DGB Rechtsschutz: ALG-II-Verfahren



Mit In-Kraft-Treten des Sozialgesetzbuchs II (SGB II) am 1. Januar 2005 stieg die Bereitschaft der Leistungsempfänger, bei strittigen Fragen zu prozessieren. So sind 2005 bei den Sozialgerichten 37.000 Klagen zum Arbeitslosengeld II und 15.000 Anträge in einstweiligen Rechtsschutzverfahren eingegangen. Von allen Hartz-IV-Verfahren führt die DGB Rechtsschutz GmbH 12.000 Klagen, zur Verfassungsmäßigkeit der Höhe des Arbeitslosengeldes II sogar mehrere Musterklagen.

► Satte Nachzahlung erreicht

Eine Vorabregelung zum Betriebsübergang einer Kindereinrichtung machte das DGB Rechtsschutz-Büro Stendal stutzig. Zu Recht, wie sich vor dem Landesarbeitsgericht zeigte.

Hätte es keine Änderungskündigung zur Reduzierung der Arbeitszeit von 26 auf 20 Wochenarbeitsstunden gegeben, wären die elf Erzieherinnen der Kindereinrichtung in Stendal (Sachsen-Anhalt) nicht auf die Idee gekommen, sich gegen die Streichung von Urlaubsgeld und Sonderzuwendungen zu wehren – sie hatten ja selbst mit ihrer Unterschrift darauf verzichtet.

Vereinbarung vor Betriebsübergang

Erst durch die für alle Mandantinnen erfolgreich abgeschlossenen Klageverfahren gegen die Änderungskündigungen wurden Rechtssekretär Wolfgang Freitag und Teamleiter Roland Gratzler von der DGB Rechtsschutz GmbH in Stendal auf einen Passus im Vertrag zwischen altem und neuem Arbeitgeber und den Erzieherinnen aufmerksam, der sie stutzig machte. In dieser Vereinbarung, die noch vor dem Betriebsübergang an den neuen Träger geschlossen wurde, verpflichtete sich der Arbeitgeber, im Jahr nach Betriebsübernahme die gleichen Leistungen wie zuvor zu gewähren und erst nach Ablauf des ersten Jahres Urlaubsgeld und Jahressonderzuwendungen zu streichen.

Zweifel an Zulässigkeit

„Mit dieser Regelung haben die Arbeitgeber gemeint, sich an das Gesetz gehalten zu haben“, erklärt Roland Gratzler. Denn

§ 613a Absatz 2, Satz II BGB besagt, dass für den Arbeitnehmer nachteilige Änderungen erst nach Ablauf eines Jahres nach dem Betriebsübergang durchgeführt werden dürfen. Das war auch in Stendal der Fall: Am 1. Januar 2002 übernahm der Verein Volkssolidarität, der nicht tarifgebunden war, zwei Kindereinrichtungen der tarifgebundenen Stadt und zahlte dieselben Gehälter sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Ab 2003, ein Jahr nach Betriebsübergang, wurden beiden Sonderzahlungen eingestellt. Was die Rechtssekretäre zum Nachdenken brachte, war der frühe Zeitpunkt der Ankündigung für diese Veränderung. „Wir waren sehr im Zweifel, ob das zulässig sei“, erläutert Roland Gratzler, „noch vor Beginn der Änderungssperre eine nachteilige Vereinbarung über die Zeit nach Ablauf der einjährigen Frist zu treffen.“

Nachträgliche Sonderzahlungen

Die beiden Juristen waren überrascht darüber, dass sie kein Urteil zu diesem Thema fanden und keine Rechtsprechung vom Bundesarbeitsgericht vorlag. Dennoch kamen sie zu dem Schluss, dass diese Vertragsregelung nicht zulässig war, und haben gegen die Nichtzahlung von Urlaubsgeld und Sonderzuwendungen in den Jahren 2003 und 2004 geklagt. Die Richter des Arbeitsgerichtes Stendal folgten ihrer Ansicht und stellten fest, dass Vereinbarungen



Teamleiter Gratzler führte ein Musterverfahren – eine Rechtsprechung des BAG zum vorliegenden Fall gibt es nicht.

während oder vor der einjährigen Sperrfrist unzulässig sind. „Der Schutzzweck des § 613a Absatz 1 Satz 2 BGB fordert“, so heißt es im Urteil, „dass auch solche Vereinbarungen als unzulässig anzusehen sind, die zu einer Umgehung der einjährigen Sperrfrist führen.“

Obwohl der Arbeitgeber ein Jahr nach Betriebsübergang noch Urlaubs- und Weihnachtsgeld zahlte und damit meinte, dem Gesetz Genüge getan zu haben, hätte er erst nach Ablauf dieses Jahres eine Vereinbarung über die Einstellung der Sonderzahlungen treffen dürfen und nicht bereits weit vor dem erfolgten Betriebsübergang. Die Juristen des Büros Stendal haben sich hier als Vorreiter verdient gemacht und konnten ihren Mandantinnen zur nachträglichen Zahlung von zwei Jahren Urlaubs- und Weihnachtsgeld verhelfen. Nach den erfolgreich abgewehrten Änderungskündigungen kamen die Erzieherinnen auch in diesen Leistungsverfahren zu ihrem Recht.

Arbeitsgericht Stendal am 10.11.2004, Az. 4 Ca 1193/04, Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt am 15.12.2004, Az. 3(4) Sa 73/04 - 2 Ca 1145/03 (Stendal)

Das Stichwort

Roland Gratzler zur Veränderungssperre bei Betriebsübergang

„§ 613a Abs. 2, S. II BGB regelt eine Veränderungssperre jeder rechtsgeschäftlichen Betätigung, die eine nachteilige Veränderung der individualrechtlich fortgeltenden tarifvertraglichen Regelungen zu Lasten der Arbeitnehmer bezweckt, soweit nicht eine der Ausnahmen des § 613a Satz 3 + 4 BGB vorliegt.

Das heißt: Arbeitnehmer können weder während des Jahres nach dem Zeitpunkt des Betriebsüberganges noch vorab in Kenntnis eines bevorste-

henden Betriebsüberganges eine wirksame Vereinbarung treffen, die eine nachteilige Veränderung beinhaltet.

Ist somit keine Vereinbarung vorhanden, die zeitlich nach Ablauf der Jahresfrist liegt, so bestehen die ursprünglichen Rechtsansprüche fort. Bei Rechtsverlusten im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang sollte auch bei vermeintlicher Einhaltung der Jahresschutzfrist genau geprüft werden, ob Ansprüche nicht trotzdem durchsetzbar sind.“

▶▶ ALG II: Immer mehr Klagen

Die deutschen Sozialgerichte sind derzeit sehr stark belastet durch ALG-II-Verfahren, so Matthias von Wulffen, Präsident des Bundessozialgerichts im RECHT SO!-Interview.

Wie hoch ist die Belastung der Sozialgerichte durch Hartz-IV-Klagen?

Sehr hoch. Allerdings gibt es regional erhebliche Belastungsunterschiede, sodass keine generell gültige Belastungsziffer genannt werden kann. Bundesweit sind insgesamt rund 50.000 ‚Hartz-IV-Verfahren‘, insbesondere vorläufige Rechtsschutzangelegenheiten anhängig geworden.

Patchwork-Familie –, des Umfangs der Anrechnung von Einkommen und Vermögen, der Verfassungsmäßigkeit der Grundsicherung (neue Bundesländer) sowie des Umfangs der Unterkunftskosten.

Liegt der Anstieg der Verfahren an gravierenden Mängeln der gesetzlichen Vorschriften?

Diese Frage kann ohne eingehende Untersuchungen nicht beantwortet werden. Auch fehlt es noch an höchstrichterlicher Rechtsprechung zu dem neuen Rechtsgebiet.

Derzeit wird die Einführung einer Kostenpauschale zur Reduzierung der Arbeitsbelastung der Sozialgerichte diskutiert. Kann diese Maßnahme nicht dazu führen, dass Bürger von vornherein darauf verzichten, ihre Rechte wahrzunehmen?

Mit Blick auf die Vorschläge der so genannten ‚Darmstädter Entschließung‘ der Präsidentinnen und Präsidenten der Landessozialgerichte und des Präsidenten des

»Gerichtskosten dürfen bei begründeten Ansprüchen keine Barriere darstellen.«

Matthias von Wulffen

Bundessozialgerichts handelt es sich um sehr moderate Gerichtskosten. Deren Auswirkungen können erst nach Einführung in der Praxis beobachtet werden, insbesondere auch in Bezug auf eventuell notwendig erscheinende Korrekturen.

Wie bewerten Sie die Arbeit der DGB Rechtsschutz GmbH in diesem Zusammenhang?

Sehr wesentlich – nicht zuletzt im Hinblick auf die Beurteilung der Notwendigkeit einer Prozessführung und die Beratung der Mandanten, dass die Gerichtskosten bei begründeten Ansprüchen keine Barriere darstellen dürfen.



Matthias von Wulffen, Präsident des Bundessozialgerichts, im RECHT SO!-Interview.

In welchen Regionen ist die Belastung am höchsten?

In den Großstädten. So betraf beispielsweise in Berlin schon im Sommer 2005 jedes vierte Verfahren die Hartz-IV-Reformgesetze. In den neuen Bundesländern ist die Belastung deutlich

höher als in den westlichen Ländern.

Haben sich bei den Klagen bestimmte thematische Schwerpunkte herausgebildet?

Ja, im Vordergrund standen Fragen zur Feststellung der Bedarfsgemeinschaft – nichteheliche Lebensgemeinschaft oder

Beschlossen & verkündet

Gruß verweigert: Kündigung

Das Nichtgrüßen seines Chefs bei zufälligen Begegnungen außerhalb des Betriebs ist kein Kündigungsgrund, so das LAG-Köln in einem am 31. Januar 2006 veröffentlichten Urteil. Ein Arbeitnehmer hatte gegen seine Kündigung geklagt – auch mit dem Hinweis, sein Verhalten sei entschuldigbar, weil ihm der Geschäftsführer vorher mitgeteilt habe, er wolle ihn wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten entlassen. Das Gericht erkannte die Verweigerung des Grußes nicht als Kündigungsgrund an: Das Verhalten stelle unter diesen Umständen keine grobe Beleidigung dar. *Az. 9 (7) Sa 657/05*

Mitgliederwerbung in Betrieben

Wenn berechtigte Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen, kann das Recht der Gewerkschaften einge-

schränkt werden, in einem Betrieb durch betriebsfremde Beauftragte Mitglieder zu werben, so das BAG am 28. Februar 2006. Da eine entsprechende gesetzliche Regelung fehle, müssten die Gerichte abwägen zwischen grundgesetzlich verbietetem Recht der Gewerkschaften auf Betätigungsfreiheit und dem Recht des Arbeitgebers, das sich aus dem Haus- und Eigentumsrecht ergebe. Dies umfasse auch das Recht auf einen störungsfreien Betriebsablauf. Geklagt hatte die IG Metall, die während der Mittagspause in der Betriebskantine Mitglieder werben wollte und der der Zutritt verweigert wurde. Ebenfalls erfolglos blieb allerdings auch die Klage des Arbeitgebers, der IG Metall grundsätzlich zu verbieten, durch betriebsfremde Beauftragte Mitgliederwerbung zu betreiben. *PM 13/06 – Az. 1 AZR 460/04 und 1 AZR 461/04*

Urlaub während Arbeitsunfähigkeit

Ein Arbeitnehmer, der während einer Arbeitsunfähigkeit einen Skiurlaub antritt und sich das Bein bricht, verletzt erheblich seine arbeitsvertraglichen Pflichten. Die fristlose Kündigung nach § 626 BGB sah das BAG am 2. März 2006 als gerechtfertigt an. Der an Hirnhautentzündung erkrankte Arbeitnehmer hatte dagegen geklagt: Er habe nicht gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen. Außerdem hätten ihm die Ärzte Skifahren nicht verboten. Die Richter dagegen sahen eine erhebliche Verletzung seiner Pflicht zu einem gesundheitsfördernden Verhalten. Erschwerend kam hinzu, dass der Arbeitnehmer ärztlicher Gutachter beim Medizinischen Dienst der Krankenkassen war. *PM 16/06 – Az. 2 AZR 53/05*

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

Impressum



RECHT SO!

Der Newsletter der DGB Rechtsschutz GmbH
ISSN 1861-7174

Ausgabe 2/06
(April 2006)

Erscheint fünfmal jährlich.

Herausgeber:

DGB Rechtsschutz GmbH
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon: 0211. 43 01-508/-516
Telefax: 0211. 43 01-501

Verantwortlich:

Klaus Westermann

Redaktion:

Katja Brittig, Ulrich Kalhöfer (ran Verlag GmbH), Dr. Reinold Mittag (DGB Rechtsschutz GmbH), Dr. Anja Niklaß (DGB Rechtsschutz GmbH), Klaus Westermann (DGB Rechtsschutz GmbH), Hans-Martin Wischnath (DGB Rechtsschutz GmbH)

Fotos:

dpa, Harry Schnitger, Martin Wiethoff

Grafik & Produktion,

Redaktionsadresse:
ran Verlag GmbH
Amsterdamer Straße 228
50735 Köln
Telefon: 0221. 973 28-0
Telefax: 0221. 973 28-28
E-Mail:
redaktion.rechtso@ranverlag.de

www.dgbrechtsschutz.de