RECHT SO!

DGB Rechtsschutz GmbH

Ausgabe 3_14

Der Newsletter der DGB Rechtsschutz GmbH

Lebhafter Austausch. Zwei Veranstaltungen für Betriebsräte und Beschäftigte der DGB Rechtsschutz GmbH. **Seite 2**

Glückwünsche zur Wahl. Neu- oder wiedergewählt wurden die vier Mitglieder des DGB-Bundesvorstands. **Seite 2**

Mit Kanonen auf Spatzen geschossen. Eine E-Mail bescherte einem Betriebsratsvorsitzenden eine Abmahnung. **Seite 3**

Nur gemeinsam erfolgreich. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann über Mitbestimmung und „Gute Arbeit". **Seite 4**

Zwischen den Zeilen

Gegen den Strom

Sollten Bürger der Stadt Iserlohn im Sauerland zukünftig auf demotivierte Mitarbeiter treffen, könnte das am Koffeinentzug liegen. Denn laut einem rechtskräftigen Urteil des dortigen Arbeitsgerichts haben die 240 Beschäftigten kein Recht dazu, in ihren Büros eigene Kaffeemaschinen, Kühlschränke oder Wasserkocher aufzustellen. Tun sie das dennoch, wird eine Stromkostenpauschale von vier Euro monatlich fällig. Der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet, seinen Beschäftigten kostenlos Strom bereitzustellen, so die Richter. Für die Stadt Iserlohn ist der Maschinenstopp einer von 69 Punkten ihres Sparkatalogs, mit dem allein sie rund 4.500 Euro im Jahr sparen will. Ein Trost bleibt: Handys dürfen in den Büros weiterhin kostenfrei aufgeladen werden und auch die Nutzung der Kaffeemaschine im Sozialraum bleibt kostenfrei. „Wenn alle konsequent mit ihrer Tasse über den Flur in den Keller zur Kaffeemaschine gehen würden, hätten wir ein munteres Gerenne", wird Ingo Müller vom Personalrat der Stadtverwaltung Iserlohn in der Lokalpresse zitiert. Das Problem hätte sich erübrigt, wenn Smartphones Kaffee kochen könnten. Aber da müssen sich die Iserlohner noch etwas gedulden.

Arbeitsgericht Iserlohn am 20. März 2014, Az. 2 Ca 443/14

Illustration: Leowald

Kein akzeptables Angebot

Durch eine vorausschauende Beratung bewahrte Jurist Harald Stark seinen Mandanten davor, bei der Rente wegen voller Erwerbsminderung für fast zwei Jahre leer auszugehen.

Schwere Depressionen machten seit einigen Jahren dem Kranführer aus der Nähe von Nürnberg zu schaffen, als sich dieser 2012 an die DGB Rechtsschutz GmbH wandte. Aufgrund seiner Erkrankung war der Mann seit 2010 arbeitsunfähig und erhielt seit über einem Jahr Rente wegen voller Erwerbsminderung – die sogenannte EMI-Rente. „Da diese im Regelfall befristet gewährt wird, hatte unser Mandant mit Auslaufen der Frist die Weiterzahlung beantragt", erklärt Rechtsschutzsekretär Harald Stark. Nach einer medizinischen Begutachtung wurde eine deutliche Besserung festgestellt, so dass die beratende Ärztin der Rentenversicherung zu dem Urteil kam, der Erkrankte sei wieder fähig, sechs Stunden täglich leichte bis mittelschwere Tätigkeiten zu verrichten. „Dies entsprach nicht dem Empfinden meines Mandanten – er sah sich beim besten Willen nicht in der Lage, am Arbeitsleben teilzunehmen", berichtet der Jurist, „er konnte sich nur schwer auf neue Begebenheiten einstellen." Folglich ging das IG Metall-Mitglied mit Unterstützung der DGB Rechtsschutz GmbH vor Gericht.

In der Zwischenzeit häuften sich seine Beschwerden; hinzukamen ein Krankenhaus- und Reha-Aufenthalt nach Einsetzen eines künstlichen Hüftgelenks. Die Operation warf den Mandanten erneut zurück und machte einen Aufenthalt in einer psychiatrischen Klinik notwendig. Dies schlug sich auch im Gutachten eines Neurologen nieder, der im Auftrag des Sozialgerichts den Gesundheitszustand einzuschätzen hatte. Sein Urteil: Zwar sei von einer verbesserten Leistungsfähigkeit auszugehen, jedoch nicht für sechs Stunden. Nun kam die Rentenversicherung nicht umhin, das Gutachten anzuerkennen, und unterbreitete ein Vergleichsangebot: Seit der Hüft-OP habe sich der psychische

Foto: Peter Roggenthin

Zustand verschlechtert, die Rente auf Zeit wegen voller Erwerbsminderung sei ab diesem Zeitpunkt bis Juni 2015 zu zahlen. „Der Kunstgriff der Rentenversicherung bestand darin, dass sie einen neuen Leistungsfall initiieren wollte", erklärt Harald Stark, denn die Rente wird mit jedem neuen Leistungsfall erst ab dem siebten Monat gezahlt. Und da die Rentenversicherung behauptete, dass der Erkrankte zwischenzeitlich bis zu sechs Stunden arbeitsfähig wäre, hätte sie sich die Zahlung der EMI-Rente für ein Jahr und neun Monate gespart.

„Das war kein akzeptables Angebot, so dass ich meinem Mandanten dringend empfahl, dieses nicht anzunehmen und es auf eine gerichtliche Entscheidung ankommen zu lassen." Ein guter Ratschlag – letzten Endes erkannte das Sozialgericht den Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung durchgängig bis zum Jahr 2015 an.

Sozialgericht Nürnberg am 18. Dezember 2013, Az. S 4 R 740/12

„Der Kunstgriff der Rentenversicherung bestand darin, dass sie einen neuen Leistungsfall initiieren wollte", erklärt Rechtsschutzsekretär Harald Stark.

RENTE BEI VOLLER UND TEILWEISER ERWERBSMINDERUNG

Wird dauerhaft eine Leistungsfähigkeit von weniger als drei Stunden attestiert, hat der Versicherte Anspruch auf Zahlung der vollen Erwerbsminderungsrente aus medizinischen Gründen. Liegt ein Leistungsvermögen von drei bis unter sechs Stunden täglich vor, wird ein Jahr lang versucht, einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden. Gelingt dies nicht, liegt ein verschlossener Arbeitsmarkt vor und der Versicherte erhält die volle EMI-Rente. Dies basiert auf einem Urteil des Bundessozialgerichts vom 10. Dezember 1976 (Az. GS 2/75), das wegen der Seltenheit der noch in Betracht kommenden Arbeitsplätze die Gefahr einer Verschlossenheit des Arbeitsmarktes sah.

Mehr Infos im Internet:

Beim „Zukunftscamp3“ für Verwaltungsangestellte der DGB Rechtsschutz GmbH sprach Abida Bouziri (Büro Köln) zu ihren Kolleginnen. Sie stellte in ihrem Beitrag dar, wie wichtig die Kommunikation vor Ort ist.

„Themenwerft“ und „Zukunftscamp“

Lebhafter Austausch

An Betriebsräte und die eigenen Beschäftigten richteten sich zwei Veranstaltungen der DGB Rechtsschutz GmbH in Berlin.

Nur vier Tage nachdem der Bundestag die „Rente mit 63“ beschloss, thematisierte die DGB Rechtsschutz GmbH in ihrer Veranstaltungsreihe „Themenwerft“ in Berlin in der Bildungsstätte „Haus am Pichelssee“ das frisch verabschiedete Gesetzeswerk. Unter dem Titel „Rente mit 63 – Chance oder Verschwendung?“ diskutierten am 27. Mai namhafte Experten der Gewerkschaften und des DGB Rechtsschutzes über deren Finanzierbarkeit, die rechtlichen Knackpunkte und deren Auswirkungen auf bestehende Betriebsvereinbarungen.

Aktuell für Betriebsräte

Auf dem Podium diskutierten Dirk Neumann (Referatsleiter Alterssicherung und Rehabilitation beim DGB Bundesvorstand), Martin Mathes (Referatsleiter in der Abteilung Wirtschafts-, Bau- und Arbeitsmarktpolitik bei der IG BAU), Bertold Brücher und Tjark Menssen (DGB Rechtsschutz GmbH) mit; sie wurden von Prof. Dr. Jens Schubert (Leiter der Abteilung Recht und Rechtspolitik in der ver.di-Bundesverwaltung) als besonderer Gast der Veranstaltung und Experte unterstützt. Die anwesenden Betriebsräte interessierte vor allem, wie sie mit nun mit den auslaufenden Altersteilzeiten umgehen müssen – ihre Fragen blieben nicht unbeantwortet.

Außenwahrnehmung wichtig

Einen Tag zuvor richtete sich eine weitere Veranstaltung der DGB Rechtsschutz GmbH an die eigenen Mitarbeiter: Unter dem gelebten Unternehmensmotto „Gemeinsam. Ziele. Erreichen“ bündelte das „Zukunftscamp3“ für Verwaltungsangestellte vom 26. bis 27. Mai am Pichelssee Zukunftsideen für die DGB Rechtsschutz GmbH. Ein wichtiger Bestandteil der Veranstaltung war die Analyse der Außenwahrnehmung des Unternehmens und die laufenden Kooperationen mit den Gewerkschaften. Hierzu gaben Kerstin Jerchel und Ute Dolkeit (Abteilung Recht und Rechtspolitik bei der ver.di-Bundesverwaltung) sowie Rainer Knerler (Regionalleiter Berlin-Brandenburg der IG BAU) ihre Sicht wieder, die anschließend in Workshops aufgearbeitet wurde (Foto, links Mitte). Geschäftsführer Reinhard Vorbau zeigte sich zufrieden mit dem Verlauf der Veranstaltung. Nun wird eine Kommission die Ergebnisse der „Zukunftscamps“ aufarbeiten und Handlungsempfehlungen unterbreiten.

Foto: DGB

Neu im Geschäftsführenden Bundesvorstand: Stefan Körzell

Foto: DGB

Annelie Buntenbach ist für den gewerkschaftlichen Rechtsschutz zuständig.

20. Ordentlicher DGB-Bundeskongress

Glückwünsche zur Wahl

Reiner Hoffmann und Stefan Körzell bekleiden neue Ämter im DGB-Bundesvorstand.

Einer der ersten Gratulanten nach der Wahl von Reiner Hoffmann zum neuen DGB-Bundesvorsitzenden am 12. Mai auf dem DGB-Bundeskongress in Berlin war Reinhard Vorbau (Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz GmbH, Foto rechts unten). Der 58-jährige Hoffmann erhielt die Stimmen von 93,1 Prozent der Delegierten. Zuvor wurde Michael Sommer verabschiedet (Foto rechts oben), der sich nicht mehr zur Wahl stellte. Neu in den Geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB wurde Stefan Körzell gewählt (bisher Vorsitzender des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen). Außerdem wurden erneut Elke Hannack als stellvertretende DGB-Bundesvorsitzende und Annelie Buntenbach mit großen Mehrheiten in den geschäftsführenden Bundesvorstand wiedergewählt. Zudem ist Annelie Buntenbach für den gewerkschaftlichen Rechtsschutz zuständig. Der DGB Rechtsschutz freut sich auf eine enge und engagierte Zusammenarbeit!

Foto: DGB | Simone M. Neumann

+++ TICKER +++

Die neue Teamleiterin der Arbeitseinheit Karlsruhe mit den Büros Karlsruhe, Offenburg und Pforzheim ist **Bettina Schneider**. Die vorherige Teamleiterin **Arietta Dühn** ist seither als Rechtssekrtärin im Büro Mannheim tätig. +++ **Tino Junghans**, bisher Rechtsschutzsekretär im Büro Odenburg, ist neuer Teamleiter der Arbeitseinheit Oldenburg. **Heyo Tammert**, der bisher die Arbeitseinheit leitete, gab die Position aus gesundheitlichen Gründen ab. +++ Auch die DGB Rechtsschutz GmbH informierte mit Infoständen zum diesjährigen Tag der Arbeit die Passanten über ihre Ziele und zu Fragen des Arbeits- und Sozialrechts – so auch die Grundsicherungsbeauftragte **Sabine Jakobeschky** und der Rechtsschutzsekretär **Edmund Wojtas** im sächsischen Bautzen (siehe Foto) und viele weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DGB Rechtsschutz GmbH in den Städten **Emden**, **Greifswald**, **Hagen**, **Karlsruhe**, **Leipzig**, **München**, **Neubrandenburg**, **Rostock** oder **Schwerin**. +++ Ausdauer und sportlichen Elan bewiesen neun Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DGB Rechtsschutz GmbH, die am 4. Mai in Hamburg beim „Haspa Marathon“, dem zweitgrößten Marathon Deutschlands, mit rund 16.000 Teilnehmern an den Start gingen, darunter **Christoph Zschommler** (Büro Koblenz), **René Glaubitt**, **Susanne Theobald** und **Sarah Eichhorn** (alle drei aus dem Büro Saarbrücken) (Foto, v.l.n.r.). Außerdem liefen mit: **Daniel Hiemisch**, **Steffi Hermann**, **Jürgen Meck**, **Nina Rachner** und **Elmar Swiniartzki**.

Foto: DGB Rechtsschutz GmbH

Foto: DGB Rechtsschutz GmbH

Mit Kanonen auf Spatzen geschossen

Die Weiterleitung von Infomaterial einer Krankenkasse brachte einem Betriebsratsvorsitzenden eine Abmahnung ein. Damit habe sein Arbeitgeber das Übermaßgebot verletzt, hielt dieser mit Hilfe der DGB Rechtsschutz GmbH dagegen.

ERLAUBT ODER NICHT?

Dürfen Betriebs- und Personalräte für Parteien werben?
Nein, dem Betriebsrat ist jede Betätigung für oder gegen eine politische Partei oder eine politische Gruppierung, aber auch das Eintreten für oder gegen eine bestimmte politische Richtung verboten (gemäß § 74 Abs. 2 Satz 3 oder § 67 Abs. 1 Satz 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Laut dem „Raketen-Beschluss" des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Juni 1986 (Az. 6 ABR 67/84) fallen alle politischen Fragen unter dieses Verbot, egal, ob es sich um Außen- oder Innenpolitik, Fragen der äußeren oder inneren Sicherheit, der Kultur, der Arbeit oder der Freizeitgestaltung handelt.
Die Interessenvertretung sollte folglich zu politischen Fragen und Ereignissen, die nicht im direkten Zusammenhang mit dem Unternehmen stehen, grundsätzlich keine Stellungnahmen veröffentlichen, Maßnahmen initiieren oder via Website eine entsprechende Meinungsumfrage im Betrieb realisieren.

... für Gewerkschaften?
Ja, Betriebsratsmitglieder dürfen aufgrund ihrer koalitionsmäßigen Betätigung für ihre Gewerkschaft im Betrieb werben, zum Beispiel durch Plakate am Schwarzen Brett, Verteilen von Gewerkschaftszeitungen oder Infomaterial zur Mitgliedergewinnung sowie Informationen zu den Tätigkeiten der Gewerkschaft. Dieses Recht ist im BetrVG nicht ausdrücklich geregelt, es beruht aber auf dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs 3 Grundgesetz.

... für Gewerkschaftsseminare?
Ja, Betriebsräte dürfen im Betrieb, zum Beispiel durch Aushang am Schwarzen Brett, auf Seminare aufmerksam machen.

Nichts Unlauteres im Sinn hatte der freigestellte Betriebsratsvorsitzende eines Sportartikelherstellers in Ostbayern, als er während der Arbeitszeit an seine Kolleginnen und Kollegen eine E-Mail weiterleitete. Diese enthielt im Anhang ein zweiseitiges Flugblatt, das auf ein neues Gesundheitskonto einer gesetzlichen Krankenkasse hinwies. In seiner ehrenamtlichen Funktion als gewählter Versichertenältester dieser Kasse nämlich wollte der Betriebsratsvorsitzende die 14 Prozent der Beschäftigten erreichen, die auch bei der Krankenkasse versichert sind. Dazu nutzte er die 180 E-Mail-Adressen von Beschäftigten, die über einen dienstlichen PC-Anschluss verfügen.

Anderthalb Wochen später folgte die böse Überraschung: Der engagierte Vertrauensmann wurde abgemahnt mit der Begründung, er habe missbräuchlich betriebliche Mittel, nämlich das firmeneigene E-Mail-System, genutzt, um Werbung für eine Krankenkasse zu machen. Außerdem habe er Arbeitszeit der Mitarbeiter in Anspruch genommen und dadurch dem Unternehmen geschadet.

Arbeitgeber hat Übermaßgebot verletzt

„Der Arbeitgeber hat Tatsachen abgemahnt, die er weder bewiesen noch dargelegt hat", moniert Hermann Hauer, Rechtsschutzsekretär beim DGB Rechtsschutz-Büro Passau, der den abgemahnten Betriebsratsvorsitzenden gerichtlich vertrat. Weiterhin beklagte der Arbeitgeber einen Schaden durch die Abnutzung der PCs und die Inanspruchnahme der Arbeitszeit der Beschäftigten, die für das Lesen der E-Mail mindestens drei Minuten benötigt hätten. Auch sei die in der E-Mail enthaltene Werbung unzulässig. „Der Arbeitgeber hat das Übermaßgebot gröblichst verletzt und den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit der Betriebsparteien mit Füßen getreten – er hat quasi mit Kanonen auf Spatzen geschossen."

Betreff-Zeile lässt Empfänger erkennen

Dass die Arbeitsgerichte dieses Vorgehen nicht billigen, zeigte bereits die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 27. November 2008 (Az. 2 AZR 675/07) in einem ähnlichen Fall. Folglich argumentierte das Arbeitsgericht Regensburg zugunsten des Betriebsratsvorsitzenden: Anzunehmen, die Arbeitszeit seiner Kolleginnen und Kollegen unrechtmäßig in Anspruch genommen zu haben, ist eine pauschale Tatsachenbehauptung. Denn der Arbeitgeber hat weder einen einzigen Mitarbeiter genannt, der während der Arbeitszeit die E-Mail gelesen hat, noch kann er annehmen, die Lektüre der E-Mail während der Arbeitszeit sei zwangsläufige Folge des Versands. Schließlich trage die E-Mail im Betreff die Information, für welche Versicherten der Inhalt bestimmt ist – Beschäftigte, die bei einer anderen Kasse krankenversichert sind, hätten die E-Mail gar nicht erst geöffnet. Zur Untermauerung ihres Urteils beriefen sich die Arbeitsrichter außerdem auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 31. Mai 2007, wonach bei einer Kündigung wegen unerlaubter privater Internetnutzung stets die Feststellung zu erbringen sei, dass der Arbeitnehmer seine eigentlich zu erfüllenden Arbeitspflichten vernachlässigt und seine Arbeitsleistung nicht erbracht habe (Az. 2 AZR 200/06). Auch der behauptete Schaden an den PCs ist fernliegend und nicht messbar. Folglich musste die Abmahnung wieder aus der Personalakte entfernt werden.

Foto: altro (Uwe Moosburger)

Der Betriebsratsvorsitzende durfte als demokratisch gewählter Versichertenältester nicht an der Ausübung seines Ehrenamts gehindert werden, findet Hermann Hauer vom DGB Rechtsschutz-Büro Passau.

Ausübung des Ehrenamts ist geschützt

„Offen ließ das Gericht leider die Frage, ob unser Mandant berechtigt war, diesen Flyer rumzuschicken", bedauert Jurist Hermann Hauer. „Unserer Auffassung nach war er das – aufgrund seiner Stellung als Betriebsratsvorsitzender und als demokratisch, in den Sozialwahlen gewählter Versichertenältester darf er nicht an der Ausübung dieses Ehrenamts gehindert werden."

Zudem, so der Rechtsschutzsekretär, war das Tun des Betriebsrats von § 74 Art. 2 Satz 3 Betriebsverfassungsgesetz gedeckt. Danach darf ein Betriebsrat Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art regeln, wenn diese den Betrieb und seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen.

Arbeitsgericht Regensburg am 11. Dezember 2013, Az. 6 Ca 92/13

Mehr Infos im Internet:

Nach der Wahl zum DGB-Bundesvorsitzenden

Nur gemeinsam erfolgreich

Reiner Hoffmann wird gegen den drohenden Abbau von Arbeitnehmerrechten und Sozialstandards in Deutschland und Europa vorgehen – zusammen mit den Betriebsräten und getreu dem Leitbild der „Guten Arbeit".

Foto: DGB

Für Reiner Hoffmann steht fest, dass Betriebsräte unentbehrlich sind, um dem Leitbild der „Guten Arbeit" gerecht zu werden. Erwerbstätige Eltern sollen bei Rückkehr in den Beruf besser über Dauer, Lage und Rhythmus ihrer Arbeitszeit bestimmen können.

Die Arbeitswelt hat sich gewandelt: weniger „Malocher" und mehr hochqualifizierte Spezialisten in den Unternehmen. Wie müssen Gewerkschaften darauf reagieren?

Wenn wir über den Wandel der Arbeitswelt reden, dann reden wir über Veränderungen, die sich aus der Digitalisierung und infolge der demografischen Entwicklung ergeben. Und die betreffen alle Beschäftigten und ihre Familien. Wir Gewerkschaften begegnen dem mit unserem Leitbild der „Guten Arbeit". Darunter verstehen wir gute Arbeitsbedingungen, gute Bildung und Qualifizierung und eine starke Mitbestimmung. Eine starke Tarifbindung ermöglicht eine breite Absicherung von Löhnen und gute Rahmenbedingungen in den Betrieben. Die Betriebsräte unterstützen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dabei, diese Ziele durchzusetzen. Wo es Betriebsräte gibt, gibt es in der Regel auch „Gute Arbeit". Dass die Gewerkschaften damit auf dem richtigen Weg sind, zeigt die hohe Zustimmung in der Gesellschaft. Da ist es keine Frage von „Malochern" oder „Nicht-Malochern", Akademikern oder Nicht-Akademikern, Facharbeitern oder Nicht-Facharbeitern: Wir sind in Arbeitswelt und Gesellschaft breit aufgestellt.

Die Gewerkschaften fordern ein soziales Europa mit fairen Arbeitsplätzen. Aber sind in Europa die Bedingungen nicht zu unterschiedlich, um ein einheitliches Arbeitnehmerrecht zu gestalten?

Natürlich gibt es unterschiedliche Traditionen, Kulturen und Standards in den EU-Staaten, aber eben auch eine Reihe von Gemeinsamkeiten. In Sachen Arbeitnehmerrechte setzt die Europäische Union Mindeststandards. Leider wurden in den letzten Jahren von der Kommission hier keine ehrgeizigen Impulse mehr gesetzt. Im Gegenteil: Wichtige soziale Errungenschaften, etwa im Bereich des Arbeitsschutzes, stellt die noch amtierende Kommission unter dem Deckmantel des Bürokratieabbaus in Frage. Im Rahmen ihrer Initiative „Refit – Fit for Growth" drohen wichtige Arbeitnehmerrechte ausgehebelt zu werden. Wir werden gegenhalten, sollte dem so sein. Denn für uns ist klar: Wir wollen ein Europa mit starken Arbeitnehmerrechten und Sozialstandards, das den Menschen und nicht den Märkten dient. Einen Abbau von sozialen und Arbeitnehmerrechten darf es nicht geben.

»1,4 Milliarden Euro für Gewerkschaftsmitglieder – das kann sich sehen lassen.«

Du forderst eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wie kann das gelingen angesichts von Dumpinglöhnen in einigen Branchen und daraus resultierenden Zweit- und Drittjobs, um die Familie über Wasser zu halten?

Wir müssen hier an zwei Stellschrauben ansetzen: bei den Löhnen und bei der Arbeitszeit. Gegen die Dumpinglöhne werden wir bald den gesetzlichen Mindestlohn als Untergrenze haben. Wir kämpfen hier noch darum, dass es keine Ausnahmen gibt. Bei der Arbeitszeit komme ich noch einmal auf die EU zurück, nämlich auf die EU-Elternzeitrichtlinie, die in Deutschland leider noch nicht umgesetzt ist. Sie sieht vor, dass erwerbstätige Mütter und Väter, die aus der Elternzeit in ihren Beruf zurückkehren, über Dauer, Lage und Rhythmus ihrer Arbeitszeit mitbestimmen. Der nächste Meilenstein für uns ist dabei das im Koalitionsvertrag enthaltene Rückkehrrecht aus Teilzeit- in Vollzeitarbeit.

Eine tragende Säule der Gewerkschaften ist der kostenlose Rechtsschutz. Wie bewertest du in diesem Zusammenhang die Arbeit der DGB Rechtsschutz GmbH?

Der Rechtsschutz bei arbeits- und sozialrechtlichen Verfahren ist eine zentrale Dienstleistung für alle Gewerkschaftsmitglieder. Wichtig sind auch die Fortbildungen im Arbeits- und Sozialrecht sowie im Betriebsverfassungsrecht für alle Gewerkschaftsjuristen als Schwerpunkte des DGB Rechtsschutzes. Wir müssen helfen, die Interessen der arbeitenden Menschen auch juristisch durchzusetzen. Mit seinen 170 Standorten ist der DGB Rechtsschutz im gesamten Bundesgebiet flächendeckend vertreten und hat in den letzten drei Jahren über eine halbe Million Verfahren für Gewerkschaftsmitglieder geführt. Fast 1,4 Milliarden Euro wurden so erstritten. Ich denke, das kann sich sehen lassen.

NEU AN DER SPITZE

Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses wählten am 12. Mai den von der IG BCE kommenden Reiner Hoffmann mit 365 Ja-Stimmen (93,1 Prozent) zum neuen Vorsitzenden des DGB. Hoffmann ist damit der höchste Interessenvertreter von 6,1 Millionen Mitgliedern der acht im DGB organisierten Einzelgewerkschaften. In seiner Grundsatzrede kündigte Hoffmann an, sich für den Ausbau der Mitbestimmung und die Stärkung der Tarifautonomie einzusetzen. Auch Betriebsräte bräuchten „mehr Rechte, um schlechte Arbeit zu verhindern und um für gute Arbeit initiativ zu werden". Seine langjährigen Erfahrungen auf europäischer Ebene will Hoffmann für eine Neuausrichtung der europäischen Politik nutzen.

Das ausführliche Interview im Internet:

Impressum

DGB Rechtsschutz GmbH

RECHT SO!
Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 3_14 (Juli 2014)

Gedruckte Auflage: 18.500
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: Oktober 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

Betriebsteilübergang | Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Weiterführung des Kerngeschäftes

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

Übernimmt ein öffentlicher Träger wie eine Stadtverwaltung Aufgaben von einer kommunalen Anstalt öffentlichen Rechts, kann ein Betriebs(teil-)übergang vorliegen. Damit hob das Bundesarbeitsgericht (BAG) ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen auf und gab der Kündigungsschutzklage eines vom „Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht“ unterstützten Arbeitsvermittlers statt. Der Kläger war als Fallmanager bei der kommunalen Beschäftigungsförderung Göttingens angestellt, deren Aufgaben zum Ende 2010 an die Stadt übertragen wurden. Die Stadt Göttingen übernahm den Kläger ab 1. Januar 2011 in derselben Funktion mit unbefristetem Vertrag, kündigte ihm aber kurz vor dem Ablauf der Wartezeit von sechs Monaten gemäß § 1 Kündigungsschutzgesetz.

Während die beklagte Stadt von einem neuen Arbeitsvertrag und der Möglichkeit einer **Kündigung in der Wartezeit** ausging, entschieden die Erfurter Richter, dass ein Betriebsteilübergang vorgelegen habe. Damit sei der Kläger bei Zugang der Kündigung länger als sechs Monate in dem vom Beklagten geführten Betrieb beschäftigt, weil die **vorausgegangene Betriebszugehörigkeit** in der öffentlich-rechtlichen Körperschaft **mitberücksichtigt** werden müsse.

Die beklagte Stadt habe von der Beschäftigungsförderung die aktive Arbeitsvermittlung als Betriebsteil übernommen. **Voraussetzung für einen Betriebsübergang** sei, dass der neue Rechtsträger die **wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortführe**. Auch bei einem Teilübergang müsse eine **Gesamtbetrachtung** erfolgen, bei der die wirtschaftliche Einheit und ihre Identität im Mittelpunkt stehen. Danach müsse, so das BAG in einer früheren Entscheidung (22. Januar 2009), der Kern des zur Wertschöpfung erforderlichen **Funktionszusammenhangs** erhalten bleiben. Dies sei bei der aktiven Arbeitsvermittlung gegeben, sie sei bei der Beschäftigungsförderung als Betriebsteil im Sinne des § 613a Bürgerliches Gesetzbuch organisiert gewesen und identitätswahrend auf die Beklagte übergegangen. Weit mehr als die Hälfte der Beschäftigten der Beschäftigungsförderung hatten bei der Stadt **einen neuen Arbeitsvertrag** erhalten. Dies allein reiche für einen Betriebs(teil-)übergang aus, da die betroffenen **Mitarbeiter** die Identität des Betriebsteils in besonderem Maße durch Qualifikation, Kenntnisse und Erfahrungen geprägt haben, so die Erfurter Richter.

In der vom „Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht“ erstrittenen Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht festgelegt, dass ein Betriebsteilübergang vorliegt, wenn der Erwerber die Arbeitnehmer weiterbeschäftigt, die den Kern des Geschäftes beim Veräußerer geprägt haben.

Der Kommentar

Das **Landesarbeitsgericht** hatte noch die Auffassung vertreten, dass ein Betriebsübergang insbesondere deshalb nicht vorliege, weil es sich bei der Tätigkeit des Klägers als Fallmanager um **hoheitliche Tätigkeit** handelt, auf die § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nicht anwendbar sei. Diese könne nur im Wege der Funktionsnachfolge auf einen anderen Träger der öffentlichen Verwaltung übergehen, nicht aber durch Rechtsgeschäft.**Dies sah das Bundesarbeitsgericht anders:** Die Tätigkeit der Arbeitsvermittlung sei gerade nicht als hoheitliche Aufgabe, sondern als **einfache Verwaltungstätigkeit** zu bewerten. Diese könne auch bei einem Wechsel des Verwaltungsträgers im Wege des Betriebsübergangs übertragen werden. Voraussetzung sei aber, sie mache – wie vorliegend – den Kern des zur Wertschöpfung erforderlichen Funktionszusammenhangs aus.

Weitere Urteile im Zusammenhang mit einem Betriebs(teil-)übergang

Europäischer Gerichtshof (EuGH) am 12. Februar 2009, Az. C-466/07

Der EuGH erweiterte in seiner Entscheidung den Begriff **„organisatorische Einheit“** gegenüber früheren Urteilen des Bundesarbeitsgerichts. Danach liegt ein Betriebs-(teil-)übergang bereits dann vor, wenn der übertragene Betriebsteil seine organisatorische Selbstständigkeit nicht bewahrt, sondern **in die betrieblichen Strukturen des Erwerbers übertragen** wird. Voraussetzung für die EuGH-Richter muss allerdings sein, dass der Erwerber **die wesentlichen Betriebsgrundlagen** mit ihrer funktionellen Verknüpfung übernimmt.

Bundesarbeitsgericht am 23. September 2010, Az. 8 AZR 567/09

Auch wenn der Erwerber **die Mehrzahl der Arbeitnehmer**, aber **keine Produktionsmittel** übernimmt, kann ein Betriebs-(teil-)übergang vorliegen. Dies gilt allerdings nur für **betriebsmittelarme Betriebe** wie Reinigungsunternehmen. Wird von einem **betriebsmittelgeprägten** Unternehmen nur das Personal übernommen, haben die Erfurter Richter die Anwendung des § 613 a BGB abgelehnt. In dem betreffenden Fall hatte der Erwerber die übernommenen Arbeitnehmer als Leiharbeitnehmer ausschließlich an den Betrieb entliehen, der die Produktion von einem Vorgänger übernommen und mit dessen Produktionsmitteln fortgeführt hatte. Außer der Mehrheit der Arbeitnehmer habe der Personaldienstleister nichts vom Betriebsveräußerer übernommen. Erforderlich sei aber, so die Erfurter Richter, die **Wahrung der Identität der betreffenden wirtschaftlichen Einheit**. Und dies umfasse beispielsweise **Kunden- und Lieferantenbeziehungen** oder **materielle Betriebsmittel**.

Gewerkschaftliches Centrum für Revision und Europäisches Recht, 34117 Kassel, Angelika Kapeller (Trainee)

Betriebsrente | Altersbegrenzung der Wartezeit

Höchstaltersgrenze diskriminierend

Eine Bestimmung in einer Versorgungsordnung, wonach ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine betriebliche Altersrente hat, wenn er bei Erfüllung der in dem Regelwerk vorgesehenen **zehnjährigen Wartezeit** das **55. Lebensjahr** vollendet hat, ist unwirksam. Das entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 18. März 2014. Geklagt hatte eine 1945 geborene Arbeitnehmerin, die zum Zeitpunkt des Endes ihrer Wartezeit älter als 55 Jahre war und deshalb nach Vollendung des 65. Lebensjahres vom Arbeitgeber **keine Altersrente** ausgezahlt bekam. Die Erfurter Richter entschieden, dass der Arbeitgeber dazu verpflichtet sei, weil die Bestimmung in der betrieblichen Versorgungsordnung gegen das **Verbot der Diskriminierung wegen des Alters** verstoße.

Bundesarbeitsgericht am 18. März 2014, Az. 3 AZR 69/12

Der Praxistipp

Der **Zugang zu einer betrieblichen Altersversorgung** kann durch Altersgrenzen in einer Versorgungsordnung beschränkt werden; diese müssen aber **angemessen** sein. Das ist nach dieser Entscheidung des BAG jedenfalls dann nicht gegeben, wenn Arbeitnehmer, die noch **mindestens 20 Jahre betriebstreu** sein können, ausgeschlossen werden. Die Regelung ist wegen Altersdiskriminierung unwirksam. In einer Entscheidung vom 12. November 2013 hatte derselbe Senat eine Altersgrenze gebilligt, die den Erwerb von Anwartschaften bei Eintritt in das Unternehmen ab dem 50. Lebensjahr ausschließt. Gegen diese Entscheidung wurde durch die Anwälte der EurAA mit Unterstützung des Gewerkschaftlichen Centrums für Revision und Europäisches Recht der DGB Rechtsschutz GmbH **Verfassungsbeschwerde** eingelegt. Darüber wurde noch nicht entschieden. Vor diesem Hintergrund sollten anhängige Verfahren **zunächst offengehalten** werden.

Tarifliche Zusatzleistungen | Gleichbehandlungsgrundsatz

Besserstellung rechtens

Eine **Gewerkschaft** kann für ihre Mitglieder bestimmte **Zusatzleistungen** in einem Unternehmen verhandeln, ohne dass nichtgewerkschaftlich gebundene Arbeitnehmer den **arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz** geltend machen können. Das entschied das Bundesarbeitsgericht im Falle der bei der Adam **Opel AG** von der IG Metall erreichten Erholungsbeihilfe. Diese kann nur von **IG Metall-Mitgliedern** im Betrieb in Anspruch genommen werden. Die Gewerkschaft hatte die Vergünstigung als **Ausgleich** verhandelt, weil im Rahmen von Sanierungsvereinbarungen einige entgeltabsenkende Tarifverträge abgeschlossen wurden.

Dies sei rechtens, so das BAG, weil das Unternehmen zur Leistung der Beihilfe einem Verein zur Auszahlung von Erholungsbeihilfen beigetreten sei. Die Beitrittsvereinbarung brauche nicht im Rahmen des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes geprüft zu werden.

Bundesarbeitsgericht am 21.Mai 2014, Az. 4 AZR 50/13, PM 24/14

Der Kommentar

Das Urteil der Erfurter Richter bestätigt die bisherige Rechtsprechung und entspricht der im Grundgesetz garantierten **Koalitionsfreiheit**. Das Urteil erlaubt Gewerkschaften, mit dem Arbeitgeber für ihre Mitglieder eine **Besserstellung gegenüber Nicht-Mitgliedern** aushandeln zu können. Das Urteil ist auch sachgerecht, denn im Regelfall profitieren die nicht gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten in gleicher Form von **tariflichen Lohnerhöhungen**, die unter Umständen von den Gewerkschaften mit Streik erreicht worden sind.

Der Praxistipp

Gewerkschaftsmitglied werden.

ALG II | Bagatellgrenze

Fahrten erstattet

Ein Empfänger von ALG-II-Leistungen bekommt seinen **Mehrbedarf erstattet**, der durch die regelmäßigen Besuche seiner – von ihm getrennt lebenden – Tochter entsteht. Damit entschied das Bundessozialgericht (BSG), dass es **keine Bagatellgrenze von zehn Prozent des Regelbedarfs** für die Umgangskosten mit dem Kind gibt. Das Jobcenter hatte die Erstattung des Mehrbedarfs durch die regelmäßigen Pkw-Fahrten zu der 17 Kilometer entfernt lebenden Tochter im Jahr 2010 mit dem Hinweis abgelehnt, die monatlichen Kosten von 27,20 Euro lägen unterhalb der Bagatellgrenze. Nach einem **Urteil des Bundesverfassungsgerichts** (BVerfG) vom 9. Februar 2010 hatte der Gesetzgeber § 21 Abs. 6 SGB II geschaffen, der eine Bagatellgrenze nicht mehr vorsah.

Bundessozialgericht am 4. Juni 2014, Az. B 14 AS 30/13 R, PM 13/14

Der Kommentar

Das BVerfG hatte in seiner **Grundsatzentscheidung** geurteilt, dass ALG-II-Empfänger einen Anspruch auf Leistungen für **unabwendbare, laufende, nicht nur einmalige besonderen Bedarfe** haben. Wobei diese nicht durch Zuwendungen Dritter oder Einsparmöglichkeiten des Leistungsberechtigten gedeckt sein dürfen und erheblich vom durchschnittlichen Bedarf abweichen. Diesen Mehrbedarf hatte der Kläger geltend gemacht, wobei die Fahrtkosten unter der 10-Prozent-Grenze des damaligen Regelbedarfs lagen. Wie auch die Vorinstanzen hat das BSG zugunsten des Klägers entschieden: Ein solcher **erheblicher Mehrbedarf** nach § 21 Abs. 6 Sozialgesetzbuch II sei gegeben, wenn das Umgangsrecht alle zwei Wochen besteht und dadurch entsprechende Fahrten notwendig werden. Damit hat das BSG die Betroffenen darin gestärkt, das für sie bedeutsame Umgangsrecht auch durchführen zu können.

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