

INHALT

▶▶ **Größter Anbieter von Rechtsberatung.** Die DGB Rechtsschutz GmbH bleibt bei Rechtsberatung und Prozessvertretung weiter vorn. **Seite 2**

▶▶ **Verbandsaustritt allein reicht nicht.** Oft wird bei Verbandsaustritt des Arbeitgebers die Nachwirkung eines Tarifvertrages nicht beachtet. **Seite 3**

▶▶ **Kürzungen verhindern.** BSG-Präsident Peter Masuch im Interview zur Zukunft der Sozialgerichtsbarkeit. **Seite 4**

Anstelle der aktuellen Urteile aus dem Arbeits- und Sozialrecht liegen im Innenteil dieser Ausgabe vier Sonderseiten 10 Jahre DGB Rechtsschutz GmbH bei. Die Urteile stehen diesmal als PDF-Dokument zum Download unter www.dgbrechtsschutz.de bereit.

In eigener Sache

Geburtstag!

Am 1. April 2008 wird die DGB Rechtsschutz GmbH zehn Jahre alt. Ein Anlass, zurück und nach vorn zu blicken. Diese RECHT SO!-Ausgabe erscheint mit vier zusätzlichen „Jubiläumsseiten“.

Der Blick zurück führt auch zu der Frage, welche Gründe in der damaligen Diskussion der Gewerkschaften für die Gründung der DGB Rechtsschutz GmbH gesprochen haben und ob die gesteckten Ziele erreicht worden sind. Die kritischen Stimmen, die den „Anfang vom Ende“ beschrieben, sind verstummt. Die DGB Rechtsschutz GmbH ist auf der Erfolgsspur, was sich auch durch die in Umfragen ermittelte Zahl von 85 Prozent zufriedener Mandanten manifestiert.

Das Geburtstagsjahr 2008 bringt für die DGB Rechtsschutz GmbH eine wichtige Neuerung: Erstmals können die Mandanten bis vor das Bundesarbeitsgericht vertreten werden – das neue Rechtsdienstleistungsgesetz macht es möglich. Damit kann die DGB Rechtsschutz GmbH den Gewerkschaftsmitgliedern Rechtsschutz im Arbeits- und Sozialrecht bis in die letzte Instanz bieten – wenn es erforderlich ist, bis vor den Europäischen Gerichtshof.

▶▶ Hohe Hürden bei der Kündigung

Nur in besonders krassen Einzelfällen kann eine außerordentliche Kündigung auch bei Krankheit ausgesprochen werden.

Altersgesicherte Arbeitnehmer können nur in ganz besonderen Ausnahmefällen außerordentlich gekündigt werden – insbesondere dann, wenn es sich um Kündigungen aufgrund von Krankheit handelt. Im vorliegenden Fall war einem langjährigen schwerbehinderten Polierer gekündigt worden, weil er über mehrere Jahre hinweg erhebliche krankheitsbedingte Fehlzeiten zu verzeichnen hatte. So war der Arbeitnehmer aufgrund eines Bandscheibenschadens im Jahr 2003 an 54 Tagen arbeitsunfähig, 2004 waren es 146 und im Jahr darauf noch einmal 123 Arbeitstage. Da der Arbeitnehmer aufgrund tarifvertraglicher Vorschriften ordentlich nicht mehr kündbar war, strengte die Arbeitgeberin eine außerordentliche Kündigung an, wofür es jedoch – da der Kläger schwerbehindert ist – der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes bedurfte. „Bedauerlicherweise hat das Amt der Kündigung zugestimmt“, berichtet Wilma Schmidt, die zuständige Juristin der DGB Rechtsschutz GmbH in Stuttgart. „Deshalb blieb dem Arbeitnehmer nichts anderes übrig, als vor Gericht zu klagen.“

Intensive Prüfung notwendig

Im Schwerbehindertenschutz gilt, dass bei einer beabsichtigten Kündigung, deren Gründe im unmittelbaren Zusammenhang mit der Schwerbehinderung stehen, besonders gründlich zu prüfen ist, ob die Zustimmung erteilt wird. „Die Zustimmung darf bei einer krankheitsbedingten Kündigung nur in absoluten Ausnahmesituationen erteilt werden“, erklärt Wilma Schmidt, „und da hat es sich das Integrationsamt bei der Überprüfung doch etwas zu einfach gemacht.“ Auch das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg gab dem Kläger Recht und erklärte die Kündigung für unwirksam. „Man muss auch bedenken, dass eine außerordentliche Kündigung nur aus wichtigem

Grund im Sinne des § 626 BGB ausgesprochen werden darf“, gibt die Juristin zu bedenken. „Sie ist das schwerste Geschütz, das dem Arbeitgeber zur Verfügung steht, und wird sonst nur bei Fällen wie Diebstählen,



Rechtssekretärin
Wilma Schmidt
vom Büro Stuttgart
konnte die fragliche
Kündigung ihres
Mandanten vor dem
Arbeitsgericht rückgängig machen.

hartnäckiger Arbeitsverweigerung oder Tätlichkeiten angewandt.“ Nur in besonders krassen Einzelfällen kann eine außerordentliche Kündigung auch bei Krankheit ausgesprochen werden. „Dazu müsste jemand aber schon drei Viertel bis vier Fünftel der Arbeitszeit krank sein“, so Wilma Schmidt. „Der Arbeitgeber hätte wissen müssen, dass die Messlatte hier sehr hoch liegt.“

*Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg
am 19. September 2007, Az. 2 Sa 35/07*

■ ■ ■ Oft nicht gründlich

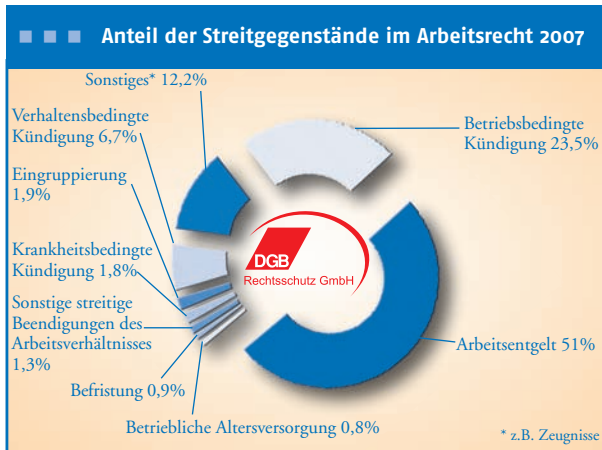
Hauptaufgabe der Integrationsämter ist die Integration schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben. Diesen darf nur nach vorheriger Überprüfung durch das zuständige Integrationsamt gekündigt werden. Oft stimmen die Ämter jedoch ohne nähere Prüfung dem Antrag auf außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist zu. Im vorliegenden Fall kam das Verwaltungsgericht Stuttgart zur sel-

ben Erkenntnis, als es erklärte, dass der Arbeitgeber auch die außergerichtlichen Kosten des Klägers zu tragen habe, da „die angegriffene Verfügung der Beklagten vom Gericht wohl als ermessensfehlerhaft beanstandet worden wäre“. Hätte also der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht keinen Erfolg gehabt, hätte spätestens das Verwaltungsgericht den Beschluss des Integrationsamtes aufgehoben.



► Größter Anbieter von Rechtsberatung

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat im Jahr 2007 insgesamt 355 Millionen Euro für klagende Gewerkschaftsmitglieder erstritten. Das entspricht pro abgeschlossenem Verfahren durchschnittlich 2.800 Euro für jedes vertretene Mitglied.



Mehr als 140.000 Verfahren haben die Juristinnen und Juristen im vergangenen Jahr neu aufgenommen – damit bleibt die DGB Rechtsschutz GmbH der mit Abstand größte Anbieter von Rechtsberatung und Prozessvertretung im Arbeits- und Sozialrecht. Gegenüber 2006 nahmen die Verfahren um mehr als 5.000 zu. Dies geht auf eine deutliche Steigerung im Sozialrecht zurück (46 Prozent des Gesamtaufkommens), die durch die zahlreichen Auseinandersetzungen um das Arbeitslosengeld II zustande kommt. 16.000 Verfahren wurden 2007 hierzu geführt.

Weit überproportionale Bedeutung haben Rechtsstreitigkeiten zum Arbeitslosengeld II (ALG II) in den ostdeutschen Bundesländern. Dort liegt der Anteil an Sozialrechtsverfahren bei 60 Prozent des Gesamtaufkommens, wohingegen sie etwa in Bayern nur 37 Prozent ausmachen.

Im Arbeitsrecht entfallen 51 Prozent aller 2007 geführten Verfahren auf Streitigkeiten um Lohn und Gehalt – ein bisher unerreicht hoher Anteil. Im Sozialrecht gab es im Vergleich zu 2006 eine Zunahme um mehr als 5.000 Verfahren.



+++ Ticker +++

Maja Klingner ist neue Teamleiterin der Arbeitseinheit Düsseldorf/Wuppertal mit Sitz in Düsseldorf. Die Juristin löst damit Peter Voigt ab, der im Dezember 2007 auschied. +++ Auch im Büro Siegen gibt es eine neue Teamleiterin. Dort wird Barbara Schütz für das Rechtsschutz-Team verantwortlich sein. +++ Das DGB Rechtsschutz-Büro Heidelberg wurde zum 18. Februar mit dem Büro Mannheim zusammengelegt. Durch die nun größere Büroeinheit werden die Rechtssekretärinnen und -sekretäre ab sofort für Anfragen besser erreichbar sein. Durch die Präsenz mit einem Service-Point bleibt die DGB Rechtsschutz GmbH den örtlichen Gewerkschaften in Heidelberg weiterhin für Rücksprachen erhalten. Das Büro Mannheim/Heidelberg ist zu erreichen in der Hans-Böckler-Straße 1, 68161 Mannheim (Tel: 0621. 1504710). Verantwortliche Teamleiterin ist Arietta Dühn. +++ Dr. Anja Niklaß, die seit 2005 in der Hauptverwaltung arbeitete, verließ Ende Januar das Unternehmen. Niklaß war für den Bereich PR und Kundenpflege zuständig und assistierte der Geschäftsführung. In den letzten zweieinhalb Jahren intensivierte sie die Kontakte zu den Einzelgewerkschaften und organisierte zahlreiche Veranstaltungen. Die Stelle wird voraussichtlich im Sommer 2008 neu besetzt werden.

Gratulation zum 1. Platz

Die Gewinner des erstmals initiierten Nachwuchswettbewerbs stehen fest.

Teamleiter Manfred Frauenhoffer (r.) überreicht Jens Düsel (32) die Gewinnerurkunde.

Der Jura-Absolvent Jens Düsel gewann mit seinem Beitrag „Die Bewertung des Selbstmords (Selbstmordversuchs) als Arbeitsunfall im deutsch-französischen Rechtsver-

gleich“ den 1. Preis im Nachwuchswettbewerb, den die DGB Rechtsschutz GmbH für Juristinnen und Juristen mit Schwerpunkt im Arbeits- und Sozialrecht ausgeschrieben hat. Auf einer Preisverleihung Mitte Februar in Berlin erhielt der 32-Jährige vom Berliner Teamleiter Manfred Frauenhoffer eine Urkunde und eine Geldprämie in Höhe von 1.500 Euro. Außerdem wird sein Aufsatz in das Jahrbuch der DGB Rechtsschutz GmbH aufgenommen, das Mitte 2008 erscheinen wird.

Den 2. Platz im Nachwuchswettbewerb belegte Cathleen Rosendahl (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg), der 3. Platz ging an Katarina Spiegl (Universität Passau).

Auch in diesem Jahr soll der Nachwuchspreis wieder ausgeschrieben werden.



► Verbandsaustritt allein reicht nicht

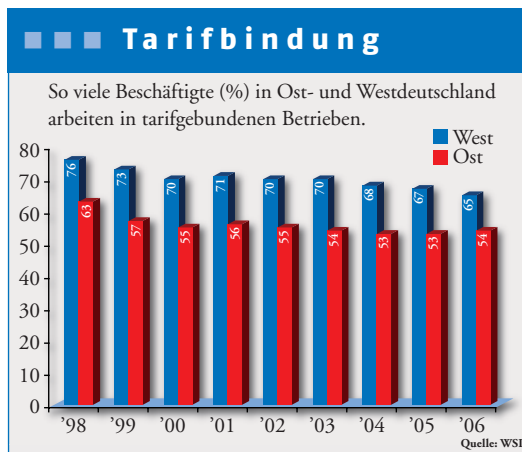
Betriebe, die durch einen Verbandsaustritt tariflich festgelegte Jahressonderzahlungen umgehen wollen, vergessen oft die Nachbindung sowie die Nachwirkung eines Tarifvertrags.

Seit einem Jahr mehren sich bei der DGB Rechtsschutz GmbH die Fälle, bei denen die Folgen von Verbandsaustritten der Arbeitgeber eine Rolle spielen – so auch im Nürnberger Büro. „Die Firmen versprechen sich davon Einsparungen, die sie treffen wollen oder müssen“, mutmaßt Sarah Glöggler, Rechtssekretärin bei der DGB Rechtsschutz GmbH in Nürnberg, „aber der Verbandsaustritt allein reicht nicht.“ Die Tarifgebundenheit bleibt bestehen, bis der Tarifvertrag endet. Nach Ablauf des geltenden Tarif- oder Manteltarifvertrages wirken dessen Normen nach, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden (siehe Kasten).

Klage gegen Kürzung

Davon profitierte zuletzt ein Mandant, den das Nürnberger Büro in einem Rechtsstreit um die Höhe der Jahressonderzahlung erfolgreich vertreten hat. Der seit 36 Jahren als Kontrolleur in der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie Beschäftigte hatte als Einziger unter den 300 Mitarbeitern eine einzelvertragliche Vereinbarung nicht unterschrieben. Diese sollte die Höhe der Jahressonderzahlung abändern sowie eine unbezahlte Mehrarbeit regeln. Pikante Besonderheit: Der Kontrolleur ist Mitglied des Betriebsrats, der in einem schriftlichen Interessenausgleich mit der Geschäftsleitung diese Einzelvereinbarungen ausdrücklich gebilligt hatte. „Unser Mandant war

die ganze Zeit seiner Linie treu“, erklärt Sarah Glöggler, „er war von Anfang an dagegen und hatte als Betriebsratsmitglied den Interessenausgleich nicht persönlich unterschrieben.“ Ebenso wenig wie seinen Einzelvertrag zur verminderten Jahressonderzahlung. Das ignorierte die Firmenleitung und überwies ihm den gekürzten Betrag.



Dagegen klagte der Mitarbeiter mit Hilfe der DGB Rechtsschutz GmbH vor dem Arbeitsgericht Nürnberg und erhielt Recht.

Nachwirkung auch bei Austritt

Das Gericht urteilte, dass dem Kläger die tarifliche Jahressonderzahlung in voller Höhe zustehe, weil strikt zu unterscheiden sei zwischen seiner ehrenamtlichen Tätigkeit als Betriebsratsmitglied und seinen individuellen Rechten als Arbeitnehmer. Als solcher sei er nicht verpflichtet gewesen, eine einzelvertragliche Vereinbarung einzugehen. Die Unterschrift war freiwillig. Die beklagte Firmenleitung warf dem



„Entgeltbedingungen wie Jahressonderzahlungen können grundsätzlich nicht durch Betriebsvereinbarungen geändert werden“, sagt Rechtssekretärin Sarah Glöggler vom Büro Nürnberg.

Mitarbeiter Treuwidrigkeit vor, die den Rechtsfrieden im Betrieb störe.

Das sah das Gericht anders, da im Interessenausgleich mit der Geschäftsleitung lediglich davon die Rede war, dass Einzelvereinbarungen angestrebt werden könnten. Der Betrieb aus dem bayerischen Ansbach war zwar 2004 nicht aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten, aber in eine so genannte OT-Mitgliedschaft gewechselt, eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung. Ende 2004 endete der Manteltarifvertrag der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie – damit begann dessen Nachwirkung. „Entgeltbedingungen wie Jahressonderzahlungen können grundsätzlich nicht durch Betriebsvereinbarungen geändert werden“, erläutert die Arbeitsrechtsexpertin. Die mit jedem Beschäftigten einzeln getroffenen Vereinbarungen gelten dagegen schon. Wie dieser Fall zeigt, bleiben bei einer Verweigerung der Unterschrift die Nachwirkungen aus dem Tarifvertrag erhalten, wenn keine anderweitigen wirksamen Abmachungen getroffen werden.

Arbeitsgericht Nürnberg am 27. November 2007, Az. 3 Ca 2767/07 A

Arbeitsgericht Nürnberg am 27. November 2007, Az. 3 Ca 2767/07 A

Nachbindung und Nachwirkung

Wenn ein Arbeitgeber den Verband verlässt, hat das keine Auswirkung auf die weitere Gültigkeit des Tarifvertrages im Betrieb. Diese endet erst mit Ablauf des Tarifvertrages. Auch nach Verbandsaustritt besteht die so genannte Nachbindung nach § 3 Abs. 3 TVG: „Die Tarifgebundenheit bleibt bestehen, bis der Tarifvertrag endet.“

Ein anderer Fall ist es, wenn der Tarifvertrag endet: Dann setzt dessen Nachwirkung ein. Diese regelt § 4 Abs. 5 TVG: „Nach Ablauf des Tarifvertrages gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.“ Diese anderen Abma-

chungen können sein: entweder ein neuer Tarifvertrag oder Änderungen des Arbeitsvertrages. Bei Letzterem ist Vorsicht geboten! Eine einzelvertragliche Abmachung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kann möglicherweise Ansprüche aus dem nachwirkenden Tarifvertrag beenden. Eine qualifizierte Rechtsberatung vor Unterzeichnung ist hier angeraten. Anders ist es bei einer Betriebsvereinbarung: Diese stellt in Bezug auf § 77 Abs. 3 BetrVG keine neue Abmachung dar. Selbst wenn Verbandsaustritt und Tarifvertragsende zusammenfallen, gibt es keinen tariflosen Zustand: Die Nachwirkung bleibt bestehen.

▶▶ Weitere Kürzungen verhindern

In Zeiten umfassender Sozialreformen droht eine Zusammenlegung der Gerichtsbarkeiten das Vertrauen in den Rechtsschutz zu erschüttern, sagt Peter Masuch, Präsident des Bundessozialgerichts.

Sie sind seit dem 1. Januar 2008 Präsident des Bundessozialgerichts. Gehen Sie möglicherweise in die Geschichte dieses Gerichtes ein als letzter Präsident vor einer Zusammenlegung der Verwaltungs-, Sozial- und Finanzgerichtsbarkeit?



„Die Sozialgerichtsbarkeit gewährleistet einen effizienten Rechtsschutz für die Bürger, gerade bei Hartz-IV-Verfahren“, so Peter Masuch, Präsident des Bundessozialgerichts und ver.di-Mitglied.

Das glaube ich nicht. Für eine solche aufwendige Veränderung der bewährten Justizstrukturen wird sich keine verfassungsändernde Mehrheit finden. Ich vertraue darauf, dass die besseren Argumente, die eindeutig für die Beibehaltung der spezialisierten Gerichtszweige sprechen, sich nicht zuletzt im Interesse der Leistungsberechtigten auch künftig durchsetzen werden.

Welche Argumente gegen eine Zusammenlegung sind für Sie die stichhaltigsten?

Die Befürworter einer Zusammenlegung sind den Beweis für deren Notwendigkeit schuldig geblieben. Die Sozialgerichtsbarkeit gewährleistet einen effizienten Rechtsschutz für die Bürger, gerade bei Hartz-IV-Verfahren. Eine Zusammenlegung von Gerichtsbarkeiten ist zwangsläufig mit einem erheblichen Verwaltungs- und Kostenaufwand sowie Zeitverlusten durch damit einhergehende organisatorische Maßnahmen und Einarbeitungszeiten verbunden. Gerade in Zeiten weitreichender Sozialreformen, in denen die Sozialgerichtsbarkeit ihre spezifische Rechtsschutzfunktion einbringen kann, droht eine Zusammenlegung das wohlbegründete Vertrauen in einen wirksamen Rechtsschutz zu erschüttern. Ich kann es nur als fatal bezeichnen, wenn

»Erhebung von Gebühren würde eine zusätzliche Arbeitsbelastung auslösen.«

Peter Masuch

zu den vielfach notwendigen Einschnitten ins soziale Netz weitere Verkürzungen auch auf Seiten des Rechtsschutzes drohen.

Wie sehen Sie die Diskussion über die Einführung von Gerichtsgebühren an den Sozialgerichten, um die Zahl der Klagen und die Belastung der Gerichte zu reduzieren?

Auch hier gilt: Der Beweis für die Notwendigkeit von Gebühren vor den Sozialgerichten ist nicht geführt, ein entsprechendes Gutachten ist in Vorbereitung. Die in den letzten Jahren aufgelaufene Klagewelle ist auch nicht auf Mutwillen, sondern auf meist berechtigten Klärungsbedarf zurückzuführen. Der Gesetzgeber sollte den faden Beigeschmack vermeiden, den es auslöst, wenn das vermehrte Rechtsschutzbedürfnis mit Gerichtskosten sanktioniert würde. Plausibel ist natürlich, wenn die Länder ein Mittel gegen die wachsenden Gerichtshaltungskosten suchen. Man darf aber die Augen nicht davor verschließen, dass die Gebührenerhebung eine zusätzliche Arbeitsbelastung auslösen würde, weil die Zahl der Prozesskostenhilfverfahren drastisch ansteigen würde.

Der EuGH überprüft zunehmend die arbeits- und sozialrechtliche Rechtsprechung der Mitgliedsländer. Verliert die deutsche Sozialgerichtsbarkeit dadurch an Kontur?

Das Recht der Europäischen Union bekommt als Rechtsquelle zunehmend Bedeutung im Arbeits- und Sozialrecht, das stellt neue Anforderungen an die Rechtsprechung. Damit geht sicher eine Gewichtsverlagerung auf Ebene der Gesetzgebung in Richtung Europa einher. Für die mitgliedstaatlichen Gerichte erweitert es die Aufgaben. Die Bedeutung des EuGH liegt darin, dass er im Wege der Vorabentscheidung gemäß Art. 234 EG-Vertrag über Zweifelsfragen des europäischen Rechts entscheidet. Das BSG ist in den einschlägigen Fällen auch zur Anrufung des EuGH verpflichtet. Ich glaube, dass europarechtliche Grundrechte wie die Arbeitnehmerfreizügigkeit und das Diskriminierungsverbot wegen der Staatsangehörigkeit durchaus einen rechtlichen Mehrwert bringen. Unser nationales Sozialrecht ist indessen weit gesteckt, in seinem Kern sehe ich es nicht gefährdet.

Die Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH vertreten ihre Mandanten bis vor das Bundessozialgericht – wie erleben Sie den gewerkschaftlichen Rechtsschutz?

Die Bedeutung des verbandlichen Rechtsschutzes, insbesondere durch die DGB Rechtsschutz GmbH, findet ihren Ausdruck in den Regelungen des § 166 SGG, der die Vertretungsbefugnis von Bevollmächtigten der Gewerkschaften und deren juristischen Personen sichert. Diese gesetzliche Möglichkeit wird von den Bevollmächtigten in großem Umfang und fachlich tadelloser Weise mit Leben erfüllt. Auch die örtliche Repräsentanz durch zwei speziell für BSG-Verfahren tätige Bevollmächtigte ist angesichts der hohen Anforderungen, die Beschwerden und Revisionsverfahren vor dem BSG stellen, sicherlich geboten und gerechtfertigt.

Impressum



RECHT SO!

Der Newsletter der DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 2_08 (April 2008)

Gedruckte Auflage: 18.500
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: Juni 2008

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

Fotos:

Pia Malmus Fotografie (Seite 4),
Peter Roggenhain, Harry Schnitger,
Martin Storz (graffiti)

Grafik & Produktion,

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

www.dgbrechtsschutz.de

■ ■ ■ Gebühren an Sozialgerichten

Um die Eingangs- und Kostenflut an deutschen Sozialgerichten besser bewältigen zu können und Verfahrenslaufzeiten zu beschleunigen, sieht ein Gesetzentwurf vor, Pauschalgebühren für sozialrechtliche Verfahren einzuführen. Diese sind im Falle des Unterliegens auch von Versicherten, Leistungsemp-

fängern und Behinderten zu zahlen. Kritiker von den Sozialverbänden und Arbeitslosenvereinigungen beklagen, dass den Betroffenen eine Chance genommen werde, sich gegen rechtswidriges Handeln der Behörden zu wehren. Bislang gilt an deutschen Sozialgerichten eine generelle Kostenfreiheit.