

■ **Ideenwerft für Betriebsräte.** Werkverträge waren das erste Thema einer neuen Veranstaltungsreihe. **Seite 2**

■ **Anspruch auf Barrierefreiheit.** Ein Blinder muss zu viel gezahltes Blindengeld nicht an das Amt zurückzahlen. **Seite 2**

■ **Nicht ohne den Betriebsrat.** Eine Einigungsstelle hilft bei Streitfällen als betriebliches Schiedsgericht. **Seite 3**

■ **Lohndumping per Werkvertrag.** Werner Klockhaus, Konzernbetriebsratsvorsitzender bei real, im Interview. **Seite 4**

Zwischen den Zeilen

Ende gut, alles gut

Als Vertretung für Kollegen sprang ein Hausmeister bei der Stadt Hagen ein, und das dauerhaft und mit mehreren befristeten Arbeitsverträgen. Innerhalb von vier Jahren unterschrieb der Arbeitnehmer insgesamt 115 aneinandergereihte Verträge, stets mit dem Befristungssachgrund der Vertretung. Irgendwann bezweifelte er deren Rechtmäßigkeit und wandte sich an das zuständige DGB Rechtsschutz-Büro. Zum Beratungstermin brachte er als Beleg einen Abreißblock voller Arbeitsverträge mit. Einige Verträge wurden nur über einen Zeitraum von ein bis drei Arbeitstagen geschlossen. Vor Gericht kam der Arbeitgeber mit dem vorgeschobenen Sachgrund der Vertretung nicht durch: Diese Dauerververtretung rechtfertigt keinen sachlichen Grund nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Offensichtlich, so die Richter, besteht dauerhafter Vertretungsbedarf. Auch die zeitlich kurzen Befristungen verdeutlichen, dass der Arbeitgeber von einer Fortsetzung der Tätigkeit über den Ablauf der Befristung ausgegangen ist. Der Hausmeister konnte sich freuen: Nach Jahren der Unsicherheit über seine Weiterbeschäftigung und seine berufliche Zukunft wurde er unbefristet angestellt.

Arbeitsgericht Hagen

am 15. März 2012, Az. 4 Ca 2374/11

Nachgezählt

661

Verfahren mehr als im Vorjahr sind im Jahr 2012 beim Bundesarbeitsgericht eingegangen. Den Hauptanteil mit 40,3 Prozent machten dabei Streitigkeiten um Ruhegeld und Altersteilzeit aus.

Immer ein Härtefall

Weil der Dienstherr einem Polizisten keinen Sonderurlaub unter Weiterzahlung der Bezüge zur Pflege von dessen erkranktem Sohn gewähren wollte, ging der Beamte vors Gericht.

Um die Frage, wie viele Tage bezahlten Sonderurlaub ein Beamter zur Betreuung eines erkrankten Kindes beanspruchen kann, ging es im Fall von Anne-Sibyll Gebhardt vom DGB Rechtsschutz-Büro Ludwigshafen. Der Dienstherr hatte dem privat krankenversicherten Polizisten einen Tag Sonderurlaub zur Betreuung des kranken Sohnes verweigert, weil dieser 2011 bereits 4 Tage wegen seiner kranken Tochter zu Hause geblieben sei. Mehr als 4 Tage insgesamt stünden dem Beamten allenfalls in einem außergewöhnlichen Härtefall zu, meinte der Dienstherr – so stehe es schließlich in § 31 Absatz 2 Landesurlaubsverordnung (LUrlVO). „Aus unserer Sicht lag hier eine unangemessene Benachteiligung vor“, erklärt die Juristin, da ein gesetzlich Versicherter von seiner Krankenkasse für bis zu 10 Tage pro Jahr und Kind 70 Prozent seines Durchschnittseinkommens weiterbezahlt bekommt. „Es ist nicht gerechtfertigt, wenn ein Beamter, der nicht mehr als der Angestellte verdient, schlechter behandelt wird, nur weil er und seine Kinder privat versichert sind wie bei Beamten üblich“, erklärt Juristin Gebhardt, „wenn schon Artikel 6 Grundgesetz bestimmt, dass die Familie unter besonderem Schutz des Staates steht, muss gerade ein öffentlicher Dienstherr dafür sorgen, dass Beamte und Angestellte gleich behandelt werden. Beamte können in der Regel nur unter Weiterzahlung der Bezüge freigestellt werden – zahlen muss der Dienstherr und nicht die private Krankenkasse.“

Somit beantragte der Polizist mit Hilfe der DGB Rechtsschutz GmbH die Feststellung, dass ihm pro krankem Kind und Jahr bis zu 7 Tage bezahlte Dienstbefreiung zustünden. „7 Tage mit 100 Prozent Weiterzahlung der Bezüge sind gerecht, weil



Foto: Bernhard Kunz

der Elternteil dann gleich viel bekommt wie bei 10 Tagen mit 70 Prozent Entgeltersatz“, so die Juristin. Die Verwaltungsrichter in Neustadt/Weinstraße sahen dies genauso: Die LUrlVO eröffne dem Dienstherrn ein Ermessen. Nach einem Schreiben des Landesinnenministeriums seien zur Auslegung der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), aber auch die Regelungen der gesetzlichen Krankenversicherung heranzuziehen. Der TV-L beschränke den Sonderurlaub nur bei Verdienern über der Jahresentgeltgrenze auf 4 Tage – die könnten sich zudem eine bezahlte Betreuung leisten. Durchschnittlich verdienende Beamte müssten dagegen genauso ohne Gehaltseinbuße beim kranken Kind bleiben können wie Angestellte. Und dies gelte für jedes kranke Kind – auf eine besondere Härte komme es dabei nicht an.

Verwaltungsgericht Neustadt/Weinstraße
am 12. September 2012, Az. 1 K 375/12.NW

„Es ist nicht gerechtfertigt, wenn ein Beamter, der nicht mehr als der Angestellte verdient, schlechter behandelt wird, nur weil er und seine Kinder privat versichert sind wie bei Beamten üblich“, erklärt DGB Rechtschutz-Juristin Anne-Sibyll Gebhardt.

REGELUNGEN ZUM KINDERKRANKENGELD

Bleibt ein Elternteil zur Betreuung seines kranken Kindes unter 12 Jahren der Arbeit fern, besteht Anspruch auf ‚Kinderkrankengeld‘ der Krankenkasse in Höhe von ca. 70 Prozent des Nettogehaltes bis zu 10 Tagen pro Kind und Kalenderjahr; bei mehr als zwei Kindern für maximal 25 Tage im Jahr. Wenn aber das Kind nicht bei

Vater oder Mutter in der gesetzlichen Krankenversicherung mitversichert ist, sondern privat, gibt es kein Geld von der Krankenkasse. Solche Eltern müssen Sonderurlaub beantragen. Wie lange der Dienstherr bezahlten Urlaub gewährt, ist in den Urlaubsverordnungen des Bundes und der Bundesländer uneinheitlich geregelt.

Angeregte Gespräche: Prof. Peter Schüren (Uni Münster), Manfred Frauenhoffer (Teamleiter Berlin), Achim Klueß (Richter LAG Berlin-Brandenburg), Helmut Hüntling (Regionalleiter Nord), Reinhard Vorbau (Geschäftsführer DGB Rechtsschutz GmbH) und Dr. Werner Bünnagel (Moderation, v.l.n.r.).



Foto: DGB Rechtsschutz GmbH

Auftaktveranstaltung

Ideenwerft für Betriebsräte

Das Thema „Werkverträge – Arbeiten im rechtsfreien Raum“ wurde bei der ersten Veranstaltung der Reihe „Perlentauchen am See“ diskutiert.

Mit der neuen Veranstaltungsreihe „Perlentauchen am See“ möchte die DGB Rechtsschutz GmbH in Kooperation mit dem IG Metall-Bildungszentrum den lebendigen Wissenstransfer sowie die Vernetzung von Ideen und Personen vorantreiben. Zu einem Kamingsgespräch in entspannter Atmosphäre werden pro Veranstaltung 30 bis 35 Betriebsräte in die Bildungsstätte „Haus am Pichelsee“ in Berlin geladen, um mit ausgesuchten Experten aus Politik, Gewerkschaft und Wissenschaft aktuelle Themen zu diskutieren.

Den Auftakt machte die Veranstaltung am 22. November 2012 mit dem Thema „Werkverträge – Arbeiten im rechtsfreien Raum“. Als Exper-

ten referierten Prof. Dr. Peter Schüren (Universität Münster), Achim Klueß (Richter am Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg) und Michael Schmidt (1. Bevollmächtigter der IG Metall Flensburg). Die Problematik der Werkverträge wurde schnell deutlich, da Betriebsräte nur eingeschränkte Möglichkeiten haben, auf Abschluss, Umfang und Inhalte der Werkverträge Einfluss zu nehmen. Deshalb ist es besonders wichtig, so das Fazit der Diskussionsrunde, dass Betriebsräte vor Ort eigene Vorgehensweisen entwickeln, um gegen einen Missbrauch von Werkverträgen als verdeckte Leiharbeit vorzugehen. Auch die Gewerkschaften sind gefragt, um mit gezielten Kampagnen

gegen die unhaltbaren Zustände von Werkvertragsbeschäftigten vorzugehen.

Im abschließenden Imbiss waren sich die Teilnehmer wie Betriebsrat Marc Blauth von Jeners Druckgusstechnik oder Betriebsrat Jörg Butzke von der Daimler Service Group Berlin einig, dass das erste „Perlentauchen am See“ eine gelungene und für die Teilnehmer gewinnbringende Veranstaltung war. „Auf diese Weise soll aus dem Kamingsgespräch zugleich eine Ideenwerft hervorgehen, so dass alle Beteiligten Impulse mitnehmen und weitergeben können“, betonte auch Reinhard Vorbau, Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz GmbH.

Keine Rückzahlung von Blindengeld

Anspruch auf Barrierefreiheit

Behörden müssen Schriftstücke für Blinde in einer für sie wahrnehmbaren Form zugänglich machen. Andernfalls kann das Amt zu viel gezahltes Geld nicht zurückfordern.

Ein blinder Mensch hat Anspruch auf eine barrierefreie Kommunikation mit den Behörden – so lautet die Quintessenz eines Urteils des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz. In einem vom DGB-Rechtsschutz-Büro Pirmasens vertretenen Fall ging es um die Rückzahlung von insgesamt 14.166 Euro Blindengeld, das der Mandant zu Unrecht erhalten hatte, weil ein Anspruch auf diese Leistung während eines Heimaufenthaltes nicht besteht. In das Heim ist der Mandant im Januar 2008 umgezogen. Auch habe er gegen die Pflicht verstoßen, so die Richter weiter, dem Sozialamt den Umzug in das Seniorenheim mitzuteilen. Hierfür genüge die Ummeldung bei der Meldebehörde nicht.

Jedoch habe er seine Mitteilungspflicht nicht grob fahrlässig verletzt. Denn nach den gesetzlichen Vorgaben zum Verbot der Benachteiligung behinderter Menschen seien Behörden verpflichtet, Schriftstücke Blinden in einer für sie wahrnehmbaren Form zugänglich zu machen. Dies sei nicht geschehen. Der Mandant wusste nicht, dass er dem Sozialamt Mitteilung über seinen Umzug machen musste, weil er dessen Hinweisblätter nicht lesen konnte. Das zu Unrecht gewährte Blindengeld muss er demnach nicht zurückzahlen, entschied das Gericht in seinem Urteil.

Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz am 25. Juni 2012, Az. 7 A 10286/12.OVG



Foto: Bildungsstätte Haus am Pichelsee

+++ TICKER +++

Karsten Jessolat ist neuer Leiter des „Centrums für Revision und Europäisches Recht“ der DGB Rechts-



schutz GmbH in Kassel. Jessolat löst damit Dr. Reinold Mittag ab, der zur IG Metall wechselte. Zuvor war der Jurist als Teamleiter der Arbeitseinheit Hannover tätig. +++ **Isabel Weiland** ist seit dem 1. Januar 2013 neue Teamleiterin der Arbeitseinheit München. Sie löst damit Michael Engesser ab, der zum Regionalleiter Bayern aufgestiegen ist. +++ Neue Teamleiterin im Büro Ulm ist **Bettina Fraunhoffer**. Sie verantwortet die neu geordnete Arbeitseinheit Ravensburg mit den Büros Ravensburg, Reutlingen und Ulm. Das Büro Ulm gehörte noch bis zum 31. Dezember 2012 zur Arbeitseinheit Göppingen – diese umfasst nun nur noch drei anstatt vier Büros: Göppingen, Aalen und Stuttgart. +++ Auch in der Region NRW gibt es Neuordnungen. So wurden drei Arbeitseinheiten aufgelöst und neu zugeordnet: Die **Büros Aachen und Düren** der Arbeitseinheit Aachen wurden der Arbeitseinheit Köln zugeordnet. Das **Büro Dortmund** der Arbeitseinheit Dortmund wurde der Arbeitseinheit Hagen zugeordnet; die **Büros Hamm und Wesel** der Arbeitseinheit Münster. Auch die Arbeitseinheit Mönchengladbach besteht nicht mehr fort – deren Büros wurden der Arbeitseinheit Düsseldorf zugeordnet.

Nicht ohne den Betriebsrat

Eine digitale Erfassung von Mitarbeiterdaten bedarf in der Regel der Zustimmung des Betriebsrats. Weigert sich der Arbeitgeber, diesen miteinzubeziehen, bleibt oft nur der Gang vors Arbeitsgericht – wie zwei Fälle belegen.

Einigungsstelle

Als **betriebliches Schiedsgericht** dient die Einigungsstelle (E.) im Betriebsverfassungsrecht dazu, gescheiterte Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu einer Einigung zu führen.

Wird ein Bereich geregelt, für den gesetzlich vorgesehen ist, dass der Spruch der E. die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, bildet der Beschluss der E. eine **Betriebsvereinbarung nach § 77 BetrVG**. Wird ein Bereich geregelt, für den eine E. gesetzlich nicht vorgesehen ist, bildet der Beschluss der E. nur dann eine freiwillige Betriebsvereinbarung, wenn beide Seiten sich entweder vorher dem **Spruch der E. unterwerfen oder ihn nach § 76 Abs. 6 BetrVG nachträglich annehmen**. Ansonsten hat er keine bindende Wirkung.

Beide Seiten können den **Spruch der E. gerichtlich** dahingehend überprüfen, ob die E. die Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer ausreichend berücksichtigt hat (Antragsfrist: 2 Wochen) oder ob die E. überhaupt zuständig war, wenn zum Beispiel ein Gegenstand gar nicht mitbestimmungspflichtig gewesen ist. Auch Verfahrens- oder Formfehler können überprüft werden. Die **Kosten** der E. hat der Arbeitgeber zu tragen.

Überwachungsdruck

Kameras oder Terminals zum Drucken von Auftragsdokumenten können als Überwachungsanlagen dienen. Sie können Beschäftigte einem massiven Überwachungsdruck aussetzen und zu einer Kontrolle des Sozialverhaltens am Arbeitsplatz und der Leistungserbringung führen – weit über das Maß hinaus, das im Arbeits- und Tarifvertrag zulässig ist. Kündigungen und Abmahnungen können die Folge sein, aber auch Stress, psychische Belastungen und damit verbunden Krankheiten.

Sechs Lichtschranken und vier Videokameras an sämtlichen Ein- und Ausgängen ließ ein Maschinenbau-Unternehmen aus Wiehe (Thüringen) in einer außerhalb des Betriebsgeländes liegenden Lagerhalle installieren. Aus Sicht des Unternehmers bestand kein Problem, denn die Kameras gehörten zu einer Einbruchsmeldeanlage, die erst nach Feierabend durch Verschließen der Lagerhalle von außen aktiviert wird. Bei einer Bewegungsmeldung würden die Aufnahmen auf einen Server in der Halle gespeichert und an die beauftragte Sicherheitsfirma per Telefonleitung übertragen. Es konnte vorab nicht ausgeschlossen werden, dass die Sicherheitsfirma auch ohne Alarm die Kameras freischaltet. Als nun der im Unternehmen tätige Betriebsrat von der Installation der Anlage erfuhr, verlangte er die Unterzeichnung einer Betriebsvereinbarung: „Zu Recht sah der Betriebsrat die Datenschutzrechte der Beschäftigten gefährdet“, erklärt Hubertus Bruder, zuständiger Jurist im DGB-Rechtsschutzbüro Nordhausen, „Kameraeinrichtungen sind ein schwerwiegender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte und setzen Beschäftigte unter permanenten Überwachungsdruck.“ Als nun der Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung verweigerte, witterte der Betriebsrat Verrat und verlangte beim Arbeitsgericht Nordhausen die Einrichtung einer Einigungsstelle. Diese sah wie die Betriebsräte deren Mitbestimmungsrechte verletzt.

Heimliche Umprogrammierung möglich

Hiergegen wehrte sich das Unternehmen mit einer kuriosen Begründung: Das Gericht habe die Prüfungskompetenzen der Einigungsstelle nicht klar umrissen. Außerdem sei eine Überwachung der Mitarbeiter nicht möglich, da sich die Anlage erst nach Abschließen der Türen von außen einschaltet. Und maßgeblich sei allein, wie die Anlage derzeit betrieben würde. „Das war ein Streit um des Kaisers Bart“, resümiert Jurist Bruder, „denn das Arbeitsgericht muss beim Antrag auf Einsetzung einer Einigungsstelle nur eine Offensichtlichkeitsprüfung vornehmen. Die Einigungsstelle prüft selbst, ob ein Mitbestimmungsrecht verletzt ist oder nicht.“ Auch der Gang des Arbeitgebers vors Thüringer Landesarbeitsgericht bestätigte, dass der Betriebsrat die Einrichtung einer Einigungsstelle verlangen kann. Der Arbeitgeber musste zur Kenntnis nehmen, dass der Betriebsrat im Recht war, denn mit der Video-Anlage können Verhaltens- und Leistungsdaten der Mitarbeiter erhoben werden. Selbst wenn dies derzeit nicht geschieht und die Daten an die beauftragte Sicherheitsfirma übermittelt würden, kann der Arbeitgeber den Überwachungsstatus technisch abändern, ohne dass diese Änderung sofort für jedermann ins Auge fallen muss, so die Richter. Letztlich unterzeichnete der Arbeitgeber zähneknirschend eine Betriebsvereinbarung, die die Mitarbeiter vor unerlaubter Überwachung am Arbeitsplatz schützt.



Foto: Peter Kieckle

Jurist Hubertus Bruder stellte klar, dass eine Einigungsstelle nur eine Offensichtlichkeitsprüfung vornehmen muss, ob Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats verletzt sind. Sie entscheidet nicht inhaltlich.

Auf den Thüringer Beschluss bezog sich wenig später das Arbeitsgericht Hagen, das in einem Beschlussverfahren auch über die Einrichtung einer Einigungsstelle in Sachen Datenschutz zu entscheiden hatte. Zuvor hatte ein Metall-Unternehmen drei Terminals in der Fertigung zum Drucken von Auftragsdokumenten und zum Eingeben von Mengenrückmeldungen installiert – der Betriebsrat intervenierte und pochte auf den Abschluss einer ergänzenden Betriebsvereinbarung zur Rahmenbetriebsvereinbarung, da durch die digitale Erfassung Rückschlüsse auf Leistung und Verhalten der Arbeitnehmer möglich sind. Die Firmenleitung verweigerte die Unterzeichnung einer Betriebsvereinbarung, woraufhin dem Betriebsrat nur der Gang vors Arbeitsgericht blieb.

Betriebsrat hat ein Mitbeurteilungsrecht

Das Gericht bejahte die Notwendigkeit, den Betriebsrat mitbestimmen zu lassen. Es komme nicht darauf an, ob der Arbeitgeber die erfassten Daten auch auswerten oder festgestellte Verhaltensweisen gegen die Beschäftigten verwenden will. Es ist gerade Zweck des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Absatz 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz, dem Betriebsrat ein Mitbeurteilungsrecht bei der oft schwierigen Ermittlung der Grenze zwischen unzulässigen und zulässigen Überwachungsmaßnahmen zu sichern. „Kein Beschäftigter würde bemerken, wenn die Terminals umprogrammiert werden“, erklärt Michael Mey, der für das Beschlussverfahren zuständige Jurist der DGB Rechtsschutz GmbH in Hagen, „und da technisch gesehen jederzeit die Möglichkeit dazu besteht, muss eine Betriebsvereinbarung die Datenschutzrechte der Mitarbeiter regeln.“ Nach der Schlappe vor Gericht ließ der Arbeitgeber die Terminals abbauen. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung erübrigte sich.

Thüringer Landesarbeitsgericht am 14. Juni 2012, Az. 3 TaBV 2/12 | Arbeitsgericht Hagen am 19. Oktober 2012, Az. 5 BV 23/12

Nach der Einführung des Mindestlohns in der Leiharbeit

Lohndumping per Werkvertrag

Besonders im Einzelhandel häufen sich die Fälle von Werkvertragsarbeit. Der Konzernbetriebsratsvorsitzende Werner Klockhaus vom real,- SB-Warenhaus rät, genau hinzuschauen, und fordert mehr Betriebsratsschulungen.



Foto: privat

Werner Klockhaus ist Vorsitzender des Konzernbetriebsrats beim Handelsunternehmen real,- SB-Warenhaus GmbH innerhalb der Metro Group. Als Betriebsrat verfolgt er kritisch, dass die Flächentarifverträge für den Einzelhandel durch die Werkvertragsarbeit bis zu 45 Prozent unterschritten werden.

Wie kommt es zu der derzeitigen Schwemme an Werkverträgen?

Eine wesentliche Ursache für diese Wanderungsbewegung ist die Einführung einer unteren Entgeltgrenze in der Leiharbeit nach § 3a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und dass der Arbeitgeber die Leiharbeit nach Möglichkeit durch Werkvertragsarbeit ersetzen will. Da kommt ihm sehr

gelegen, dass eine Splitterorganisation des Christlichen Gewerkschaftsbunds (CGB) – der Gewerkschaftliche Berufsverband für alle Angestellten in Handel-, Industrie- und Dienstleistungsunternehmen sowie öffentlichen Verwaltungen (DHV) – einen Gefälligkeitsarbeitsvertrag mit einem Arbeitgeberverband abgeschlossen hat, der speziell für die Dienstleistung „Instore-Logistik“ gegründet wurde. Die in diesem Tarifvertrag vereinbarten Entgeltsätze liegen 19 Prozent unter dem Mindestlohn in der Leiharbeit. Hierin ist das ökonomische Interesse der Arbeitgeber begründet, die Leiharbeit im Handel durch Werkvertragsarbeit ersetzen zu wollen. Unsere Flächentarifverträge für den Einzelhandel werden damit sogar um 45 Prozent unterschritten, was die konkrete Tätigkeit betrifft, die diese Fremdkräfte auf der Werkvertragsbasis in unseren Betrieben ausüben.

Wie steht ihr als Betriebsrat diesem arbeitnehmer- und mitbestimmungsfeindlichen Wunsch gegenüber?

Als Gesamtbetriebsrat der real,- SB-Warenhaus GmbH im Metro-Konzern beob-

achten wir sehr kritisch die Ausweitung des Fremdpersonaleinsatzes auf der Basis von sogenannten Werkverträgen. Das Unternehmen gibt jährlich einen mittleren zweistelligen Millionenbetrag für den Einsatz von Fremdpersonal in unseren real,- SB-Warenhäusern aus. In der Aufschlüsselung der Kosten wird deutlich, dass die Aufwendungen für Werkvertragsarbeit über denen für die Leiharbeit liegen. Die Aushebelung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in dem jeweiligen real,- SB-Warenhaus bei der Einstellung oder bei der Gestaltung der Arbeitszeit, die ja unstrittig auch bei der Leiharbeit bestehen, ist für den Arbeitgeber eher ein positiver Nebeneffekt.

Was empfiehlt ihr Betriebsräten, die sich mit Werkverträgen konfrontiert sehen?

Wir empfehlen jedem Betriebsrat, seine Informationsrechte, die auch bei einem Fremdpersonaleinsatz auf Werkvertragsbasis bestehen, voll auszuschöpfen. Betriebsräte sollten sich genau anschauen, ob das, was im Werkvertrag drinsteht, auch tatsächlich mit der betrieblichen Wirklichkeit übereinstimmt. Speziell dann, wenn im Einzelhandel die Warenverräumung in die Regale während der normalen Ladenöffnungszeiten erfolgt, ist die Grauzone von Scheinwerkverträgen schnell erreicht.

Wie geht ihr auf den Arbeitgeber zu angesichts der rechtlich beschnittenen Interventionsmöglichkeiten bei Werkverträgen?

Wir verlangen im Gesamtbetriebsrat regelmäßig vom Arbeitgeber eine Berichterstattung über den Umfang dieses Drittpersonaleinsatzes. Wir sehen zu diesem Thema

wie auch bei der Leiharbeit einen dringenden Schulungsbedarf für alle unsere Betriebsräte, damit sie ihre vorhandenen Informations- und Mitwirkungsrechte auch voll ausschöpfen können. Hier müssen dringend Steine aus dem Weg geräumt werden, die der Arbeitgeber den Betriebsräten in den Weg legt, die hier entsprechende Seminare besuchen wollen.

Was fordert Ihr von der Politik?

Was wir dringend brauchen, ist eine gesetzliche saubere Abgrenzung zwischen Leih- und Werkvertragsarbeit, die uns in der betrieblichen Praxis weiterhilft. Um solche Dumpingtarife wie die des DHV aus der Welt zu schaffen, brauchen wir dringend einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn.

»Wenn im Einzelhandel die Warenverräumung in die Regale während der Ladenöffnungszeiten erfolgt, ist die Grauzone von Scheinwerkverträgen schnell erreicht.«

Werner Klockhaus

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 1_13 (Febr. 2013)

Gedruckte Auflage: 18.500
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: April 2013

Herausgeber:
DGB Rechtsschutz GmbH
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Verantwortlich:
Reinhard Vorbau

Redaktion:
Katja Brittig, Robert Filgner,
Ulrich Kalhöfer (ran Verlag),
Sabine Burgschat, Tatjana Dette,
Michael Mey, Hans-Martin
Wischnath (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

DIE NEUE ZEITARBEIT

In allen Branchen boomen derzeit Werkverträge. Das bedeutet, immer mehr Unternehmen übertragen zentrale Aufgaben an Subunternehmen. Diese werden pro sogenanntem Werk bezahlt, beispielsweise pro Palette an Waren, die Mitarbeiter ins Regal räumen. Werkvertragsbeschäftigte sind gegenüber der Stammbesetzung und auch den Leiharbeit-

nehmern benachteiligt: Sie erhalten keine Boni, sie dürfen nicht an Betriebsversammlungen teilnehmen und müssen andere Arbeitskleidung tragen. Arbeitgeber versuchen, mit Werkvertragsbeschäftigten weitere Kosten zu senken. Gewerkschaften befürchten soziale Ungerechtigkeit und haben Kampagnen gegen Werkverträge initiiert.

» **Tarifliche Eingruppierung | Laborspülkraft in der chemischen Industrie mit höherwertiger Tätigkeit**

Spülkräfte im Labor haben Anspruch auf tarifliche Vergütung

Eine als Laborspülkraft eingesetzte Reinigungskraft verrichtet beim Kunden Unterhaltsreinigungsarbeiten und ist daher in die **Lohngruppe 1 des Rahmentarifvertrages** für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung einzugruppieren. So entschied das Bundesarbeitsgericht am 30. Januar 2013.

Im Rahmen ihrer Arbeit war die Klägerin unter anderem damit befasst, in einem Forschungslabor eines Chemieunternehmens benutzte Reagenzgläser, Kolben und Zylinder viermal am Arbeitstag in einer Industriespülmaschine zu reinigen und gesäubert wieder an die Arbeitsplätze im Labor zu bringen. Einige der Glasgegenstände

werden von der Klägerin auch mit Ethanol gereinigt. Bei dieser Tätigkeit handele es sich um eine **Unterhaltsreinigung** im Sinne des Tarifvertrages. Das Reinigen der Arbeitsmittel ermögliche deren ordnungsgemäße weitere Verwendung. Damit habe sie **Anspruch auf Lohngruppe 1** – „Innen- und Unterhaltsreinigungsmaßnahmen“.

„Ein unmittelbarer Bezug der Tätigkeit zur Reinigung eines Raumes als solchem, dort fest installierter oder nicht ohne weiteres zu entfernender Einrichtungsgegenstände“, so heißt es in dem Urteil weiter, „sei zur Erfüllung dieser tariflichen Voraussetzung nicht erforderlich.“

Bundesarbeitsgericht am
30. Januar 2013,
Az. 4 AZR 272/11

Der Kommentar

Mit seiner Entscheidung trifft das Bundesarbeitsgericht eine **Abgrenzung zu Reinigungsarbeiten**, die die Tätigkeit an einer Spülstraße zum Gegenstand hat. Hier werden in Großküchen beispielsweise von Krankenhäusern Essgeschirr und Küchengegenstände abgewaschen. Das Erfurter Gericht hatte mit seinem Urteil vom 19. Februar 2003 (Az. 4 AZR 118/02) entschieden, dass der **Geschirrspüldienst** keine Tätigkeit ist, die dem Rahmentarifvertrag für Gebäudereiniger-Handwerk zuzurechnen sei. Insbesondere entspreche dieser nicht den in der Lohngruppe 1 des Tarifvertrages aufgeführten Tätigkeiten der Unterhaltsreinigung. Die Folge der Entscheidung vom 30. Januar 2013 ist, dass die Tätigkeit im Laborspüldienst nicht frei und somit geringer als tariflich ausgehandelt werden kann. Dies wäre andernfalls möglich, denn der Tarifvertrag sieht eine tarifliche Vergütung nur für Tätigkeiten vor, die den im Tarifvertrag genannten Merkmalen entsprechen – selbst wenn dies nur teilweise der Fall ist.

Der Praxistipp

Die Entscheidung hat Bedeutung für alle Reinigungskräfte, die in den großen **Betrieben der chemischen Industrie** eingesetzt werden und deren Vergütung zumindest für diesen Teil ihrer Arbeit nach Auffassung der Arbeitgeber frei ausgehandelt werden konnte. Erfahrungsgemäß lag sie deshalb unterhalb des Tarifs. Sofern die Arbeitnehmer mit Tätigkeiten des Laborspüldienstes betraut werden, haben sie **Anspruch auf die tarifliche**

Vergütung. Als Folge der aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts sollten die Gewerkschaften für ihre betroffenen Mitglieder eine Vergütung geltend machen, die diesen zusteht.

Weitere Urteile zur Eingruppierung Bundesarbeitsgericht am 20. Mai 2009, Az. 4 ABR 99/08

Über die Einstellung zweier neuer Mitarbeiter in der Küche eines Klinikums herrschte Einigkeit zwischen Klinikleitung und Betriebsrat. Uneinig waren die Tarifparteien über die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe. Die Arbeitgeberin, die rund 1.300 Mitarbeiter beschäftigt, wollte nach der Entgeltgruppe 1 Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) entlohnen, da die neuen Mitarbeiter **einfachste Tätigkeiten** ausführten. Mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit verbringen die Beschäftigten mit **Spülen und der Reinigung der Küche sowie der Küchengeräte**. Der Betriebsrat beurteilte dies anders und forderte ein höheres Entgelt, weil die beiden Küchenkräfte auch anspruchsvollere Tätigkeiten durchführten. Dazu gehören das Waschen und Zerkleinern von Gemüse und Salat, von Fleisch und Wurst sowie das Portionieren der ganzen Mahlzeiten und deren Ausgabe an Patienten und Beschäftigte. Diese Tätigkeiten, so der **Betriebsrat**, haben **Anspruch auf eine höhere Entlohnung**. Dem widersprach das Bundesarbeitsgericht. In der Entgeltgruppe 1 TVöD seien Tätigkeiten nicht in einer abschließenden Liste erfasst, sondern als Beispiele aufgeführt. Deshalb könnten Arbeiten, die in „**einem inneren Zusammenhang**“

mit Gemüseputzen und Spülen stehen, sowie auch zuarbeitende Tätigkeiten bei der Essenszubereitung als **einfachste Tätigkeiten** beurteilt werden.

Bundesarbeitsgericht am 19. Februar 2003, Az. 4 AZR 118/02

Die Klägerin arbeitet 30 Stunden pro Woche im **Geschirrspüldienst** eines Krankenhauses an einer so genannten Spülstraße. Angestellt ist sie bei der Beklagten, die als Unternehmen ausschließlich **Hauswirtschafts- und Hygienesdienstleistungen in Krankenhäusern** erbringt. Mit der Klage soll gerichtlich festgestellt werden, dass für das Arbeitsverhältnis folgende Tarifverträge gelten: der Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten im Gebäudereiniger-Handwerk (RTV) sowie der Lohntarifvertrag für das Gebäudereiniger-Handwerk in Nordrhein-Westfalen (LTV NRW). Die Arbeitgeberin als Beklagte lehnt diese Einstufung ab mit dem Argument, dass sie in keinem der Krankenhäuser Gebäudereinigerdienste erbringt und deshalb weder der RTV noch LTV NRW Anwendung finden können. Dieser Auffassung stimmt das Bundesarbeitsgericht zu und wies die Klage ab. Der Geschirrspüldienst der Klägerin beinhalte **keinerlei Tätigkeit**, die dem **Gebäudereiniger-Handwerk** zugerechnet werden könnte.

Wer als Laborspülkraft eingesetzt wird und beispielsweise die im Labor genutzten Behälter (Reagenzgläser, Glaskolben) reinigt und diese wieder an die Arbeitsplätze bringt, hat Anspruch auf eine tarifliche Vergütung.

Centrum für
Revision und
Europäisches
Recht
34117 Kassel
Karsten Jessolat

► Kündigungsschutzklage | 3-Wochen-Frist

Vom Arbeitgeber ausgetrickst

Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und gekündigtem Arbeitnehmer über die eventuelle Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses führen nicht zu einer **Verlängerung der dreiwöchigen Frist** zur Einreichung einer Kündigungsschutzklage. Das entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg im Fall einer Arbeitnehmerin, die ihren Arbeitgeber drei Tage vor Ablauf der Frist über ihre Schwangerschaft informiert hatte. Am letzten Tag der Klagefrist äußerte dieser schließlich gegenüber der Arbeitnehmerin, man müsse am nächsten Tag reden, da sich die Situation geändert hätte. Sechs Wochen später reichte die Arbeitnehmerin Kündigungsschutzklage ein – mit dem **Antrag auf nachträgliche Zulassung**. Dies lehnte das Gericht mit dem Hinweis ab, sie habe ohne eine bindende Vereinbarung oder Zusage über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf eigenes Risiko von einer rechtzeitigen Klageerhebung abgesehen.

Der Kommentar

§ 4 Kündigungsschutzgesetz ist eindeutig: Jede schriftliche Kündigung ist innerhalb **von drei Wochen nach Zugang** per Kün-

digungsschutzklage beim Arbeitsgericht anzugreifen. Wird diese Frist versäumt, ist die Klage zwar nicht unzulässig, wohl aber unbegründet. In dem vom LAG entschiedenen Fall hat sich die Klägerin durch den Arbeitgeber schlichtweg „austricksen“ lassen.

Der Praxistipp

Um nicht Gefahr zu laufen, durch „Hinhaltetaktik“ des Arbeitgebers die zwingend einzuhaltende dreiwöchige Klagefrist zu versäumen, sollte **auf jeden Fall fristgemäß Kündigungsschutzklage** beim Arbeitsgericht erhoben werden. Verhandlungen mit dem Arbeitgeber können auch dann noch geführt werden.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg am 2. November 2012, Az. 6 Sa 1754/12, PM 44/12

► Arbeitslosengeld II | Berücksichtigung Steuerrückerstattung

Existenzminimum sicherstellen

Haben ALG-II-Bezieher eine **Rückerstattung der Einkommensteuer** durch das Finanzamt unmittelbar nach Eingang auf dem Konto wieder ausgegeben, darf das Jobcenter bei einem Folgeantrag deshalb nicht ohne weiteres die Leistungszahlungen kürzen. Das entschied das Bundessozialgericht (BSG) auf Antrag des Leistungsempfängers. Die fünfköpfige Familie hatte im März 2009 ALG II beantragt und einen Monat später eine Einkommensteuererstattung in Höhe von 8.875,20 Euro erhalten. Unmittelbar danach hatte sie mit dem Geld Schulden bezahlt, die durch den Bau ihres Eigenheims entstanden waren. Die Behörde rechnete das Geld verteilt auf zwölf Monate als Einkommen an und kürzte die Leistung entsprechend. Das war nicht rechtens, so das Gericht: Die **Behörde sei immer verpflichtet**, das **Existenzminimum** sicherzustellen – selbst wenn die Einmalzahlung eigentlich einkommensmindernd angerechnet werden müsste. Nur bei „**sozialwidrigem Verhalten**“ könne das Jobcenter die zu viel gezahlten Leistungen zurückfordern. Dies sei unter anderem der Fall, wenn die Einmalzahlung ledig-

lich ausgegeben wurde, um weitere Hilfeleistungen zu erhalten.

Der Kommentar

Grundsätzlich sind Einmalzahlungen auf Hartz-IV-Leistungen anzurechnen. Das Einkommen muss auch dann zur Behebung der gegenwärtigen Notlage eingesetzt werden, wenn es dem/der Betroffenen dadurch nicht möglich ist, anderweitigen Verpflichtungen nachzukommen.

Davon ist das BSG nicht abgewichen. Existenzsichernde Leistungen können jedoch nicht allein unter Hinweis auf den sofortigen Verbrauch der Einmalzahlung gekürzt werden, es muss immer eine **Einzelfallprüfung** dahingehend stattfinden, ob ein **sozialwidriges Verhalten** vorhanden war. Dann wäre gegebenenfalls eine **Rückerstattungspflicht** nach § 34 Sozialgesetzbuch (SGB) II gegeben.

Bundessozialgericht am 29. November 2012, Az. B 14 AS 33/12 R, PM 63/12

► Arbeitszeugnis | Dankesfloskel

Kein Anspruch

Das Arbeitszeugnis muss vom Arbeitgeber nicht mit der Floskel „Danke und alles Gute für die Zukunft“ oder einer ähnlichen Formulierung beendet werden, so das Bundesarbeitsgericht (BAG). Damit lehnte das Gericht den Antrag eines Arbeitnehmers ab, der sich das Lob erstreiten wollte. Solche Schlusssätze seien **nicht „beurteilungsneutral“**. Sie dienten lediglich zur Bestätigung des übrigen „objektiven“ Zeugnisinhaltes und seien aus diesem Grund **nicht zwingend notwendig**. Zwar werde in Zeugnissen mit überdurchschnittlicher Leistungs- und Verhaltensbeurteilung häufig dem Arbeitnehmer für seine Arbeit gedankt, so das BAG, aber aus der **Gewerbeordnung** könne kein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Dankesformel abgeleitet werden.

Der Praxistipp

Es ist zu befürchten, dass böse gesinnte Arbeitgeber nach dieser Entscheidung jetzt erst recht auf die Schlussformel verzichten, denn in der Tat hat sich eine Danksagung im Zeugnis als üblich erwiesen und wird erwartet. Arbeitnehmer, deren Zeugnis eine bestimmte Grußformel nicht mehr enthält, sollten **außergerichtlich** an den Arbeitgeber herantreten, damit wenigstens ein eventuelles Versehen korrigiert werden kann. Von rechtlichen Schritten ist allerdings abzuraten.

Beinhaltet ein Zeugnis jedoch eine **Schlussformel mit negativer Tendenz**, sollte der Arbeitnehmer auf **vollständiger Entfernung** bestehen.

Bundesarbeitsgericht am 11. Dezember 2012, Az. 9 AZR 227/11, PM 86/12

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