

- **Spuren der Einzelhandelskrise.** Die Fallauswertung 2012 ergab: ver.di stellte die meisten neuen Verfahren. **Seite 2**
- **Korrekte Angaben wichtig.** Beim Minderheitengeschlecht ist im Wahlausschreiben nur eine Zahl anzugeben. **Seite 2**
- **Nicht ins Bockshorn jagen lassen.** Kosten für Betriebsratsseminare muss der Arbeitgeber übernehmen. **Seite 3**
- **Arbeitnehmer früh einbinden.** Ulli Edelmann, Betriebsratsvorsitzender bei Daimler, zum „Stressreport 2012“. **Seite 4**

Zwischen den Zeilen

## Rote Karte

Auf den hinteren Plätzen der 3. Bundesliga rangiert der krisengeschüttelte Fußballverein Alemannia Aachen. Nicht nur zum Missfallen der Fans, sondern auch des Arbeitgebers, der im September 2012 den gesamten Trainerstab entließ. Der geschasste Cheftrainer, dessen Co-Trainer und Torwarttrainer sahen es sportlich und klagten gegen ihre Entlassungen vor dem Arbeitsgericht Aachen. Hier bekamen sie Recht: Die in Arbeitsverträgen von Profifußballern übliche Klausel, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jederzeit gegen Zahlung von drei Bruttomonatsgehältern kündigen kann und der Arbeitnehmer im Gegenzug auf eine Kündigungsschutzklage verzichtet, verstoße gegen geltendes Arbeitsrecht. Denn durch den Verzicht wird dem Arbeitnehmer in unzulässiger Weise das Recht entzogen, sich gegen unberechtigte Kündigungen zur Wehr zu setzen. Auch ein zweiter Vorstoß des Arbeitgebers im Januar 2013 wurde abgeschrieben: Das im Anstellungsvertrag festgeschriebene Sonderkündigungsrecht für den Fall, dass der Verein den Aufstieg in die 2. Bundesliga verpasst, verstoße ebenso gegen die zwingenden Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes.

Arbeitsgericht Aachen am  
22. Februar 2013, Az. 6 Ca 3662/12

Nachgezählt

15,21

**Euro betrug der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen im Jahr 2012. Damit lagen sie 22 Prozent unter dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Männer von 19,60 Euro.**

## Rückkehr mit Hindernissen

Kosten, Qualifikation und Organisationskonzept schob der Arbeitgeber vor, um seiner Beschäftigten die Arbeitszeitreduzierung nach der Elternzeit zu verweigern – sie klagte.

Den Wiedereinstieg in den Job nach ihrer zehnmonatigen Elternzeit hatte sich die Bankkauffrau leichter vorgestellt. Denn ihrem Wunsch, die Arbeitszeit von 30 auf 20 Wochenstunden zu reduzieren, kam ihr Arbeitgeber nicht nach. Vielmehr bot er ihr zunächst eine Vollzeitstelle an und lehnte anschließend ihren Antrag gänzlich ab – zum Unverständnis der Arbeitnehmerin, die bereits seit dem Ende ihrer Elternzeit für ihr erstes Kind in Teilzeit arbeitete. Mit Hilfe der DGB Rechtsschutz GmbH beantragte sie beim Arbeitsgericht Hamburg eine einstweilige Verfügung. Denn die Zeit eilte, da die Mutter innerhalb weniger Tage den Kindergarten informieren musste, ob sie einen dreitägigen Ganztagsplatz annimmt, und deshalb über ihre Arbeitszeitverteilung Bescheid wissen musste.

Vor Gericht argumentierte der Arbeitgeber, eine Hamburger Privatkundenbank, dass betriebliche Gründe dem Teilzeitwunsch entgegenstünden – abgesehen von den höheren Kosten, die Teilzeitkräfte aufgrund des Abstimmungs- und Verwaltungsaufwands sowie im Stellen eines Arbeitsplatzes verursachten. Zudem seien die vakanten Stellen in Teilzeit nicht ausfüllbar. Insbesondere bei der telefonischen Kundenbetreuung, in die die Mutter zurückkehren wollte, wünschten sich die Kunden einen durchgängig erreichbaren Ansprechpartner – von 9 bis 20 Uhr. Aus Sicht von Enrico Viebeg, der die Arbeitnehmerin vertrat, kein tragfähiges Argument: „Der Arbeitgeber kann Teilzeit nicht allein aufgrund einer abweichenden unternehmerischen Vorstellung von der richtigen Arbeitszeitverteilung ablehnen“, erklärt der Jurist, „selbst eine Vollzeitkraft mit 39 Wochenstunden kann nicht durchgängig 55 Stunden an der Hotline



Foto: Babette Brandenburg

abdecken.“ Es fehlte auch ein schlüssiger Arbeitgeber-Vortrag, warum die Mandantin nicht in die Abteilung Qualitätssicherung zurückkehren konnte, in der sie bereits vor der Elternzeit arbeitete. Zwar gab es Umstrukturierungsmaßnahmen, aber die Abteilung war in einer anderen aufgegangen.

Das Gericht wies auch das Argument ab, die Mandantin verfüge nicht über die Qualifikation zur telefonischen Kundenberatung. „Die Ausbildung meiner Mandantin und die vor der Elternzeit übernommenen Aufgaben als Kundenberaterin belegen, dass dies wieder ein fadenscheiniges Argument der Arbeitgeberseite war, ihr die Arbeitszeitreduzierung zu verweigern“, erklärt der Jurist. Laut Urteil des Arbeitsgerichts muss die Bank ihr die 20 Stundenwoche gewähren, so wie es das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vorsieht.

Arbeitsgericht Hamburg am 13. September 2012,  
Az. 5 Ca 6/12

„Der Arbeitgeber kann Teilzeit nicht allein aufgrund einer abweichenden unternehmerischen Vorstellung von der richtigen Arbeitszeitverteilung ablehnen“, erklärt Jurist Enrico Viebeg.

## VERRINGERUNG DER ARBEITSZEIT

Beschäftigte können laut § 8 TzBfG verlangen, dass ihre Arbeitszeit verringert wird. Voraussetzungen: Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate, es sind mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt und es stehen keine betrieblichen Gründe entgegen. Letztere müssen jedoch ausreichend gewichtet sein. Ob dies der

Fall ist, stellt das Arbeitsgericht in einer dreistufigen Prüfungsfolge fest. Dabei wird überprüft, welches betriebliche Organisationskonzept vorliegt, inwieweit die Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen des Beschäftigten tatsächlich entgegensteht und ob die Arbeitszeitreduzierung betriebliche Belange wesentlich beeinträchtigt.

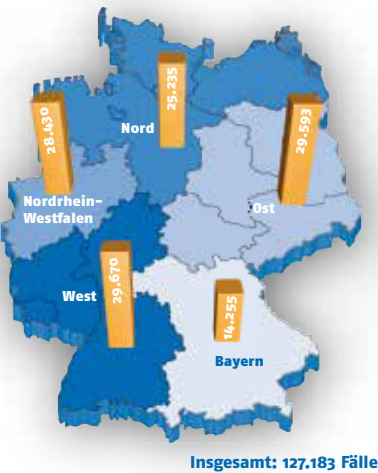


GEMEINSAM. ZIELE. ERREICHEN.

## Fallzahlen 2012 (Neuzugänge nach Regionen)

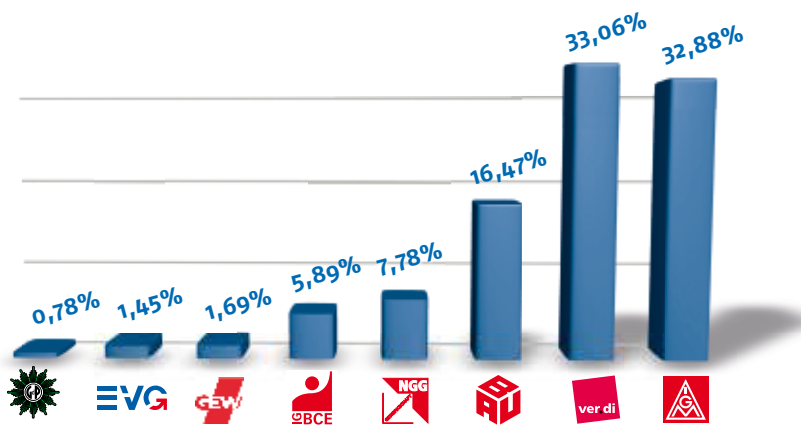


Die DGB Rechtsschutz GmbH nahm die meisten neuen Verfahren in der Region West (29.670 Fälle) auf, gefolgt von der Region Ost (29.569 Fälle) und der Region Nordrhein-Westfalen (28.430 Fälle).



Insgesamt: 127.183 Fälle

## Anteil der Gewerkschaften am Fallaufkommen 2012



Fallauswertung 2012

## Spuren der Einzelhandelskrise

ver.di stellte 2012 die meisten Fälle der DGB Rechtsschutz GmbH. Weiter rückläufig sind sozialrechtliche Verfahren im Zusammenhang mit der Hartz-IV-Gesetzgebung.

Massenentlassungen im Einzelhandel, zum Beispiel bei der Drogeriekette Schlecker, Karstadt oder der Baumarktkette Praktiker, haben 2012 im Vergleich zum Vorjahr zu einem leichten Anstieg der neu aufgenommenen Verfahren für ver.di-Mitglieder bei der DGB Rechtsschutz GmbH geführt. Insgesamt kam ein Drittel aller neuen Verfahren von dieser Gewerkschaft. Die IG Metall stellte 32,9 Prozent, gefolgt von der IG BAU mit 16,5 Prozent.

Innerhalb des Arbeitsrechts verzeichnete 2012 der Streitgegenstand „Eingruppierung“ einen Anstieg auf 2,3 Prozent. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fühlten sich nicht richtig bezahlt – diese Entwicklung ist dem kontrovers diskutierten Thema „Equal Pay“ zuzuschreiben. Weniger Auseinander-

setzungen gab es bei Befristungen (1,6 Prozent), betrieblicher Altersversorgung (1,2 Prozent) und verhaltensbedingten Kündigungen (6,1 Prozent). Die größten Anteile machen nach wie vor Streitigkeiten um Arbeitsentgelt (44,6 Prozent) und betriebsbedingte Kündigungen (28,9 Prozent) aus. Die sozialrechtlichen Verfahren sind gegenüber dem Vorjahr mit 6,3 Prozent weiter rückgängig – ein Anzeichen dafür, dass die Klageflut im Zusammenhang mit der Hartz-IV-Gesetzgebung weiter abebbt.

„Mit bundesweit 127.183 neu aufgenommenen Verfahren bleibt die DGB Rechtsschutz GmbH die mit Abstand größte Organisation für Rechtsberatung und Prozessvertretung im Arbeits- und Sozialrecht“, betont deren Geschäftsführer Reinhard Vorbau.

### +++ TICKER +++

Beim **Niederbayerischen Gewerkschaftstag** in Straubing am 16. Februar war die DGB Rechtsschutz GmbH mit einem Infostand vertreten. Auch der

DGB-Vorsitzende **Michael Sommer**



(Foto, Mitte) besuchte das Team um **Michael Engesser** (Regionalleiter Bayern, l.) und **Daniel Cappelaro** (Teamleiter Landshut, r.). +++ Der „1. Kongress Campus Arbeitsrecht“ wird am 8. November an der Goethe-Universität Frankfurt am Main stattfinden (Veranstalter: DGB Rechtsschutz GmbH / Frankfurter Cluster). Infos unter [www.campusarbeitsrecht.de](http://www.campusarbeitsrecht.de) und in der nächsten RECHT 50!

Tipp zur Betriebsratswahl 2014

## Korrekte Angaben wichtig

Die Betriebsratswahl in einer Bäckerei-Kette wurde wegen nicht korrekter Angabe der Mindestanzahl der Sitze für das Minderheitengeschlecht erfolgreich angefochten. Auch eine zu kurze Wahlzeit könnte beim Urteil eine Rolle spielen.

Angelika Kapeller, Juristin und Trainee im Centrum für Revision und Europäisches Recht der DGB Rechtsschutz GmbH, rät allen Wahlvorständen bei den regulären Betriebsratswahlen 2014, im Wahlausschreiben bei der Angabe zum Minderheitengeschlecht nur eine Zahl anzugeben, damit die Wahl nicht angefochten werden kann. „Darauf sollten auch die Gewerkschaften, die Betriebsratswahl-Formulare oder -Schulungen anbieten, verstärkt hinweisen“, empfiehlt sie. Hintergrund ist ein Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG), das das Centrum für Revision und Europäisches Recht für die Gewerkschaft NGG führte. Hierin ging es um die Festlegung der Mindestsitze

für das Minderheitengeschlecht bei Betriebsratswahlen in einem Bäckerei-Unternehmen. Zwar hatte der Wahlvorstand die Mindestanzahl der Sitze für das Geschlecht (hier die Männer) mit 2 richtig ermittelt. Allerdings gab er im Wahlausschreiben nicht nur diese an, sondern ergänzte „mindestens 9 Frauen“ – die Differenz also, die sich nach Abzug der Sitze des Minderheitengeschlechts von der Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder ergibt. Durch diesen Fehler könnte ein Wahlvorschlag unterblieben sein, für den sich beispielsweise nur 8 bzw. 16 Kandidatinnen gefunden hätten. „Die Aufführung der Anzahl beider Geschlechter suggeriert, es sei nur dieses Sitzverhältnis

möglich“, erklärt Angelika Kapeller, „es könnte also sein, dass ein Wahlvorschlag unterblieben ist, der zu einem anderen Wahlausgang geführt hätte.“ Dieser Argumentation schloss sich das BAG in seinem Urteil an.

Ob auch die Wahlzeit eine Rolle gespielt hat, bleibt bis zur Urteilsausfertigung abzuwarten. Im vorliegenden Fall regelte die Wahlordnung, dass von 7 bis 12 Uhr gewählt werden konnte – damit hatten nur die Frühschichtler die Möglichkeit gehabt, direkt zu wählen. Dies lässt den Verdacht zu, dass die Wahlbeteiligung geringer ausgefallen ist, weil Spät- und Nachtschichtler per umständlichere Briefwahl wählen mussten.

BAG am 13. März 2013, Az. 7 ABR 67/11



Im Wahlausschreiben beim Minderheitengeschlecht nur eine Zahl eintragen, rät die DGB Rechtsschutz GmbH.

# Nicht ins Bockshorn jagen lassen

Seminarkosten oder Arbeitsstunden für Betriebsratstätigkeiten müssen vom Arbeitgeber übernommen werden, selbst wenn er sie vielleicht unverhältnismäßig findet. So entschieden die Arbeitsgerichte in Hagen und Stuttgart.

## ARBEITSBEFREIUNG

Laut § 37 Betriebsverfassungsgesetz muss der Arbeitgeber Mitglieder des Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit **ohne Minderung des Arbeitsentgeltes** für die Betriebsratstätigkeit befreien, wenn das zur Durchführung ihrer Aufgaben für den Betriebsrat nötig ist.

Liegt die Betriebsratstätigkeit betriebsbedingt **außerhalb der regulären Arbeitszeit**, hat das Mitglied Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes. Ist die Arbeitsbefreiung innerhalb eines Monats aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, müssen die aufgewendeten Stunden wie Überstunden vergütet werden.

Ob eine Betriebsratstätigkeit notwendig ist oder eine Tätigkeit zu den Aufgaben des Betriebsrats gezählt werden darf, **entscheidet das Betriebsratsmitglied nach gewissenhafter Prüfung selbst**. Grundsätzlich gehören zu den **Kernaufgaben** die Teilnahme an Betriebsratssitzungen und -versammlungen, an Betriebs- und Abteilungsversammlungen, an Besprechungen und Verhandlungen mit dem Arbeitgeber oder mit Behörden, das Abhalten von Sprechstunden sowie die Wahrnehmung gesetzlicher Mitbestimmungsrechte.

## SCHULUNGSKOSTEN

Für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind, steht dem Betriebsrat **Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes** oder die **Vergütung der aufgewendeten Zeit** zu. Zudem hat ein Arbeitgeber grundsätzlich die Kosten für eine solche Schulung oder Fortbildung zu tragen – auch jene für die An- und Abreise sowie für Unterkunft und Verpflegung. Allerdings ist der Betriebsrat dazu angehalten, die Kosten möglichst gering zu halten.

Seminare und Fortbildungen gehören dazu, will ein Betriebsratsmitglied auf dem neuesten Stand bleiben und seinen Aufgaben bestmöglich nachkommen. Mitglieder des Betriebsrats eines Schraubenherstellers hatten sich deshalb in einem Seminar des IG Metall-Bildungszentrums Sprockhövel zum Thema „Personelle Maßnahmen und Betriebsratshandeln“ weitergebildet. Die Teilnahme an dem Seminar und dessen Inhalte stellten für den Arbeitgeber kein Problem dar. Er war bereit, die Kosten zu übernehmen. Allerdings wollte er nicht für Übernachtung und Verpflegung aufkommen. Seiner Meinung nach waren die Kosten unverhältnismäßig, weil die Mitarbeiter nicht weit von Sprockhövel entfernt wohnten. Sie hätten täglich nach Hause fahren und dort essen und übernachten können, lautete sein Argument.

„Tatsächlich ist der Betriebsrat dazu verpflichtet, eine möglichst günstige Lösung für ein Seminarangebot zu finden“, räumt Michael Mey ein. Der Teamleiter des DGB Rechtsschutz-Büros Hagen hat den Betriebsrat vor Gericht vertreten. Doch in diesem Fall zog das Argument des Arbeitgebers nicht, da es sich bei dem fraglichen Seminar um ein Kompakt-Angebot handelte, das nur mit Übernachtung und Verpflegung gebucht werden konnte. „Viele Wochenseminare sind didaktisch so aufgebaut, dass die Schulung sich nicht auf die reinen Vorträge beschränkt, sondern der Austausch mit den anderen Teilnehmern am Abend oder das Knüpfen von Netzwerken auch dazugehören“, erklärt Mey. Der Betriebsrat hatte darüber hinaus in dem vorliegenden Fall keine andere Wahl, als das gesamte Paket zu buchen. Dementsprechend musste der Arbeitgeber laut Gerichtsbeschluss die vollen Kosten für das Seminar inklusive Übernachtung und Verpflegung übernehmen.

„Das ist eine bedeutsame Entscheidung für die Bildungsarbeit“, sagt Michael Mey. Sie gibt das klare Signal, dass solche Wochenseminare in der Finanzierung durch den Arbeitgeber gesichert sind und der Betriebsrat nicht dazu gezwungen ist, ein Angebot ohne Übernachtung und Verpflegung auszusuchen. „Auch wenn der Betriebsrat die Kosten gering halten soll, kann er in diesem Rahmen frei entscheiden und muss sich nicht an Vorgaben des Arbeitgebers halten“, betont der Jurist.

## Betriebsratstätigkeit nach Dienstschluss

Bei dem Betriebsratsmitglied eines Pressezustellservice ging es hingegen darum, dass der Arbeitgeber die für die Betriebsratstätigkeit angefallenen Stunden nicht vergüten wollte, weil er unter anderem den angegebenen Zeitaufwand unangemessen fand. Jurist Gert Becker aus dem DGB Rechtsschutz-Büro in Göppingen hat den Arbeitnehmer vor Gericht vertreten. „Es handelte sich hierbei um einen Sonderfall, weil die Betriebsratstätigkeit außerhalb der regulären Arbeitszeit stattfand – deshalb musste sie vergütet



Foto: Giacomo Carlucci

**Jurist Gert Becker vom DGB Rechtsschutz-Büro Göppingen rät, die aufgewendeten Stunden und die Tätigkeiten für die Betriebsratsarbeit genau zu dokumentieren.**

werden“, erklärt er. Der Arbeitnehmer war damit dem Wunsch des Arbeitgebers gefolgt. Der Pressezustellservice wäre andernfalls gezwungen gewesen, eine Vertretung zu beschäftigen, damit die Arbeit reibungslos hätte erledigt werden können.

## Betriebsratstätigkeit gut dokumentieren

Ein anderer Betriebsratskollege hatte bereits das gleiche Verfahren gegen das Unternehmen angestrebt. Damals hatte man sich auf einen Vergleich geeinigt, und der Arbeitgeber hatte die Stunden vergütet. Jetzt wollte der Pressezustellservice eine Klärung vor Gericht und damit einhergehend eine detaillierte Auflistung der zur Debatte stehenden Tätigkeiten. Diese konnte der Interessenvertreter auch einwandfrei liefern: Deziert dokumentierte er seine Betriebsratstätigkeit anhand von Protokollen und E-Mails, er konnte sogar Zeugen benennen.

„Mein Rat an die Kollegen im Betriebsrat: Stunden der Betriebsratstätigkeit genau notieren sowie Protokoll- und Tätigkeitslisten anfertigen, denn vor Gericht reicht der bloße Hinweis auf eine Betriebsratstätigkeit nicht“, warnt Jurist Becker. Im vorliegenden Fall hat der Arbeitgeber die nachweislich angefallenen Stunden für die Betriebsratstätigkeit nebst Zinsen vergüten müssen. „Beide Parteien haben das Urteil aber gut aufgenommen, und das Arbeitsverhältnis wird ohne Einschränkungen fortgesetzt“, erklärt Gert Becker. Sein Kollege Michael Mey aus Hagen fügt hinzu: „Der Betriebsrat entscheidet in eigener Verantwortung, wie er seine Arbeit ausgestaltet.“ Ob es nun in Form von Seminaren oder bei der konkreten Betriebsratstätigkeit sei. Von Arbeitgebern, die anderer Meinung seien, sollten die Kollegen sich „nicht ins Bockshorn jagen lassen“.

Arbeitsgericht Stuttgart am 22. Januar 2013, Az. 16 Ca 4200/12

Arbeitsgericht Hagen am 15. Februar 2012, Az. 3 BV 22/11, und am 15. Mai 2012, Az. 1 BV21/11

Stressreport 2012

# Arbeitnehmer früh einbinden

Ulli Edelmann setzt sich als Betriebsratsvorsitzender im Werk Würth für eine geschwindigkeitsreduzierte Arbeitswelt ein und kritisiert Einsparungsprogramme, die die Beschäftigten zusätzlich unter Stress setzen.



Foto: privat

„Betriebsräte können auf Vorgesetzte und deren Produktionsplanungen einwirken, indem sie Themen wie Work-Life-Balance nach vorn bringen“, erklärt Ulli Edelmann, Betriebsratsvorsitzender im Mercedes-Benz Werk Würth.

**Multitasking, Termin- und Leistungsdruck, ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge, Störungen und Unterbrechungen der Arbeit, Nichtinhalten von Pausen – welche Anforderungen herrschen bei Daimler, die die Beschäftigten stressen?**

Wer Premium-Produkte herstellt und Premium-Logistikleistungen anbietet, erwartet auch

Höchstleistungen von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Deshalb können wir eine ständige Zunahme der Leistungsverdichtung beobachten. Derzeit laufende Effizienzprogramme verschärfen die Stress-Situation zusätzlich und führen nicht nur zu einer erhöhten psychischen Belastung, sondern auch zu Spannungen unter den Kolleginnen und Kollegen. Deshalb kritisieren wir die erneuten Einsparungen. In der Pfalz sind wir schon immer sparsam gewesen und brauchen deshalb keine Extra-Programme dafür.

**Laut „Stressreport 2012“ fühlen sich Jüngere gestresst, weil ihnen nicht Erlerntes bzw. nicht Beherrschtes abverlangt wird; Ältere empfinden sich verändernde Arbeitsprozesse durch technische Neuerungen wie der Umgang mit Computern als Belastung. Wie kann der Betriebsrat hier steuernd eingreifen?**

Indem Jungfacharbeiterinnen und -arbeiter nach der Ausbildung auch in ihren erlernten Berufen eingesetzt werden oder Arbeitsplätze mit qualitativ hochwertigen

Themen angereichert werden. Älteren Beschäftigten sollte man die Möglichkeit geben, ihre Erfahrungen einzubringen. Bei der neuen Technik braucht man speziell auf Ältere abgestimmte Qualifizierungen.

**Arbeitgeber sind laut § 5 Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen. Inwiefern wird hierin Stress berücksichtigt?**

Bei Daimler ist die Gefährdungsbeurteilung in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt. Sie definiert, wie Arbeitsbedingungen zu beurteilen und welche Maßnahmen abzuleiten sind. Ein Baustein bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist die „Gefährdungsanalyse Psychische Belastung“. Sie untersucht die Arbeitsbedingungen objektiv in Bezug auf potenzielle psychische und somit kritische Kombinationen von Belastungen, also auch Stress am Arbeitsplatz.

**Arbeit wandelt sich. Die geistig-seelischen Anforderungen durch Anrufe oder E-Mails nehmen in fast allen Bereichen zu, aber auch umständliche, sich ständig verändernde Organisationsstrukturen machen Arbeit stressiger. Wie können Betriebsräte auf Vorgesetzte und deren Produktionsplanungen einwirken?**

Das können sie, indem sie Themen wie Work-Life-Balance und Life-Balance nach vorn bringen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen viel früher in Entscheidungen eingebunden werden. Eine geschwindigkeitsreduzierte Arbeitswelt mit klaren Strukturen, in denen offen und ehrlich miteinander umgegangen wird, hilft da

schon viel. Auch die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit muss eindeutig sein und respektiert werden.

»Jüngere sollten in ihren erlernten Berufen eingesetzt werden. Älteren Beschäftigten sollte man die Möglichkeit geben, ihre Erfahrungen einzubringen.«

Ulli Edelmann

**Stress geht auch mit zunehmendem Druck auf den Einzelnen einher. Wie können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lernen, mit Kurzarbeit oder androhten Stellenkürzungen besser umzugehen?**

Gar nicht, denn diese Themen sind ein Angriff auf die Existenzgrundlage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bei Kurzarbeit ist es allerdings möglich, Qualifizierung zu betreiben und auch das Kurzarbeiter-

geld aufzustocken. Bei Stellenkürzungen ist der Arbeitgeber in der Verpflichtung, den Beschäftigten andere gleichwertige Tätigkeiten anzubieten.

## PSYCHISCHE STÖRUNGEN AUF DEM VORMARSCH

Arbeit macht immer mehr Menschen seelisch krank, belegen der „Stressreport 2012“ der Bundesregierung sowie Studien verschiedener Krankenkassen. Allein im vergangenen Jahr ließen sich deutsche Beschäftigte 53.000 Tage wegen psychischer Störungen krankschreiben. Dazu gehören Müdigkeit, Erschöpfung und Nervosität bis hin zum

Burn-out-Syndrom. Spitzenreiter sind laut „Stressreport 2012“ Ingenieure und Naturwissenschaftler mit hohem Termin- und Leistungsdruck. Besonders die Zunahme von Terminen, E-Mails und Anrufen, aber auch umständliche Organisationsstrukturen machen die Arbeit für die Mehrheit der befragten 20.000 Erwerbstätigen stressiger.

Print kompensiert www.kompensiert.de

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

## Impressum



### RECHT SO!

Der Newsletter der DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 2\_13 (April 2013)

Gedruckte Auflage: 19.000  
Erscheint fünfmal jährlich.  
Nächste Ausgabe: Juni 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

## ► Leiharbeiter | Ungültigkeit der CGZP-Tarifverträge; Equal Pay

# Vertrauen der Verleih-Arbeitgeber in die Tariffähigkeit der Christlichen Gewerkschaften nicht geschützt



Leiharbeiter, deren Verleihbetrieb einen Tarifvertrag mit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) abgeschlossen hatte, können „**Equal Pay**“ in ihren Entleihbetrieben geltend machen. Das ist die Folge der Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14. Dezember 2010, wonach die CGZP **nicht tariffähig** ist. In seinem Urteil vom 13. März 2013 legten die Erfurter Richter einige **Grundsätze** fest, die Verfahren betreffen, in denen Leiharbeiter Equal Pay geltend gemacht hatten. Ein Mandant wurde von der DGB Rechtsschutz GmbH unterstützt.

- Leiharbeiter aus Verleihbetrieben, die mit der CGZP Tarifverträge abgeschlossen hatten, haben gemäß § 10 Absatz 4 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) einen Anspruch auf das **Arbeitsentgelt**, das ein vergleichbarer **Stammarbeiter** im Entleihbetrieb erhält (Equal Pay).
- Ein etwaiges **Vertrauen** der Verleihbetriebe in die Tariffähigkeit der CGZP ist **nicht geschützt**.
- Eine **Bezugnahme** in neueren Arbeitsverträgen unter anderem auf den Tarifvertrag zwischen dem „Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister“ und einer Reihe von christlichen Arbeitnehmervereinigungen

vom 15. März 2010 ist nach § 307 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) **unwirksam**, wenn nicht erkennbar ist, welches tarifliche Regelwerk bei sich widersprechenden Regelungen den Vorrang haben soll.

- Der **Anspruch auf Equal Pay** wird zu dem Zeitpunkt fällig, der im Arbeitsvertrag für die Vergütung vereinbart wurde. Die **gesetzlichen Ausschlussfristen** müssen beachtet werden, insbesondere darf die Verfallfrist von drei Monaten nicht unterschritten werden. Die Geltendmachung des Anspruchs dem Grund nach verhindert den Verfall.
- Der gesetzliche Anspruch nach **Equal Pay verjährt** gemäß § 10 Absatz 4 AÜG nach drei Jahren. Die Frist beginnt mit dem Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Leiharbeiter Kenntnis von den seinen Anspruch begründenden Umständen hat (§ 199 Absatz 1 BGB).
- Der **Entgeltanspruch** nach § 10 Absatz 4 AÜG besteht **während der Dauer der Überlassung** an ein entleihendes Unternehmen. Berechnet wird dieser durch einen **Gesamtvergleich aller Entgelte** im Überlassungszeitraum. Dabei bleibt der Aufwendersersatz außer Betracht. Es sei denn, es handelt sich um „verschleierte“ und damit steuerpflichtiges Arbeitsentgelt.

*Bundesarbeitsgericht am 13. März 2013, Az. 5 AZR 242/12 (u. a.; Verfahren der DGB Rechtsschutz GmbH)*

### Der Kommentar

Zu Recht kommt das Bundesarbeitsgericht (BAG) der mehrfach erhobenen Forderung nicht nach, den Verleihern, die mit CGZP-Tarifen seit 2003 bis zur Verkündung der Entscheidung des 2. Senats über die Tariffähigkeit der CGZP am 14. Dezember 2010 gewirtschaftet haben, **Schutz zu gewähren**. Die CGZP war unter keinem rechtlich erdenklichen Gesichtspunkt tariffähig. Diese Analyse des 2. BAG-Senats kam keinesfalls überraschend: Angesichts der eklatanten Missbräuche in den von der CGZP abgeschlossenen Tarifverträgen war die Entscheidung des 2. Senats zu erwarten. Der vom 5. Senat jetzt aufgestellte Grundsatz, wonach etwaiges **Vertrauen** der Verleiher in die Tariffähigkeit der CGZP im Hinblick auf Ansprüche gemäß § 10 Absatz 4 AÜG **nicht geschützt** ist, ist daher konsequent.

Es müsste nunmehr allen Verleiharbeitgebern klar sein, dass sie unter Berücksichtigung von **Ausschluss- und Verjährungsfristen** rechtlich verpflichtet sind, auch für die Vergangenheit das Arbeitsentgelt zu zahlen, das ein vergleichbarer Stammarbeiter des Entleihers erhalten hat.

Nach der Presseberichterstattung hätten immerhin 280.000 Leiharbeiter Anspruch auf Equal Pay gehabt – allerdings haben nur 1.500 Arbeitnehmer versucht, die Lohndifferenz einzuklagen. Statt den Verleiharbeitgebern muss den betroffenen Arbeitnehmern **Vertrauensschutz** eingeräumt werden: Sie müssen sich darauf verlassen können, dass sich die Arbeitgeberseite an die vom 5. Senat aufgestellten Grundsätze hält und auch die nicht eingeklagten Differenzlohnansprüche ausgleicht, die innerhalb von Ausschluss- oder Verjährungsfristen entstanden sind.

### Der Praxistipp

Aufgrund der Entscheidung lohnt es sich auch jetzt noch zu prüfen, ob **neue Klagen** erfolgreich erhoben werden können. Dies betrifft insbesondere die Fallgestaltungen, in denen zunächst **arbeitsvertraglich** auf die CGZP-Tarifverträge **Bezug genommen** wurde und danach auf die mehrgliedrigen Tarifverträge aus dem Jahr 2010. Ist die Bezugnahme auf die mehrgliedrigen Tarifverträge wegen **Intransparenz unwirksam**, gelten auch die Ausschlussfristen dieser Tarifverträge nicht.

### Weiteres Urteil zur Tariffähigkeit

Bundesarbeitsgericht am 14. Dezember 2010, Az.: 1 ABR 19/10

Nach dem BAG-Beschluss vom 14. Dezember 2010 ist es der „Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen“ (CGZP) künftig **untersagt, Tarifverträge abzuschließen**. Die CGZP erfülle nicht die **erforderlichen tarifrechtlichen Voraussetzungen**, so die Erfurter Richter. Damit wiesen sie die Beschwerde der christlichen Tarifgemeinschaft gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg zurück. Das Gericht hatte der CGZP ebenfalls die Tariffähigkeit abgesprochen.

Die Begründung des BAG: „Die CGZP ist keine Spitzenorganisation nach § 2 Abs. 3 TVG, weil sich ihre Mitgliedsgewerkschaften (CGB, DHV und GÖD) nicht im Umfang ihrer Tariffähigkeit zusammengeschlossen haben. Außerdem geht der in der Satzung der CGZP festgelegte Organisationsbereich für die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung über den ihrer Mitgliedsgewerkschaften hinaus.“

*Leiharbeiter aus Verleihbetrieben, die mit der CGZP Tarifverträge abgeschlossen hatten, haben einen Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das ein vergleichbarer Stammarbeiter im Entleihbetrieb erhält (Equal Pay).*

Centrum für  
Revision und  
Europäisches  
Recht  
34117 Kassel  
Thomas Heller

► Betriebsratswahl | Ermittlung der Größe des zu wählenden Betriebsrats

## Leiharbeiter zählen auch im Entleihbetrieb

Leiharbeiter können bei der Betriebsratswahl mitgezählt werden, wenn der Wahlvorstand die Größe des Betriebsrats ermittelt. Dies gilt nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts jedenfalls für **Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten**. Die Erfurter Richter weiteten damit die Vorschrift des § 9 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz auf die im Entleihbetrieb „in der Regel“ beschäftigten Leiharbeiter aus.

### Der Kommentar

Manchmal muss die Rechtsprechung korrigierend eingreifen, wenn der Gesetzgeber versagt. Die Schiefelage bei den gesetzlichen Regelungen zur Leiharbeit ist derart groß, dass eine **Korrektur durch die Gerichte** nur in kleinen Schritten erfolgen kann und auch nur langsam vorangeht. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stärkt endlich die Leiharbeit, soweit es um deren betriebsverfassungsrechtliche Bewertung geht. Lange hat es gedauert, bis endlich anerkannt wurde, dass Leiharbeiter bei der Größe eines zu wählenden Betriebsrates mit berücksichtigt werden. Erste Tendenzen zur Änderung der Rechtsprechung wurden bereits erkennbar, als das BAG in seinem (von der DGB Rechtsschutz GmbH erstrittenen) Urteil vom 18. Oktober 2011 (Az.: 1 AZR 335/10) entschied, dass im Rahmen des § 111 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bei der **Ermittlung der Unternehmensgröße** Leiharbeiter, die länger als drei Monate eingesetzt sind, mitzuzählen sind. Nunmehr hat das BAG auch seine **alte Rechtsprechung** zu der Frage, inwieweit Leiharbeiter bei der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder zu berücksichtigen sind, **aufgegeben**.

Zwar gilt die Entscheidung vom 13. März 2013 ausdrücklich nur für Betriebe mit mehr als 100 Arbeitnehmern. Es ist jedoch davon auszugehen, dass eine **gleiche Bewertung auch für kleinere Betriebe** vorgenommen wird.

Diese letzte kleine Zweifelsfrage dürfte spätestens am 12. Juni 2013 entschieden sein, wenn das BAG sich in einem von der DGB Rechtsschutz GmbH in zwei Instanzen bislang erfolglos geführten Verfahren mit der Frage der **Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern auch bei kleineren Betrieben** zu befassen hat.

Zu wünschen wäre es, wenn auch die unteren Gerichtsstufen mehr Mut aufbringen würden, wenn es um gesetzgeberische Unterlassungen geht.

### Der Praxistipp

**Wahlvorstände** sollten bei den bevorstehenden Betriebsratswahlen Leiharbeiter, die „in der Regel“ beschäftigt werden, **unbedingt mitzählen**, wenn es um die Frage der künftigen Betriebsratsgröße geht.

Wenn auch das BAG diese Frage ausdrücklich nur für Betriebe mit mehr als 100 Arbeitnehmern beantwortet hat, **wird auch bei kleineren Betrieben so vorgegangen werden müssen**, denn eine abweichende Entscheidung für diese Betriebsgrößen ist **nicht zu erwarten**.

Noch nicht entschieden ist die Frage, ob Leiharbeiter auch im Rahmen von **Freistellungen** von Betriebsratsmitgliedern nach § 38 Betriebsverfassungsgesetz zu berücksichtigen sind.

Da aber auch diese Frage zu bejahen sein dürfte, sollten Betriebsräte bei Vorliegen adäquater Voraussetzungen bereits jetzt entsprechende Freistellungen durchsetzen.

Bundesarbeitsgericht am 13. März 2013, Az. 7 ABR 69/11, PM 18/13

► Arbeitslosengeld I | Fiktive Berechnung für Berufsanfänger

## Ausbildungsvergütung ist „Arbeitsentgelt“

Die **Höhe des Arbeitslosengeldes** kann nicht fiktiv berechnet werden, das entschied das Bundessozialgericht (BSG) am 6. März 2013 im Falle eines jungen Mannes, der nach seiner Ausbildung **nicht im erlernten Beruf übernommen** wurde. Stattdessen arbeitete er in seinem Ausbildungsbetrieb befristet für etwas mehr als einen Monat als **Arbeiter in der Produktion** weiter. Sein Arbeitslosengeld wurde **auf Basis der zuletzt gezahlten Ausbildungsvergütung** berechnet.

Mit seiner Klage begehrte er die **Aufstockung** seines Arbeitslosengeldes auf das Niveau eines Facharbeiters, welches er theoretisch nach seiner Ausbildung hätte erzielen können, sowie die Feststellung der **Verfassungswidrigkeit der Bemessungsregelung**.

### Der Kommentar

Der Kläger hatte im vorliegenden Fall von September 2002 bis Juli 2005 seine Ausbildung absolviert und dann kurzfristig bis 31. August 2005 einen befristeten Arbeitsvertrag als Arbeiter geschlossen. Sein Arbeitslosengeld ab 1. September 2005 wurde unter Berücksichtigung der bis Juli 2005 erzielten Ausbildungsvergütung

berechnet.

Das BSG hat damit klargestellt, dass die während der Ausbildung gezahlte Vergütung **Arbeitsentgelt im Sinne des Arbeitslosengeld-Bemessungsrechts** ist und somit zugrunde gelegt werden muss.

Bundessozialgericht am 6. März 2013, Az. B 11 AL 12/12 R PM 8/13

Das erzielte Entgelt im August war nicht zu berücksichtigen, da kein **abgerechneter Entgeltzahlungszeitraum** im Sinne des § 130 Absatz 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch III (SGB III) vorlag. Dieser umfasst das beim Ausscheiden aus dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis abgerechnete Entgelt im Bemessungsrahmen – und dieser umfasst ein Jahr.

Auch ein fiktives Entgelt kann nach der Entscheidung nicht zugrunde gelegt werden, dafür besteht **keine Anspruchsgrundlage**. Der Gesetzgeber hatte mit dieser seit 1. Januar 2005 geltenden Fassung des § 130 Absatz 1, Satz 1 SGB III **Berufsanfänger**, die arbeitslos werden, auf ihre **Ausbildungsvergütung** verwiesen. Dies haben die Kasseler Richter mit der vorliegenden Entscheidung nun ausdrücklich bestätigt. **Verfassungsrechtliche Bedenken** bestehen gegen diese Regelung danach nicht.

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