

■ **Zur Zukunft des Arbeitsrechts.** Mit dem „Campus Arbeitsrecht“ startet eine neue Veranstaltungsreihe. **Seite 2**

■ **Europa hautnah erleben.** Die Teamleiter der DGB Rechtsschutz GmbH tagten im Mai in Straßburg. **Seite 2**

■ **Nur im Ausnahmefall zulässig.** Die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds bedarf guter Gründe. **Seite 3**

■ **Mehr Rechte für Lehrkräfte.** Ilse Schaad vom GEW-Hauptvorstand zu aktuellen Themen. **Seite 4**

## Zwischen den Zeilen Kleinkariert

Die deutschen Kommunen haben es nicht leicht: Ausbau der Kinderbetreuung, Grundsicherung für Arbeitsuchende, finanzielle Hilfen für Pflegebedürftige – die Finanzlast durch kontinuierlich steigende Ausgaben wiegt schwer. Kosten auf die örtliche Gemeinde abwälzen wollte auch eine niedersächsische Hauptschule. Deren Schulleiter lehnte es ab, einem Mathematik-Lehrer die Kosten für ein Lehrbuch der fünften Klasse in Höhe von 14,36 Euro zu erstatten. Auch aus der Schulbibliothek wurde ihm das benötigte Exemplar nicht überlassen. Nachdem das Arbeitsgericht die Klage des Lehrers abgelehnt hatte, verurteilte das Landesarbeitsgericht das Land zur Erstattung des Kaufpreises. Das beklagte Land zog vors Bundesarbeitsgericht, bekam jedoch kein Recht: Das Land als Arbeitgeber des Klägers und nicht die Gemeinde als Schulträgerin ist verpflichtet, dem Kläger den Kaufpreis für das Schulbuch zu erstatten. Maßgebend ist, dass der Lehrer ohne das von den Schülern benutzte Schulbuch nicht in der Lage war, ordnungsgemäß Mathematikunterricht zu erteilen. Daran konnte auch der Hinweis der Schulleitung nichts ändern, die Aufwendungen für das Buch könne der Lehrer als Werbungskosten steuermindernd geltend machen.

*Bundesarbeitsgericht am  
12. März 2013, Az. 9 AZR 455/11*



Cartoon: Thomas Pfaffmann

## Durchhalten lohnt sich

Nach einer Hundeattacke entwickelte ein Zählerableser eine Phobie. Die Berufsgenossenschaft weigerte sich, sein seelisches Leiden als unfallbedingt anzuerkennen – zu Unrecht.

Es geschah bei der Arbeit: Ein Hund griff den Zählerableser im Juli 2006 unvermittelt an und verbiss sich in den Oberschenkel. Die Wunden mussten behandelt werden, der Schock saß tief. Aufgrund von Panikattacken begab er sich in psychologische Behandlung und blieb lange Zeit arbeitsunfähig. Da er seit dem Angriff unter Schlaflosigkeit, Panikattacken, Flashbacks und Vermeidungsverhalten litt, beantragte er bei der Berufsgenossenschaft eine Anerkennung als Unfallfolge. „Aber die ließ ihn im Stich“, erklärt Thomas Jung, Jurist im DGB Rechtsschutz-Büro Duisburg. Sie unterstellte ihm, schon vorher seelisch angegriffen gewesen zu sein, nicht erst als Folge des Arbeitsunfalls, und weigerte sich, ihm zu helfen. Dagegen ging der Mann gerichtlich vor. Juristisch unterstützt über zwei Instanzen hinweg wurde er von den DGB Rechtsschutz-Büros Duisburg und Essen.

Der Kampf gegen die Berufsgenossenschaft dauerte lang und kostete den Kollegen viel Kraft. Irgendwann habe sein Mandant aufgeben und die Klage zurückziehen wollen, aber Jurist Jung habe ihm geraten, durchzuhalten und zumindest die vom Gericht angeordnete unabhängige Begutachtung durchzustehen. „Eine solche Untersuchung reißt seelische Wunden auf, aber das war unsere Chance auf eine realistische ärztliche Einschätzung“, so Jung. Und es hat sich gelohnt: Das Sozialgericht Duisburg sprach dem Kläger eine Verletztenrente auf Dauer zu, bestätigt auch in der Berufungsinstanz. Dabei stützte es sich maßgeblich auf das Gutachten des Sachverständigen, der endlich eine unfallbedingte Hundephobie bei dem Kläger diagnostiziert hat. Die Gerichte sahen es als „hinreichend wahrscheinlich“ an, dass der erlittene Arbeitsunfall „diese schwere Hundephobie wesentlich mit verursacht hat“.



Foto: Thomas Rungge

Auch bei Festlegung der Rentenhöhe folgten die Richter dem Vorschlag des Gutachters. Die Berufsgenossenschaft hatte die Phobie als eine eng begrenzte und für die Arbeitswelt wenig bedeutsame einstufen wollen, ähnlich der Flugangst. Dementsprechend niedrig wäre der Prozentsatz bei der Minderung der Erwerbstätigkeit ausgefallen und hätte mit zehn Prozent zu keiner Rente geführt. Die Gerichte sahen 20 Prozent als richtig an. Ein Erfolg für den Kollegen, doch leidet er nach wie vor unter massiven Einschränkungen. „Mein Mandant ist bei der Arbeit 13-mal von Hunden angegriffen worden und sagt, neben dem Verhalten der Berufsgenossenschaft sei er über die Rücksichtslosigkeit vieler Hundehalter entsetzt. Sie machten sich keine Gedanken über die Folgen für das Opfer“, sagt Thomas Jung.

*Sozialgericht Duisburg  
am 5. November 2010, Az. S 26 U 64/09*

*Der langwierige Kampf gegen die Berufsgenossenschaft kostete den Mandanten viel Kraft. DGB Rechtsschutz-Jurist Thomas Jung (im Bild mit der Verwaltungsangestellten Nicole Rau) ermutigte ihn, nicht aufzugeben.*

## KATALOG VON LEISTUNGSANSPRÜCHEN

Wird ein Arbeitsunfall oder eine Berufserkrankung als Versicherungsfall anerkannt, haben Versicherte laut Sozialgesetzbuch Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung. Dazu gehören eine Heilbehandlung mit Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, Leistungen zur beruflichen Rehabilitation oder Teilhabe

am Arbeitsleben und Leistungen zur sozialen Rehabilitation oder Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft und ergänzende Leistungen. Auch Leistungen bei Pflegebedürftigkeit, Verletzten- oder Übergangsgeld sowie Renten, Beihilfen und Abfindungen an die Versicherten oder Hinterbliebenen sind im Leistungskatalog enthalten.

Auf dem Campus Westend der Goethe-Universität Frankfurt am Main wird der erste „Campus Arbeitsrecht“ stattfinden.



Fotos: filiz.com | Goethe Universität Frankfurt am Main

Neue Veranstaltungsreihe

## Zur Zukunft des Arbeitsrechts

Hochkarätige Gäste werden zum ersten „Campus Arbeitsrecht“ im November erwartet. Thema der ersten Veranstaltung ist die Zukunft des Arbeitsrechts.

Die Entwicklung des Arbeitsrechts in Deutschland prägen und an den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausrichten – das möchte der „Campus Arbeitsrecht“, den die DGB Rechtsschutz GmbH am 8. November 2013 erstmalig an der Goethe-Universität Frankfurt am Main veranstaltet. „Die gewerkschaftliche Position hat in der Geschichte des deutschen Arbeitsrechts immer eine große Bedeutung gehabt“, erklärt Reinhard Vorbau, Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz GmbH, „daher hat der ‚Frankfurter Cluster‘ es als eine Verpflichtung empfunden, die Idee zum ‚Campus Arbeitsrecht‘ aus der Taufe zu heben.“ Der „Frankfurter Cluster“ ist eine Kooperation zwischen dem Hugo Sinzheimer Institut, dem Bund-Verlag, der Zeitschrift „Arbeit und Recht“, der Europäischen Akademie der Arbeit und

der DGB Rechtsschutz GmbH mit dem Ziel, das gewerkschaftliche Denken in der Gesellschaft weiter zu verankern.

Die erste Veranstaltung in dieser Reihe befasst sich mit der Zukunft des Arbeitsrechts. Impulse werden Professorin Angelika Nussberger (Richterin am Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte) und Professor Hellmut Wißmann (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und ehemaliger Präsident des Bundesarbeitsgerichts) geben. In einer Expertenrunde diskutieren Professorin Christiane Brors (Universität Oldenburg) und Waldemar Reinfelder (Richter am Bundesarbeitsgericht) zum Thema „Fremdfirmenarbeit“. Das abschließende Plenum moderiert Professor Olaf Deinert. Er wird auf dem Podium Dietmar Hexel (DGB), Dr. Thomas Klebe (Hugo Sinzheimer Institut / IG Metall) und Professor

Peter Wedde (Europäische Akademie der Arbeit) begrüßen und die Zukunft des Arbeitsrechts vorausdenken, um zugleich die Anforderungen an das Betriebsverfassungsgesetz von morgen zu definieren. Besonderer Baustein wird der Markplatz parallel zum Forum sein: Bekannte Autoren des Bund-Verlags werden vor Ort sein, die Redaktion der Zeitschrift „Arbeit und Recht“ wird alles rund um das Verfassen von Fachartikeln darlegen und die DGB Rechtsschutz GmbH wird das Wissensmanagement im Rechtsschutz vorführen.

**Anmeldung und Infos: Beate Hullmann, DGB Rechtsschutz GmbH, Tel.: 069 / 35 35 171-12, E-Mail: [Beate.Hullmann@dgbrechtsschutz.de](mailto:Beate.Hullmann@dgbrechtsschutz.de) oder auf der Internetseite: [www.campusarbeitsrecht.de](http://www.campusarbeitsrecht.de)**



Teamleitertagung in Straßburg

## Europa hautnah erleben

Nicht nur Arbeit, sondern auch Sighting: Teamleiter-Tagung in Straßburg.

Auf der Teamleiter-Tagung der DGB Rechtsschutz GmbH vom 21. bis 22. Mai in Straßburg stand auch der Besuch des Europaparlaments und des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) auf dem Programm. 42 Teamleiterinnen und Teamleiter aus ganz Deutschland sowie Vertreter der Hauptverwaltung treffen sich zweimal im Jahr, um aktuelle Entwicklungen zu besprechen und die zukünftigen Arbeitsschwerpunkte des Unternehmens festzulegen.



Die Teamleiterinnen und Teamleiter der DGB Rechtsschutz GmbH zu Gast im Europaparlament.



+++ TICKER +++

Das Büro Halberstadt ist umgezogen und seit Mai in der Bernhard-Thiersch-Str. 2 (38820 Halberstadt) erreichbar. Telefon- und Faxnummern sind gleichgeblieben. +++ Zum „Tag der Arbeit“

wartete auch die DGB Rechtsschutz GmbH in verschiedenen Städten mit Informationsmaterial auf – wie in Hagen (Foto oben, mit Teamleiter Michael Mey) und in Müns-



ter (Foto rechts, mit Teamleiter



Peter Ihme). +++ Vom 16. bis 17. Oktober findet in Kooperation mit DGB-Gewerkschaften der „10. Deutsche BetriebsräteTag“ statt. Im Plenar-



saal Bonn treffen sich zum Erfahrungsaustausch Vertreter von Gewerkschaften, Bildungseinrichtungen, Verbänden und Politik. Betriebsräte können von den Projektideen und Erfahrungen anderer Beschäftigtenvertretungen und Branchen profitieren. Außerdem wird der „Deutsche Betriebsräte-Preis 2013“ an den besten Betriebsrat vergeben. Noch sind Plätze frei. Anmeldungen sind über die Internetseite [www.betriebsraetetag.de](http://www.betriebsraetetag.de) möglich.

# Nur im Ausnahmefall zulässig

Als der Betriebsrat der außerordentlichen Kündigung eines seiner Mitglieder widerspricht, versucht ein Faltschachtelproduzent seinen Willen vor Gericht durchzusetzen. Doch für eine solch drastische Maßnahme braucht es gute Gründe.

## PER GESETZ GESCHÜTZT

Während der Amtszeit ist eine **ordentliche Kündigung** eines Betriebsratsmitglieds gemäß § 15 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) unzulässig – außer bei Stilllegung des Betriebes (§ 15 Abs. 4 KSchG). Dann ist die ordentliche Kündigung, frühestens jedoch zum Zeitpunkt der Stilllegung möglich. Dieser besondere Kündigungsschutz gilt ab Aufstellung des Wahlvorschlags (bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses) und dauert bis ein Jahr nach Ende der Amtszeit. Die **außerordentliche Kündigung** eines Betriebsrats ist nur möglich, wenn ein wichtiger Grund nach § 626 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch vorliegt. Auch dann bedarf es nach § 103 Betriebsverfassungsgesetz der Zustimmung des Betriebsrats.

## GERICHTLICH GEPRÜFT

Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung zur Kündigung, kann der Arbeitgeber nach § 103 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz **vor dem Arbeitsgericht** die Ersetzung der Zustimmung beantragen. Diese erfolgt nur dann, wenn die **außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls gerechtfertigt** ist. Dabei kommt eine solche Maßnahme nur in Betracht, wenn alle anderen milderen Mittel wie Abmahnungen voll ausgeschöpft worden sind und ein ausreichend wichtiger Grund vorliegt. Dieser besteht, wenn der Mitarbeiter mit seinem Verhalten betriebliche Interessen so beeinträchtigt oder rechtswidrig und schuldhaft **gegen den Arbeitsvertrag verstoßen** hat, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber nicht mehr zumutbar ist. Betriebsratsmitglieder, die eine Kündigung erhalten haben oder bei denen der Arbeitgeber ein **Zustimmungsersetzungsverfahren** einleitet, wenden sich an ihre Gewerkschaft oder die DGB Rechtsschutz GmbH.

Der Maschinenschlosser arbeitet seit 1997 in dem papierverarbeitenden Unternehmen und engagiert sich seit 2010 im Betriebsrat. Mit sechs weiteren Kollegen der Instandhaltungsabteilung ist er zuständig für die Wartung der Anlagen und Maschinen, der Gebäudetechnik und Brandschutzanlagen. Obwohl sein Vorgesetzter Brandschutzbeauftragter im Betrieb ist, wird dem Maschinenschlosser von seinem Arbeitgeber die Verantwortung dafür übertragen, dass alle Feuerschutztüren und Regale im Sinne der Brandschutzbestimmungen einwandfrei funktionieren. Einmal im Monat prüft er Türen und Regale, setzt sie gegebenenfalls instand und dokumentiert die Arbeit. Anfang 2011 verlangt der Arbeitgeber von dem Angestellten sowohl die Dokumentation über die zurückliegenden als auch eine Vorschau für die im laufenden Jahr geplanten Prüfungen. Für eine solche Vorschau gibt es bislang noch kein Formular. Der Maschinenschlosser übergibt die bisherige Dokumentation und teilt seinem Arbeitgeber mit, dass er sich mit der Aufgabe überfordert fühle, eine Vorschau in Form einer Excel-Tabelle anzulegen.

Als er die Vorschau bis zur gesetzten Frist nicht vorlegt, erhält er kurzerhand eine Abmahnung vom Arbeitgeber. Daraufhin bittet der Maschinenschlosser einen Kollegen um Hilfe und erstellt eine Excel-Tabelle. Doch der Arbeitgeber ist mit dem Ergebnis nicht zufrieden. Er verlangt eine Tabelle, in der jede Tür mit eigener Nummer und Prüfungsdatum aufgeführt ist. Der Mitarbeiter verändert die Tabelle und legt sie unausgefüllt zur Abstimmung vor. Wieder reagiert der Arbeitgeber ungehalten und wünscht eine ausgefüllte Tabelle. Mittlerweile weiß der Mitarbeiter nicht mehr, was er genau abliefern soll, und sagt das auch seinem Geschäftsführer. In Folge bittet der Arbeitgeber den Betriebsrat der außerordentlichen Kündigung des Maschinenschlossers zuzustimmen. Das lehnt der Betriebsrat strikt ab, weil er keinen Grund für eine solch harte Maßnahme sieht.

### Zustimmung vor Gericht ersetzen

Daraufhin beantragt der Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht eine Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats, um den Mitarbeiter doch noch entlassen zu können. Seine Begründung für die außerordentliche Kündigung: beharrliche Arbeitsverweigerung. Zusammen mit dem Betriebsrat kämpft der Mitarbeiter für seinen Arbeitsplatz und geht gegen den Antrag vor. Dabei holt er sich Unterstützung vom DGB-Rechtsschutzbüro Mannheim. Vor dem Arbeitsgericht weist er darauf hin, dass er kein Brandschutzbeauftragter sei und keine Qualifizierung in brandschutztechnischen Fragen habe. Die handwerklichen Tätigkeiten in diesem Bereich habe er immer vertragsgemäß erfüllt. Als der Arbeitgeber eine Vorschau über die Prüfung der Brandschutztüren und Regale von ihm gefordert habe, habe dieser nicht klar geäußert,



wie sie aussehen solle. Auch habe er mit Hilfe eines Kollegen eine entsprechende Tabelle erstellt. Sowohl Abmahnung als auch Kündigung seien aus diesen Gründen unverhältnismäßig. Schuldhafte Arbeitspflichtverletzung liege nicht vor.

Das Arbeitsgericht gibt dem Maschinenschlosser Recht und bestätigt, dass ihm „keine schuldhafte Arbeitspflichtverletzung vorgeworfen werden“ könne. Es sei schon nicht erkennbar gewesen, weshalb die erste von dem Mitarbeiter erstellte Tabelle den Anforderungen des Arbeitgebers nicht genügt hätte. Allenfalls liege – wenn überhaupt – eine fahrlässige Schlechtleistung vor, aber keine Nichtleistung. Der Antrag wird abgelehnt.

### Keine beharrliche Arbeitsverweigerung

Aber der Arbeitgeber lässt nicht locker, sondern wendet sich mit einer Beschwerde an das Landesarbeitsgericht, um die Kündigung doch noch durchzusetzen. Auch hier scheidet er. Das Gericht weist die Beschwerde als unbegründet zurück. Es sieht weder Pflichtverstoß noch Arbeitsverweigerung des Angestellten gegeben. Vielmehr seien die Arbeitsanweisungen des Arbeitgebers nicht klar genug formuliert gewesen, so dass der Arbeitnehmer am Ende gar nicht mehr gewusst habe, was von ihm verlangt werde. Darüber hinaus bestehe schon deshalb keine beharrliche Arbeitsverweigerung, weil der Brandschutz nur einen Ausschnitt der arbeitsvertraglichen Pflichten des Mitarbeiters darstelle – und die Dokumentation einen noch kleineren Teil. Und auch den hat er mit den vorgelegten Tabellen so gut er konnte erfüllt. Es liegt laut Gericht ausdrücklich kein Pflichtverstoß des Mitarbeiters vor, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber unzumutbar macht. Ein wichtiger Erfolg für den Maschinenschlosser, dem sonst kurz vor Rentenbeginn im Jahr 2014 die Arbeitslosigkeit gedroht hätte.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg  
am 15. August 2012, Az. 13 TaBV 5/12

*Betriebsratsmitglieder stehen unter einem besonderen Kündigungsschutz. Nur wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber nicht mehr zumutbar ist, könnte eine Kündigung gerechtfertigt sein.*

GEW kämpft weiter

# Mehr Rechte für Lehrkräfte

Tarifvertrag für Angestellte, Streikrecht für Beamte, Ende der Kettenbefristungen: Ilse Schaad vom GEW-Hauptvorstand zu aktuellen Themen anlässlich des Gewerkschaftstags vom 12. bis 16. Juni 2013 in Düsseldorf.



Foto: CTV (Kay Henschelmann)

**Ilse Schaad ist Lehrerin für Englisch und Deutsch. 1972 trat sie in die GEW ein und war zunächst im Landesverband Hessen, später in Berlin aktiv. Ab 1988 war sie Leiterin des Referates Angestellten- und Beamtinnenpolitik der GEW Berlin. Seit April 2005 ist sie beim GEW-Hauptvorstand für Beamtinnen- und Angestelltenpolitik verantwortlich.**

**Die GEW fordert das Streikrecht für verbeamtete Lehrkräfte. Auch der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte verneinte ein generelles Streikverbot für Beamte. Welche Strategie verfolgt die GEW?**

Die GEW hat in den vergangenen Jahrzehnten immer wie-

der Beamtinnen und Beamte zum Streik aufgerufen. Früher haben die Kolleginnen und Kollegen Verweise oder Missbilligungen dafür einfach hingenommen. Seit den Urteilen des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) 2008 und 2009 zum Beamtenstreikrecht in der Türkei geht die GEW gerichtlich gegen disziplinarische Maßnahmen vor, darunter Geldstrafen bis zu 1.500 Euro. Derzeit sind Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht und dem Bundesverfassungsgericht anhängig. Sollte dort im Sinne der mehrheitlich konservativen „herrschenden Meinung“ deutscher Beamtenrechtler entschieden werden, wird das Verfahren zum EGMR getragen.

**Sollte das Streikverbot fallen, wäre die Verbeamtung von Lehrerinnen und Lehrern ein Auslaufmodell?**

Nein. Ob Lehrkräfte verbeamtet werden oder nicht, ist schon immer politisch entschieden worden. Das zeigt heute Berlin, aber früher auch schon Bremen oder Schleswig-Holstein. Am Ende zählt doch meist, dass die Verbeamtung für den Arbeitgeber zunächst billiger ist, weil die Versorgungsausgaben erst später anfallen und die Beihilfe für die Arbeitgeber erheblich günstiger ist. Die GEW geht davon aus, dass das Beamtenrecht grundsätzlich

einer Demokratisierung zugänglich ist. Auch in anderen europäischen Ländern gibt es im öffentlichen Dienst besondere Beschäftigungsverhältnisse, ohne dass man den Beschäftigten deshalb demokratische Grundrechte vorenthält.

**200.000 angestellte Lehrerinnen und Lehrer hoffen seit Jahren vergeblich auf den Einstieg in einen Eingruppierungstarifvertrag. Jetzt hat die GEW einen Strategiewechsel angekündigt. Wie soll dieser aussehen?**

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hatte 2006 und 2009 zugesagt, dass im Zuge der Neuverhandlung der Entgeltordnung zum Tarifvertrag der Länder (TV-L) erstmals auch für Lehrkräfte Eingruppierungsmarkmale tarifiert werden sollen. Sie hat sich aber dann ernsthaften Verhandlungen verweigert, nicht zuletzt mit Verweis auf die Unterschiede im föderalen Bildungswesen. Die Länder als Arbeitgeber haben sich hinter der TdL weggeduckt. Deshalb wollen wir jetzt die Landesregierungen stärker bei ihrer politischen Verantwortung packen. Wer von anderen Tariftreue fordert, darf den eigenen Beschäftigten keinen Tarifvertrag verweigern.

**Viele Bundesländer entlassen befristete Lehrkräfte in den Sommerferien in die Arbeitslosigkeit, um Geld zu sparen. Zu Schulbeginn sollen sie – mit neuem Arbeitsvertrag – weiter unterrichten. Was muss geschehen, um diese Praxis zu unterbinden?**

Diese Praxis ist leider nicht neu. Die Bundesagentur für Arbeit nennt für 2012 bundesweit 5.400 Lehrkräfte, die sich über die Sommerferien zusätzlich arbeitslos gemeldet haben. Hinzu kommt eine unbekannte

Anzahl, die die Voraussetzungen für das Arbeitslosengeld I nicht erfüllt und deshalb auf Ersparnis oder Partnereinkommen zurückgreift, ohne sich arbeitslos zu melden. Die GEW kritisiert das seit langem und macht politisch Front gegen diesen Missbrauch des Sozialstaats. Nach einer negativen Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichts Anfang der 80er Jahre hat es nun eine neue Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs gegeben, die den „institutionellen Rechtsmissbrauch“ durch Kettenverträge zurückweist. Daran knüpfen wir nun mit ersten

Erfolgen an, wie die Urteile des Arbeitsgerichts Gießen vom 8. März 2013 (Az. 10 Ca 538/12) und des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 11. Januar 2013 (Az. 9 Sa 366/12) belegen.

**»Wer von anderen Tariftreue fordert, darf den eigenen Beschäftigten keinen Tarifvertrag verweigern.«**

Ilse Schaad

kompenziert  
18-M 1209/12  
www.dgbrecht.de



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

## Impressum



**RECHT SO!**  
Der Newsletter der  
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

**Ausgabe 3\_13** (Juni 2013)  
Gedruckte Auflage: 18.500  
Erscheint fünfmal jährlich.  
Nächste Ausgabe: Sept. 2013

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

**Verantwortlich:**  
Reinhard Vorbau

**Redaktion:**  
Katja Brittig, Robert Filgner,  
Ulrich Kalhöfer (ran Verlag),  
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

## SCHWIERIGE VERHANDLUNGEN

Mit Demonstrationen und Warnstreiks von Lehrerinnen und Lehrern während der Abiturprüfungen in Bremen und Berlin erregte die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) bundesweit Aufsehen. Dabei ist ihre Forderung, die gleiche Besoldung von Beamten und Angestellten, nicht neu und allzu verständlich. Seit etlichen Jahren kämpft die

GEW für einen Eingruppierungstarifvertrag für angestellte Lehrkräfte. Bisher biss sie beim Arbeitgeber, der Tarifgemeinschaft der Länder, auf Granit. Deshalb einigte sich die GEW auf ihrer Tarifpolitischen Konferenz vom 8. bis 10. April in Merseburg auf einen Kurswechsel: Zukünftig wird sie die Landesregierungen stärker in die Verantwortung nehmen.



## ► Gerichtsbarkeit bei Streitigkeiten zwischen Repräsentanten anderer Staaten | Hoheitliche Tätigkeit

# Arbeit von Lehrern nicht hoheitlich

**Lehrer**, die in Deutschland an Schulen beschäftigt sind, die vom Staat Griechenland betrieben werden, üben **keine hoheitliche Tätigkeit** aus. Das entschied das Bundesarbeitsgericht in einem vom „Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht“ der DGB Rechtsschutz GmbH geführten Verfahren. Während des drohenden Staatsbankrotts hatte der Staat Griechenland allen an griechischen Schulen in Deutschland beschäftigten Lehrern **Änderungskündigungen** geschickt. Inhalt: eine **Streichung von Sonderzahlungen** und eine **Reduzierung der monatlichen Entgelte**. Die Gehaltsreduzierungen wurden sogar schon vor Ablauf der Änderungsfrist vorgenommen. Im Gegensatz zur Vorinstanz folgte das Bundesarbeitsgericht in seiner Ent-

scheidung der Rechtsauffassung der Juristen des Gewerkschaftlichen Centrums, wonach bei diesem Rechtsstreit deutsche Gerichte zuständig seien, weil die Arbeit von Lehrern generell keine „hoheitlichen Aufgaben“ betreffe – und damit **§ 20 Gerichtsverfassungsgesetz** nicht greife. Nach dieser Vorschrift gehören Rechtsstreitigkeiten zwischen Repräsentanten anderer Staaten nicht vor ein deutsches Gericht. Die Erfurter Richter verwiesen den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurück. Dort wird dann zu klären sein, ob der **griechische Staatsbankrott** eine Änderungskündigung mit dem Ziel der Entgeltabsenkung rechtfertigen kann.

*Bundesarbeitsgericht am 10. April 2013, Az. 5 AZR 78/12, Az. 5 AZR 79/12, Az. 5 AZR 81/12 und am 25. April 2013, Az. 2 AZR 46/12, Az. 2 AZR 76/12, Az. 2 AZR 77/12 und Az. 2 AZR 80/12*

### Die Vorschrift

#### § 20 Gerichtsverfassungsgesetz

(1) Die deutsche Gerichtsbarkeit erstreckt sich auch nicht auf Repräsentanten anderer Staaten und deren Begleitung, die sich auf amtliche Einladung der Bundesrepublik Deutschland im Geltungsbereich dieses Gesetzes aufhalten.

(2) Im Übrigen erstreckt sich die deutsche Gerichtsbarkeit auch nicht auf andere als die in Absatz 1 und in den §§ 18 und 19 genannten Personen, soweit sie nach den allgemeinen Regeln des Völkerrechts, auf Grund völkerrechtlicher Vereinbarungen oder sonstiger Rechtsvorschriften von ihr befreit sind.

### Der Kommentar

Das Urteil hat **Auswirkungen** weit über den vorliegenden Fall hinaus. Es betrifft nicht nur die Angelegenheiten von Lehrern an griechischen Schulen: **Generell üben Lehrer keine hoheitlichen Tätigkeiten aus**, so der Tenor. Der Unterricht sei keine hoheitliche Aufgabe und damit nicht vergleichbar mit dem Dienst von Polizisten oder Angehörigen der Finanzbehörde, urteilten die Erfurter Richter. Auch das Verfassen von Zeugnissen sei kein Verwaltungsakt. Interessant wird sein, welche Auswirkungen dieses Urteil auf **ein gerade laufendes Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht** hat. Hier streitet die Bildungsgewerkschaft GEW mit Unterstützung des „Gewerkschaftlichen Centrums für Revision und Europäisches Recht“ gegen eine **Disziplinarverfügung** der Landesschulbehörde

des Landes Nordrhein-Westfalen. Diese verlangt von Lehrern, die sich an einem Arbeitskampf beteiligt hatten, die Zahlung eines Ordnungsgeldes. Tenor: Lehrer dürfen als Beamte nicht streiken, und die **Beamteneigenschaft** zeichnet sich dadurch aus, dass sie hoheitliche Aufgaben wahrnehmen.

#### Weitere Urteile zur hoheitlichen Tätigkeit

##### Bundesarbeitsgericht am 14. Februar 2013, Az. 3 AZB 5/12

Die Tätigkeit einer angestellten Lehrkraft an einer von der Republik Griechenland in Deutschland betriebenen Privatschule stellt sich nicht als **Ausübung von Hoheitsgewalt der Republik Griechenland** dar. Streitigkeiten aus einem solchen Arbeitsverhältnis unterliegen daher der deutschen Gerichtsbarkeit. Das entschied das Bundesarbeitsgericht am 14. Februar 2013. In dem zugrunde liegenden Fall hatte der Staat Griechenland bei Lehrern an griechischen Schulen in Deutschland einen **pauschalen Steuerabzug** in Höhe von fünf Prozent vorgenommen. Auch hier entschieden die Erfurter Richter: Dieser Fall gehört vor die **deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit**. Der Kläger nehme als Lehrer an den privaten Volksschulen der Republik Griechenland in München und im Landkreis Dachau keine Tätigkeiten wahr, die mit der Ausübung der Souveränität der beklagten Republik Griechenland im Sinne der allgemeinen Regeln des Völkerrechts im Zusammenhang stehen. Außerdem übe die beklagte Republik

Griechenland im Rahmen des mit dem Kläger bestehenden Arbeitsverhältnisses keine originär hoheitlichen Tätigkeiten aus.

##### Bundesverfassungsgericht am 19. September 2007, Az. 2 BvF 3/02

„Nach Artikel 33 Abs. 4 Grundgesetz ist die Ausübung hoheitlicher Befugnisse als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis, mithin einem Beamtenverhältnis und nicht in einem privatrechtlichen Angestelltenverhältnis stehen. Dieser **Vorbehalt** zugunsten des Beamtenverhältnisses **greift für Lehrer an öffentlichen Schulen nicht**. Lehrer nehmen **nicht schwerpunktmäßig hoheitlich geprägte Aufgaben** wahr, die der besonderen Absicherung durch den Beamtenstatus bedürften.“

*Das vom „Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht“ vor dem Bundesarbeitsgericht erstrittene Urteil – Lehrer üben keine hoheitliche Tätigkeit aus – könnte Auswirkungen auf ein derzeit laufendes Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht zum Streikrecht von Lehrern haben.*

Centrum für  
Revision und  
Europäisches  
Recht  
34117 Kassel  
Karsten Jessolat

► Arbeitslosengeld II | Erstaussstattung

## Kosten eines Jugendbettes müssen erstattet werden

Beziehern von ALG-II-Leistungen steht für ihre Kinder ein Jugendbett zu, wenn das Kinderbett zu klein geworden ist. Das entschied das Bundessozialgericht (BSG). Das Jobcenter Freiburg hatte einer Mutter die Erstattung der Kosten für das neue Bett mit dem Hinweis verweigert, es handele sich **nicht um eine Erstaussstattung** der Wohnung. Der Kauf des neuen Bettes sei eine Ersatzbeschaffung und deshalb von der Klägerin aus dem ausgezahlten Regelsatz zu zahlen. Das BSG entschied, dass die **Bewilligung der Kosten** für das Jugendbett **rechtswidrig versagt** wurde. Es handele sich um eine „Erstaussstattung“ nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB II a. F.

Jugendbettes **dem Grunde nach eine Erstaussstattung** im Sinne von § 24 Abs. 3 Nr. 1 SGB II n. F. ist. Unschädlich war in diesem Fall, dass die Mutter das Bett schon gekauft hatte und Kostenerstattung begehrte. Über die Angemessenheit der konkreten Höhe des Kaufpreises hat das BSG nicht entschieden, sondern den Rechtsstreit zur weiteren Aufklärung an das LSG zurückverwiesen. Diese Grundsatzentscheidung des BSG hat einmal mehr gezeigt, dass die **abstrakte Pauschalierung** aller Lebensbereiche nicht möglich ist, sondern die konkreten Bedarfe im Auge zu halten und zu überprüfen sind.

*Bundessozialgericht am 23. Mai 2013, Az. B 4 AS 79/12 R, PM 14/13*

### Der Kommentar

Mit dieser Entscheidung hat das Bundessozialgericht erneut die **Rechte der Hartz-IV-Empfänger gestärkt**. Das Jobcenter hatte die Rechtsauffassung vertreten, „ein Bett ist ein Bett“, das dem Schlafen diene. An dieser Funktion ändere sich beim Herauswachsen des Kindes aus dem Kinderbett nichts. Die im Regelsatz enthaltenen 5,16 Euro für Möbel könnten angespart werden, da der entsprechende Bedarf absehbar sei. Das Jugendbett stelle daher nur einen Ergänzungsbedarf dar. Dem ist das Kasseler Gericht nicht gefolgt: Es hat bestätigt, dass die erforderliche erstmalige Anschaffung des

► Abfindung | Sozialplanleistung

## Weniger Geld

Mitarbeiter, die unmittelbar nach der Kündigung zunächst Arbeitslosengeld und anschließend **Rentenleistungen** beziehen, haben **keinen Anspruch auf die vollständigen Leistungen** aus dem Sozialplan. Das entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Fall eines 62-Jährigen, dem als Abfindung 4.975 Euro zugebilligt wurden. Den von ihm geltend gemachten Betrag von 234.247 Euro lehnte das BAG ab. Die Betriebsparteien dürfen bei der Bemessung von Sozialplanleistungen berücksichtigen, dass Arbeitnehmer eine **vorgezogene gesetzliche Altersrente** beziehen. Dies verstoße weder gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz noch gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Die Sozialplanabfindung habe eine **Überbrückungsfunktion**. Deshalb brauchen bei rentennahen Arbeitnehmern nur deren bis zum vorzeitigen Renteneintritt entstehende, wirtschaftliche Nachteile nach einer darauf bezogenen Berechnungsformel ausgeglichen werden.

*Bundesarbeitsgericht am 26. März 2013, Az. 1 AZR 813/11, PM 23/13*

► Arbeitslosengeld II | Sanktionen wegen Pflichtverletzung

## SGB II: Keine Mithaftung anderer

Entzieht das Jobcenter einem ALG-II-Empfänger als Sanktion die **Leistungen für Unterkunft- und Heizaufwendungen**, erhöht dies den Bedarf der mit ihm in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden übrigen Hilfeempfänger. Das entschied das Bundessozialgericht im Fall eines 22-Jährigen, der wiederholte **Pflichtverletzungen** begangen hatte. Das Jobcenter entzog ihm daraufhin vollständig die Leistungen. Damit aber erhöhten sich die von den übrigen Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft zu tragenden Mietkosten. Das Kasseler Gericht entschied, dass ihnen weitere Leistungen in Höhe des **sanktionsbedingt weggefallenen Mietkostenanteils ausbezahlen** sind. Dass dadurch die Sanktion teilweise ins Leere läuft, ändere hieran nichts: Das SGB II sehe **keine Mithaftung** für ein sanktioniertes Fehlverhalten eines anderen Teils einer Bedarfsgemeinschaft vor.

hinsichtlich der Bedarfe nach § 22 SGB II grundsätzlich **bis auf null** gekürzt werden. In einem derartigen Fall werden dann aber die Wohnungsaufwendungen der übrigen in der Bedarfsgemeinschaft Lebenden erhöht. § 22 SGB II sieht **keine nur anteilige Übernahme der Kosten** vor. Allerdings sind grundsätzlich die Kosten der Unterkunft gleichwohl **pro Kopf aufzuteilen**; dies gilt jedoch dann nicht, wenn **bedarfsbezogene Gründe** eine Abweichung erforderlich machen. Dieser Fall ist hier gegeben. Damit nehmen die Gerichte auch in Kauf, dass zu Recht verhängte **Sanktionen** teilweise **ins Leere laufen**, da die Bedarfsgemeinschaft somit die entsprechenden Kosten erstattet erhält. Es sind jedoch die **Individualbedarfe** der andern **vorrangig** zu berücksichtigen.

*Bundessozialgericht am 23. Mai 2013, Az. B 4 AS 67/12 R, PM 13/13*

Des Weiteren ist zu bedenken, dass bei der Bedarfsgemeinschaft die Eltern auch für den volljährigen Sohn zum Einsatz ihres eigenen Einkommens verpflichtet sind.

### Der Kommentar

Die „**Deckelung**“ von Sozialplanansprüchen bei älteren ausscheidenden Arbeitnehmern ist **rechtlich zulässig** – obwohl der soziale Besitzstand mit höherem Alter und steigender Betriebszugehörigkeit zunimmt und anhand dieser Kriterien eine Sozialplanabfindung mit dem Älterwerden steigt.

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

### Der Kommentar

Das ALG II kann bei Unter-25-Jährigen bei **wiederholten Pflichtverletzungen**