

■ **Richter ohne Robe.** Mit Erfolg fand in Kassel die Tagung für ehrenamtliche Richterinnen und Richter statt. **Seite 2**

■ **Der Name ist Programm.** Beim „Zukunftscamp“ ging es um die Gestaltung der DGB Rechtsschutz GmbH. **Seite 2**

■ **Mehr Fairness für Leiharbeitnehmer.** Auch Leiharbeitnehmer haben Anspruch auf korrektes Urlaubsgeld. **Seite 3**

■ **Entwertung von Arbeit stoppen.** Dietmar Hexel (DGB) über die Herausforderungen nach der Bundestagswahl. **Seite 4**

Zwischen den Zeilen

Chef gegrillt, bitte!

Über weitergehende Kenntnisse im Sinne der tariflichen Regelung zum Beispiel an den Getränke- und Frittierstationen (sogenannte Arbeiten im Rotationssystem) verfügte die Burger King-Mitarbeiterin bereits. Deshalb wollte sie eine Höhergruppierung erreichen. Aufgrund der glücklicherweise umgekehrten Darlegungs- und Beweislast im NGG-Tarifvertrag war es nun am Arbeitgeber, vor Gericht darzulegen, weshalb er der Beschäftigten alle Jobs im Rotationssystem anbot, nur denjenigen am Drive-in-Schalter nicht. Ziemlich unverständlich, da im Arbeitsvertrag diese Tätigkeiten geschuldet und im Wege des ausgeübten Direktionsrechtes auch hätten angewiesen werden können. Zudem, argumentiert Axel Schaefer vom DGB Rechtsschutz-Büro Ludwigshafen, habe seine Mandantin mehrfach im Drive-in-Bereich ausgeholfen. Bei den tariflich erforderlichen 36 Monaten sei der Unterschied zwischen Bedienen im Laden und am Drive-in-Schalter marginal. Auch konnte der Arbeitgeber „keinen tarifvertraglich erforderlichen sachlichen Grund“ benennen, weshalb er die Beschäftigte nicht am Drive-in-Schalter einsetzte. Gut für die Burger King-Mitarbeiterin und deren Kollegin: Beide konnten in einem Vergleich die Höhergruppierung erreichen. Anders beim fremdsprachigen Kollegen: Aufgrund seiner schlechteren Deutschkenntnisse kann er nicht im Kassenbereich eingesetzt werden; gegen seine Höhergruppierung lag somit ein sachlicher Grund vor. Jurist Schaefer wünscht sich mehr Tarifverträge mit umgekehrter Beweislast: „So könnten wir den Spieß umdrehen und mehr Höhergruppierungen durchsetzen.“

Arbeitsgericht Ludwigshafen am 10. Januar 2013, Az. 8 Ca 1088/12

Versicherung in der Pflicht

Optimal muss die Berufsgenossenschaft einen Versicherten nach einem Arbeitsunfall versorgen. Das gilt auch für die Kostenübernahme für Hörgeräte – ein Fall aus Bielefeld.

Infolge eines Arbeitsunfalls im Jahr 2000, bei dem der Kopf des Mandanten von Joachim Röder zwischen LKW und Ladekante geriet, wurde dieser beidseitig schwerhörig und trug ein Hörgerät. Nun, nach sieben Jahren, zeigten sich Verschleißerscheinungen: Mikrofon und Lautsprecher arbeiteten nicht mehr einwandfrei, die Wiedergabe war undeutlich geworden, es kam vermehrt zu unangenehmen Rückkopplungen. Also ging er zu seinem Hörgeräte-Akustiker und wählte mit ihm das für seine Hörschädigung beste Hörgerät aus.

Zur seiner Verwunderung weigerte sich die zuständige Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe, die Kosten für das ausgesuchte Gerät in Höhe von 5.000 Euro zu übernehmen. Begründung: zu teuer. Der Antragsteller solle wie zuvor auf ein günstigeres Gerät anstatt auf ein sogenanntes High-End-Gerät zurückgreifen. „Mein Mandant ist aufgrund seiner beruflichen Tätigkeit in einem Lebensmittelunternehmen mit hohem Geräuschpegel darauf angewiesen, seine Arbeitskollegen zuverlässig zu verstehen“, betont Jurist Joachim Röder aus dem DGB Rechtsschutz-Büro Bielefeld, an den sich das NGG-Mitglied wandte, „außerdem nimmt er als Betriebsrat regelmäßig an Versammlungen in großen Räumen teil – auch hier ist eine optimale Versorgung unabdingbar.“ Unfallversicherungsträger müssen mit allen geeigneten Mitteln den durch den Unfall verursachten Gesundheitsschaden beseitigen – so sieht es § 26 Absatz 2 Sozialgesetzbuch VII (SGB) vor. Im Fall des Mandanten von Jurist Röder erfolgte die Verbesserung seiner Schwerhörigkeit nur zu 80 Prozent – so hoch hätte der Ausgleich des Hörschadens mit dem günstigeren Hörgerät gelegen. Nur mit dem begehrten hochpreisigen Gerät wären 100 Prozent möglich gewesen.



Foto: André Gaillich

Schließlich hatte die Berufsgenossenschaft doch ein Einsehen – wenn auch erst vor dem Landessozialgericht. Jurist Joachim Röder vertrat den Mandanten in der ersten Instanz.

Vor dem Sozialgericht Detmold bestätigten die Richter die Einschätzung des DGB Rechtsschutz-Juristen. Ist ein Mittel zur optimalen Versorgung nicht mit der Festbetragsregelung zu erreichen, ist eine Begrenzung unzulässig. Denn: Nicht der Grundsatz einer wirtschaftlichen, sondern einer optimalen Rehabilitation gilt. Dennoch ging die Berufsgenossenschaft in Berufung. In der mündlichen Verhandlung vor dem Landessozialgericht nahm deren Vertreter seine Berufung zurück, nachdem der Vorsitzende klar darauf hingewiesen hatte, dass man sich der erstinstanzlichen Entscheidung anschließen werde. „Damit wurde unserem Mandanten die Kostenübernahme für das Hörgerät endlich in Aussicht gestellt“, erzählt Joachim Röder, „ein schöner Erfolg, nachdem der Kläger die Durststrecke des vier Jahre andauernden Verfahrens mit seinem alten Gerät oder dem neuen als Leihgabe überbrücken musste.“

Sozialgericht Detmold am 29. August 2011, Az. S 1 U 135/09

BERUFGENOSSENSCHAFT MUSS ERFOLG SICHERSTELLEN

Ärztlich verordnete Hilfsmittel, die den Erfolg einer Heilbehandlung sichern oder die Folgen von Gesundheitsschäden ausgleichen, sind mit allen geeigneten Mitteln vom Unfallversicherungsträger, den Berufsgenossenschaften, zu tragen. Sie müssen eine optimale Rehabilitation sicherstellen; Grenze hierbei ist allein die Geeig-

netheit des Mittels. Ist ein Mittel zur optimalen Rehabilitation nicht mit der Festbetragsregelung des § 31 Absatz 1 Satz 3 SGB V zu erreichen, ist eine Begrenzung unzulässig und die Berufsgenossenschaft muss zahlen – so entschied auch das Landessozialgericht Rheinland-Pfalz in einem Urteil vom 29. August 2006 (Az. L 3 U 73/06).



Aus ganz Deutschland kamen die Richterinnen und Richter und folgten den interessanten Vorträgen.

Tagung für ehrenamtliche Richterinnen und Richter

Richter ohne Robe

Großen Anklang fand die Tagung für ehrenamtliche Richterinnen und Richter, die diesmal in Kassel stattfand.

Am 4. und 5. Juni folgten 131 ehrenamtliche Richterinnen und Richter aus ganz Deutschland der Einladung der DGB Rechtsschutz GmbH nach Kassel zur Tagung „Aktuelle Aspekte aus dem Arbeits- und Sozialrecht“. Zwei Tage lang diskutierten sie über Themen wie arbeitsbedingte psychische Erkrankungen, die aktuelle Rechtsprechung zu Urlaub und Sonderzahlungen, was angesichts von Niedriglöhnen aus sozial- und arbeitsrechtlicher Sicht zu tun ist, und die sozialrechtlichen Folgen der Tarifunfähigkeit der Christlichen Tarifgemeinschaft Zeitarbeit CGZP.

In seiner Begrüßung würdigte Reinhard Vorbau, Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz

GmbH, die Arbeit der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter als beispielhaften Beitrag zur demokratischen Teilhabe. „Als ehrenamtliche Richterinnen und Richter bringen Sie eine Vielzahl von Erfahrungen aus dem Arbeitsleben in die Rechtsprechung mit ein, weil auch Sie eine Vorstellung von Gerechtigkeit haben“, ergänzte Peter Masuch, Präsident des Bundessozialgerichts, in seinem Grußwort.

Der DGB Rechtsschutz GmbH war es gelungen, mit Prof. Dr. Wolfgang Spellbrink, Dr. Christian Mecke (beide Bundessozialgerichte), Wilhelm Mestwerdt (Bundesarbeitsgericht) und Prof. Dr. Raimund Waltermann (Universität Bonn) vier namhafte Referenten zu

gewinnen. Mit ihren Vorträgen stießen sie auf großes Interesse, auf die zum Teil lebhaft geführte Diskussionen folgten. Besonders intensiv verlief die Diskussion zum Beitrag „Arbeitsbedingte psychische Belastungen“ von Prof. Dr. Spellbrink.

Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter berichteten von ihren Erfahrungen aus dem Arbeitsleben und bestätigten die These des Referenten, dass dieses Thema in der Zukunft eine immer größere Rolle spielen wird.

Die DGB Rechtsschutz GmbH veranstaltet alle zwei Jahre eine Tagung für die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter an den Landes- und Landesarbeitsgerichten.

„Zukunftscamp“ der DGB Rechtsschutz GmbH

Der Name ist Programm

Das zweite „Zukunftscamp“ der DGB Rechtsschutz GmbH am 3. und 4. September gab Impulse für die künftige gemeinsame Gestaltung der DGB Rechtsschutz GmbH.

Damit erfüllt die Veranstaltungsreihe die Funktion als Gestaltungsinstrument des Unternehmens. Alle Kolleginnen und Kollegen sind eingeladen, die Entwicklung der Organisation mitzubestimmen und auf diese Weise ebenfalls die eigene Zukunft mitzugestalten – darunter fallen Themen wie beispielsweise Unternehmens-/Organisationskommunikation, der Wissenstransfer und die Außenwahrnehmung. Durch Impulsvorträge und gemeinsame

Workshop-Arbeit wurden neue Handlungsfelder erkannt. „Wir nehmen nicht nur Hausaufgaben von hier mit, sondern gleichfalls Planungseckpunkte für die Zukunft“, fasste Reinhard Vorbau demnach die beiden Tage zusammen. Der Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz GmbH ist zufrieden mit dem neu eingeschlagenen Weg der Mitarbeiter-Mitbestimmung. Zwei Zukunftscamps sind schon fest eingeplant für das kommende Jahr.

Gute Aussichten



Über Zustand und Zukunft des Arbeitsrechts werden beim „Campus Arbeitsrecht“ Richter, Wissenschaftler und Anwälte diskutieren.

+++ TICKER +++

Jelena Kulic ist die neue Teamleiterin der Arbeitseinheit Stuttgart. Sie verantwortet die Büros Stuttgart, Aalen und Göppingen. Juristin Kulic folgt auf Hans-Martin Wischnath, der in den Ruhestand getreten ist. +++ Zum „Tag des Behindertenrechts“ am 13. Juni gab es an neun Sozialgerichten in Nordrhein-Westfalen Vorträge und Gespräche mit Richtern über das Schwerbehindertenrecht. Die DGB Rechtsschutz GmbH stand in Köln, Aachen, Gelsenkirchen, Düsseldorf, Duisburg, Detmold auch mit Infos bereit. +++ Das DGB Rechtsschutz-Büro Landshut ist umgezogen. Die neue Adresse lautet Nikolaistr. 49, 84034 Landshut. +++ Den neuen und den alten Landesvorsitzenden der NGG Bayern konnten die DGB Rechtsschutz-Kollegen mit Teamleiter Michael Engesser (Mitte) am 5. Juli an ihrem Stand auf der NGG-Landesbezirkskonferenz in München begrüßen. Aus Altersgründen schied **Hans Hartl** (l.) aus, auf der Konferenz neu gewählt wurde **Freddy Adjan** (r.).



Mehr Fairness für Leiharbeiternehmer

Das Bundesarbeitsgericht hat in den vergangenen Monaten die Rechte von Leiharbeitern und Betriebsräten in Firmen mit Leiharbeit gestärkt. Und Teamleiter Hermann Kemper verhalf einem Leiharbeiternehmer zu fairem Urlaubsgeld.

MEHR RECHTE

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied, dass eine **Beschäftigung von Leiharbeitern ohne zeitliche Begrenzung nicht „vorübergehend“** im Sinne des § 1 Absatz 1 Satz 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ist. Werden Leiharbeiternehmer dauerhaft eingesetzt, kann der dortige Betriebsrat seine Zustimmung nach § 99 Absatz 4 BetrVG verweigern. (BAG am 10. Juli 2013, Az. 7 ABR 91/11).

Die CGZP konnte keine wirksamen Tarifverträge schließen. Betroffene Leiharbeiternehmer haben nach § 10 Absatz 4 AÜG Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das ein vergleichbarer Stammarbeiternehmer des Entleihers erhalten hat (BAG am 13. März 2013, Az. 5 AZR 242/12).

Bei der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind auch Leiharbeiternehmer zu berücksichtigen. Dies hat Auswirkungen auf die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes. Der Berücksichtigung von Leiharbeitern steht nicht entgegen, dass sie kein Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber haben (BAG am 24. Januar 2013, Az. 2 AZR 140/12).

BETRIEBSRAT GESTÄRKT

Leiharbeiternehmer zählen mit bei der Berechnung der Betriebsgröße. Hierbei können, unter bestimmten Umständen, auch Leiharbeiternehmer mitgezählt werden, wenn die Frage geklärt werden muss, ob das Kündigungsschutzgesetz greift. Dies ist bei mehr als zehn „in der Regel“ beschäftigten Arbeitnehmern der Fall. Mit seiner Entscheidung wendet sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) von der bisherigen Rechtsprechung ab, wonach nur fest Angestellte mitzuzählen sind. Voraussetzung: Deren Einsatz muss auf einem „in der Regel vorhandenen Personalbedarf“ beruhen (BAG am 13. März 2013, Az. 7 ABR 69/11).

Eigentlich war der Kunststoffschweißer zufrieden: Seit März 2012 ist er als Leiharbeiternehmer in einem Unternehmen eingesetzt. Er arbeitet von Montag bis Freitag die betriebsüblichen 9,5 Stunden; Überstunden kann er auf einem Arbeitszeitkonto gutschreiben, die durch Freizeit ausgeglichen werden. Als der Leiharbeiternehmer im September und Oktober insgesamt zwölf Tage Urlaub nahm, wunderte ihn die Gehaltsabrechnungen für diesen Zeitraum: Darauf ist zwar das ihm laut Manteltarifvertrag zustehende Urlaubsgeld aufgeführt, allerdings nicht für die täglichen 9,5 Arbeitsstunden, sondern nur für die dort in § 4 aufgeführte durchschnittliche Arbeitszeit von 7 Stunden.

„Unserer Meinung nach kommt es bei der Berechnung des Urlaubsentgelts auf die tatsächliche Arbeitszeit beim Entleiher an“, erklärt Hermann Kemper, Teamleiter der Arbeitseinheit Leipzig, „deshalb machten wir die Restvergütung als Nachzahlung in Höhe von 290 Euro Urlaubsgeld geltend.“ Dies sah der Entleihbetrieb anders: Nach zwei außergerichtlichen Geltendmachungen beharrte er weiterhin auf seinem Standpunkt und berief sich auf die in Ziffer 6.3 Manteltarifvertrag festgelegte Berechnung des Urlaubsgelds nach der regelmäßigen Arbeitszeit von 35 Stunden.

Urlaubsgeld misst sich an Arbeitszeit

Der Gang vor Gericht brachte Klarheit. Die Leipziger Arbeitsrichter geben zunächst dem Verleiher Recht, denn durch die Verweisung im Manteltarifvertrag auf die regelmäßige monatliche Arbeitszeit und nicht etwa auf die angepasste oder tatsächliche Arbeitszeit beim Entleiher ist bei der Berechnung des Urlaubsgelds von sieben täglich zu vergütenden Urlaubsstunden auszugehen. Bei Einsätzen in Entleiherbetrieben mit regelmäßig höherer Wochenarbeitsstundenzahl als die vereinbarten 35 Stunden erhalten Arbeitnehmer – egal ob sie Arbeit leisten oder Urlaub in Anspruch nehmen – nur täglich sieben Stunden vergütet. Die über sieben Stunden hinaus geleistete Arbeitszeit wird dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

Das Problem bei Hermann Kempers Mandanten: Sein Konto war bereits voll, denn maximal 150 Stunden können laut Manteltarifvertrag hierauf angespart werden. „Nach Erreichen dieses Grenzwertes erhielt unser Mandant demnach weniger Urlaubsentgelt, als er Arbeitsvergütung erhalten würde, wenn er keinen Urlaub genommen hätte – eine Ungerechtigkeit, die auch das Gericht als solche erkannte.“ Es zog ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) unter Berufung auf Artikel 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rats heran. Dieses Urteil besagt: Bezahlter Jahresurlaub bedeutet, dass der Arbeitnehmer „für diese Ruhezeit das gewöhnliche Arbeitsentgelt erhalten“ muss (EuGH am 16. März 2006, Az. C-131/04).



Foto: Peter Hirth

Die tatsächliche, nicht die im Tarifvertrag festgelegte Arbeitszeit zählt bei der Berechnung von Urlaubsgeld von Leiharbeiternern – Teamleiter Hermann Kemper vom DGB Rechtsschutz-Team Leipzig vertrat den Mandanten vor Gericht.

Dass eine Kürzung des Urlaubsentgelts im Vergleich zum Arbeitsentgelt nicht rechtens ist, bestätigte auch das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil vom 21. September 2010 (Az. 9 AZR 510/09). Anhand dieser höchstrichterlichen Rechtsprechung machten die Richter schließlich eine unzulässige Berechnungsvorgabe im Manteltarifvertrag aus und ersetzten sie durch § 11 Absatz 1 Bundesurlaubsgesetz. Sie sprachen dem Mandanten einen Anspruch auf die Vergütung der über der regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 35 Stunden in Höhe von 290 Euro zu. „Von diesem eindeutigen und für unseren Mandanten positiven Urteil war ich positiv überrascht“, sagt Teamleiter Kemper, „damit werden viele Unsicherheiten der Verleiherbetriebe aus dem Weg geräumt, auf welcher Basis das Urlaubsgeld entliehener Arbeitnehmer berechnet wird.“

Weitere BAG-Entscheidungen erwartet

Dass sich etwas in Sachen Rechtsprechung für Leiharbeiternehmer tut, kann auch Karsten Jessolat vom „Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht“ der DGB Rechtsschutz GmbH bestätigen: „Derzeit sind beim Bundesarbeitsgericht circa 60 Verfahren zu geltend gemachten Equal-Pay-Ansprüchen anhängig, über die noch entschieden wird.“ Von diesen Urteilen wird erwartet, dass die bisherige Rechtsprechung bestätigt und vertieft wird. Bereits am 25. September 2013 urteilte das Bundesarbeitsgericht in einem von der DGB-Rechtsschutz GmbH geführten Verfahren, dass Equal-Pay-Ansprüche nicht vor Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist verwirken können, wenn nicht ausreichende Umstandsmomente für die Verwirkung vorliegen. Selbst eine arbeitsvertragliche Ausgleichsklausel reichte den Richtern in Erfurt als Umstandsmoment nicht aus (Az. 5 AZR 936/12).

Arbeitsgericht Leipzig am 27. März 2013, Az. 11 Ca 150/13

Nach der Bundestagswahl

Entwertung von Arbeit stoppen

Die Gewerkschaften müssen mithelfen, die Spaltung der Gesellschaft in Arm und Reich aufzuhalten, fordert Dietmar Hexel vom DGB-Bundesvorstand. Auch untere Einkommensschichten müssen sich beteiligen können.



Foto: DGB (Simone M. Neumann)

Mitbestimmung und Teilhabe sind die großen Themen von Dietmar Hexel. Der gebürtige Niedersachse ist seit 2002 Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstands des DGB, wo er u. a. die Mitbestimmungspolitik verantwortet. Hexel ist stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der DGB Rechtsschutz GmbH.

Werkverträge nehmen weiter zu, Leiharbeit und prekäre Beschäftigung sind nicht eingedämmt – die alte Bundesregierung hat viele Probleme „liegelassen“. Was schreibst du der künftigen Bundesregierung ins Aufgabenheft?

Der Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen ist nur eines von vielen Phänomenen, die belegen, wie verroht unser Arbeitsmarkt inzwischen ist. Grundlegende

Regeln des Anstands und der Fairness gelten nicht mehr. Wir brauchen daher eine umfassend neue soziale Ordnung der Arbeit. Dazu gehört auch ein flächendeckender, gesetzlicher Mindestlohn.

Der Missbrauch der Leiharbeit muss ebenfalls per Gesetz eingedämmt werden: Die Leiharbeiter/-innen sind beim Entgelt und allen weiteren Arbeitsbedingungen mit den Beschäftigten im Entleihbetrieb vom ersten Tag an gleichzustellen und die Überlassungsdauer ist auf eine klar bestimmte Zeit zu begrenzen. Es gilt die alte Forderung: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.

Werkverträge entwickeln sich immer mehr zu einem Instrument des Lohndumpings. Die Arbeitnehmer/-innen werden ausgebeutet, Arbeitsnormen verletzt. Das Gesetz gibt Betriebsräten heute keine ausreichenden Rechte, diese ausbeuterischen Werkverträge zu stoppen. Die neue Bundesregierung muss dringend handeln und dafür sorgen, dass über die Bedingungen beim Einsatz von Werkverträgen die Betriebsräte künftig mitbestimmen können. Sie brauchen ein Zustimmungsverweigerungsrecht.

Der DGB forderte zur Bundestagswahl ein „Recht auf Gute Arbeit“. Was bedeutet das für dich?

„Gute Arbeit“ macht zufrieden. Voraussetzung ist aber, dass die rasante Entwertung von Arbeit aufhört. Billiger und würdelo-

ser, das kann nicht die Zukunft sein. Schon heute hat Deutschland, in absoluten Zahlen, den größten Niedriglohnsektor in Europa. Die Würde von Menschen, die Vollzeit für Löhne arbeiten, von denen sie nicht leben können, muss wieder hergestellt werden. Das geht mit mehr Anerkennung, auch in Form von Geld. Auch mehr Mitsprache ist gefragt. Gutsherrenartige Führungsstile in Unternehmen sind ein Relikt aus dem

letzten Jahrhundert. Wer engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter will, wer ein innovationsfreudiges Unternehmen will, der muss die Expertise aller miteinbeziehen. Wir brauchen daher einen Ausbau der Mitbestimmung. Nur wer teilnehmen kann, hat auch die Chance, sich dauerhaft zu engagieren für gute Arbeit und gute Qualität.

Welches ist das wichtigste Thema für die deutschen Gewerkschaften im kommenden Jahrzehnt?

Wir erleben eine Gesellschaft, die sich zunehmend spaltet in einen größeren Teil, der – noch – gut über die Runden kommt, einen sehr kleinen Teil, dem es sehr gut geht, und einen, der immer weiter abgehängt wird. Wir sind auf dem Weg in die vielzitierte Zwei-Drittel-Gesellschaft. Dem unteren Drittel schlägt dabei vom Rest oft genug Gleichgültigkeit und Achselzucken entgegen. Das kann unsere Gesellschaft und damit auch unseren Wohlstand ruinieren. Die Gewerkschaften müssen und werden mithelfen, diese Spaltung zu überwinden. Vor allem müssen auch die unteren Einkommensschichten die Chance haben, sich zu beteiligen, auch beim Betriebsvermögen, das heute nur eine kleine Gruppe in Händen hält.

Die DGB Rechtsschutz GmbH führt viele Musterverfahren in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften durch und erstreitet dabei so manch wichtiges Urteil für die Beschäftigten. Wie beurteilst du insgesamt die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften und ihrem wichtigsten Dienstleister – im „Großen“ und im „Kleinen“?

Die Rechtsschutz GmbH ist sehr erfolgreich. Das zeigen die gewonnenen Verfahren und die erstrittenen Geldleistungen.

Verbessern kann und soll man sich immer, das tun wir auch. Aber insgesamt ist die Zusammenarbeit gut – im Großen wie im Kleinen.

»Betriebsräte brauchen ein Zustimmungsverweigerungsrecht.«

Dietmar Hexel

„Rechtssekretär/-in“ oder „Jurist/-in“: Wie sollen die Rechtsvertreter der DGB Rechtsschutz GmbH deiner Meinung nach heißen – und warum?

Das ist eine spannende Debatte. Manche verstehen missdeutend unter der Bezeichnung „Rechtssekretär/-in“ eine Schreibkraft. Doch „Rechtssekretär/-in“ ist ein alter, traditionsreicher Begriff aus den Anfängen des Arbeitsrechts. Damals waren gewerkschaftliche Rechtssekretär/-innen die einzigen, die als Seminaristen vor Arbeits- und Sozialgerichten vertreten durften. Heute haben wir zusätzlich gut ausgebildete Volljuristen/-innen mit Staatsexamen. Sie sollten zusätzlich zur Bezeichnung „Rechtssekretär/-in“ einen akademischen Grad angeben können.

Print  kompensiert
16-16 103297
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 4_13 (Okt. 2013)

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

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

Verantwortlich:
Reinhard Vorbau

Redaktion:
Katja Brittig, 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



Bundesarbeitsgericht am 11. September 2013, Az. 7 AZR 107/12, PM 53/13

► Befristeter Arbeitsvertrag in Optionskommune | Nur bei vorübergehendem Einsatz

Hinweis auf Modellprojekt reicht nicht

Bei einem befristeten Arbeitsvertrag muss klar sein, dass der Arbeitnehmer auch **tatsächlich nur vorübergehend** eingesetzt wird. Das entschied das Bundesarbeitsgericht im Falle eines Landkreises, der als so genannte **Optionskommune** anstelle der Bundesagentur für Arbeit die Bearbeitung von **ALG-II-Anträgen** in einem Jobcenter übernommen hatte, was § 6a Sozialgesetzbuch II erlaubt.

Das zunächst bis 2010 begrenzte Modellprojekt mit bundesweit 69 kommunalen Trägern wurde unbefristet verlängert. Der Landkreis berief sich bei der befristeten Einstellung von Jobcenter-Mitarbeitern auf diese zunächst **befristete Laufzeit des Modellprojektes**. Dies sei **rechtswidrig**, so die Erfurter Richter. Die Laufzeit

stelle **keinen Sachgrund** im Sinne des § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG dar. Für eine befristete Einstellung reiche es nicht aus, dass eine Aufgabe beim Arbeitgeber entfällt: Es muss bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit **hinreichender Sicherheit** zu erwarten sein, so das BAG, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des Arbeitnehmers **kein dauerhafter betrieblicher Bedarf** mehr besteht.

Die Erfurter Richter entschieden, dass die klagende und von der DGB Rechtsschutz GmbH in allen Instanzen vertretene Arbeitnehmerin **unbefristet weiterbeschäftigt** werden muss.

Die Vorschriften

Sozialgesetzbuch II

§ 6a Zugelassene kommunale Träger

(1) Die Zulassungen der aufgrund der Kommunalträger-Zulassungsverordnung vom 24. September 2004 anstelle der Bundesagentur als Träger der Leistungen nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 zugelassenen kommunalen Träger werden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung über den 31. Dezember 2010 hinaus unbefristet verlängert, wenn die zugelassenen kommunalen Träger gegenüber der zuständigen obersten Landesbehörde die Verpflichtungen nach Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 und 5 bis zum 30. September 2010 anerkennen.

(2) Auf Antrag wird eine begrenzte Zahl weiterer kommunaler Träger vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales als Träger im Sinne des § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates zugelassen, wenn sie

1. geeignet sind, die Aufgaben zu erfüllen,
2. sich verpflichten, eine besondere Einrichtung nach Absatz 5 zu schaffen,
3. sich verpflichten, mindestens 90 Prozent der Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur, die zum Zeitpunkt der Zulassung mindestens seit 24 Monaten in der im Gebiet des kommunalen Trägers gelegenen Arbeitsgemeinschaft oder Agentur für Arbeit in getrennter Aufgabenwahrnehmung im Aufgabenbereich nach § 6 Absatz 1 Satz 1 tätig waren, vom Zeitpunkt der Zulassung an, dauerhaft zu beschäftigen,
4. sich verpflichten, mit der zuständigen Lan-

desbehörde eine Zielvereinbarung über die Leistungen nach diesem Buch abzuschließen, und

5. sich verpflichten, die in der Rechtsverordnung nach § 51b Absatz 1 Satz 2 festgelegten Daten zu erheben und gemäß den Regelungen nach § 51b Absatz 4 an die Bundesagentur zu übermitteln, um bundeseinheitliche Datenerfassung, Ergebnisberichterstattung, Wirkungsforschung und Leistungsvergleiche zu ermöglichen.

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)

§ 14 Zulässigkeit der Befristung

(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht, (...)

Der Kommentar

Die vorliegende Befristung in der Optionskommune verstößt gegen § 5 der (EU-)Befristungsrichtlinie 99/70 EG, weil in diesem Fall der von der Richtlinie geforderte sachliche Grund des **vorübergehenden Bedarfs** nicht gegeben ist. Die Richtlinie geht auch vom unbefristeten Arbeitsverhältnis als wünschenswertem Regelfall aus. Deshalb sind vor dem Bundesarbeitsgericht derzeit eine Reihe ähnlicher Fälle anhängig.

Für die betroffenen Optionskommunen haben die Entscheidungen erhebliche **wirtschaftliche Auswirkungen**. Das rechtfertigt allerdings nicht, dass sich öf-

fentliche Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Betreuung Langzeitarbeitsloser einen **exklusiven zusätzlichen Befristungstatbestand** schaffen, auf den sich private Arbeitgeber nicht berufen können

Weiteres Urteil im Zusammenhang mit Optionskommunen

Bundesarbeitsgericht am 26. September 2013, Az. 8 AZR 775/12

Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit dürfen nicht durch Gesetz zum **Wechsel zu einem kommunalen Arbeitgeber** verpflichtet werden, so das Bundesarbeitsgericht. Weil ihrer Ansicht nach die Vorschrift des § 6c Absatz 1 Satz 1 des SGB II (siehe oben) gegen die **verfassungsrechtlich garantierte Berufsfreiheit** verstößt, legten die Bundesarbeitsrichter den Fall dem **Bundesverfassungsgericht** zur Prüfung vor.

Geklagt hatte eine für ALG-II-Angelegenheiten zuständige Teamleiterin der Bundesagentur. Ihr Arbeitsverhältnis sollte auf eine Optionskommune **übergehen**, weil diese die Aufgaben der Betreuung der Empfänger von ALG-II-Leistungen von der Arbeitsagentur übernommen hatte. Mit ihrer Klage begehrte sie die Feststellung, dass ihr Arbeitsverhältnis mit der Bundesagentur fortbestehe. Die Erfurter Richter sehen in dem **durch Gesetz festgeschriebenen Arbeitgeberwechsel** einen Verstoß gegen die **Berufsfreiheit**. Vor allem werde den betroffenen Arbeitnehmern **kein Recht zum Widerspruch** gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses eingeräumt.

Die vom „Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht“ vor dem Bundesarbeitsgericht erstrittene Entscheidung ist eindeutig: Öffentliche Arbeitgeber können nicht per Gesetz Befristungstatbestände schaffen, die den Arbeitgebern in der freien Wirtschaft verwehrt sind.

Centrum für
Revision und
Europäisches
Recht
34117 Kassel
Rudolf
Buschmann

► **Diskriminierung aufgrund des Geschlechts | Schadensersatz**

„Heiraten gleich schwanger“: 10.800 Euro

Weil ein Arbeitgeber in einer E-Mail („Betreff Berufs- vs. Familienplanung“) an eine Mitarbeiterin die Formel „heiraten gleich schwanger“ verwendete, muss er ihr jetzt 10.800 Euro **Schadensersatz wegen einer Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts zahlen. Das entsprechende Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf wurde rechtskräftig durch die Rücknahme seiner Berufung. Die Klägerin hatte bereits stundenweise in seinem Kosmetikstudio gearbeitet und Interesse an der ausgeschriebenen Vollzeitstelle einer Standortleiterin gezeigt. Statt der neuen Aufgabe erhielt sie die **Kündigung**, weil sie in einem Gespräch mit dem Arbeitgeber von ihrer bevorstehenden Heirat gesprochen hatte: Erfahrungen aus anderen Standorten zeigten, so der Arbeitgeber, dass „wir in den kommenden zwölf Monaten mit einer Schwangerschaft bei Ihnen rechnen müssen“.

Der Kommentar

Dieser Fall zeigt einmal mehr, dass es Sinn macht gegen diskriminierende arbeitgeberseitige Vorgehensweisen zu klagen. Die Arbeitsgerichte nehmen die Vorschriften des **Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes** sehr ernst, sodass Klagen gegen Verstöße durchaus Erfolg versprechen.

► **Arbeitslosengeld II | Offensichtlich verschwiegene Einnahmen**

Wenig glaubwürdig

Empfänger von ALG-II-Leistungen, die nicht bereit sind darzulegen, warum offensichtlich zuvor vorhandene **Einnahmequellen** nicht mehr bestehen, müssen ihre Bedürftigkeit deutlicher glaubhaft machen. Das entschied das Landessozialgericht NRW im Falle eines 34-Jährigen, der dem Gericht in einem früheren Verfahren Kontoauszüge über Abbuchungen für Bezahlfernsehen, Handy- und Internetkosten in Höhe von monatlich 140 Euro vorgelegt hatte. Da er aber über einen Zeitraum von zwei Jahren **keinen Nachweis über Ausgaben des täglichen Bedarfs**, Barabhebungen oder Lastschriften seinerzeit beibrachte, zogen die Essener Richter in dem früheren Verfahren daraus die Schlussfolgerung, dass der Antragsteller über verschwiegene Einnahmen verfügen müsse.

Im vorliegenden Verfahren hatte der Kläger angegeben, dass die zuvor verschwiegenen Einnahmen weggefallen seien und dass er – wegen der **Zahlungseinstellung des Jobcenters** – von seiner Familie und Freunden verpflegt

würde. Diese Einwendungen beurteilte das Gericht als **wenig glaubwürdig**, zumal eine Änderung des Lebensstils nicht stattgefunden hatte.

Der Kommentar

Die schwierigen Bedingungen für ALG II-Empfänger führen – wie in diesem Fall – häufig dazu, dass die Betroffenen versuchen, **vorhandene Vermögenswerte oder Einkommensquellen** zu verschweigen. Dies in der offensichtlichen Hoffnung, den Lebensstandard etwas verbessern zu können und in dem Glauben, das Jobcenter werde es nicht bemerken. Die **Behörden ermitteln** jedoch sehr akribisch und ausdauernd, weshalb solche Aktionen nicht nur erfolglos sind, sondern auch **Sanktionen** nach sich ziehen.

Statt der erhofften Verbesserung steht am Ende dann sogar eine **Verschlechterung**. Es ist daher jedem ALG-II-Bezieher dringend von derartigem Verhalten abzuraten.

Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen am 5. August 2013, Az. L 2 AS 546/13 B ER

Der Praxistipp

Unbedingt zu beachten ist, dass **Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche** wegen Diskriminierung nach § 15 Abs. 4 S. AGG **innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend zu machen** sind, es sei denn die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Wird die **Frist** zur schriftlichen Geltendmachung **versäumt**, gehen die Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche **ersatzlos** unter. Außerhalb des AGG gibt es eine weitere Frist, die zu beachten ist: Das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) regelt in § 61 b, dass für den Fall der Klage auf Entschädigung nach § 15 AGG eine **dreimonatige Frist** für die Erhebung der Klage auf Entschädigung gilt. Diese beginnt mit der **schriftlichen Geltendmachung** des Anspruches bei der Gegenseite.

Arbeitsgericht Düsseldorf am 12. März 2013, Az. 11 Ca 7393/11

► **Werk- oder Arbeitsvertrag**

Einzelfall zählt

Das Bundesarbeitsgericht hat den Unterschied zwischen einem Arbeits- und einem Werkvertrag deutlich herausgestellt: In einem Arbeitsvertrag ist die Tätigkeit **weisungsgebunden**. Geschuldet wird eine Tätigkeit als solche. Ein Werkvertrag dagegen hat den **Erfolg der Tätigkeit** zum Gegenstand, also die Herstellung oder Veränderung einer Sache. In dem betreffenden Fall ging es um die EDV-Erfassung von Bodendenkmälern für die Stadt Fürth. Abgeschlossen wurde mit dem Kläger ein Werkvertrag, erbracht hatte er seine Leistung täglich zwischen 7:30 und 17 Uhr an einem PC-Arbeitsplatz mit persönlicher Benutzerkennung. Abgerechnet wurde die Gesamtvergütung in regelmäßig ausgezahlten Einzelbeträgen. Damit bestehe dem wahren Geschäftsinhalt nach ein **Arbeitsverhältnis**, so das BAG. Es werde entsprechend der vertraglichen Grundlage eine bestimmte Tätigkeit geschuldet. Maßgeblich seien immer die **Umstände des Einzelfalls**. Widersprechen sich – wie in diesem Fall – die Vereinbarung und die tatsächliche Durchführung, sei letztere maßgebend.

Bundesarbeitsgericht am 25. September 2013, Az. 10 AZR 282/12, PM 55/13

Der Kommentar

Im vorliegenden Fall erledigt der Kläger seine Arbeit in **arbeitnehmertypischer „persönlicher Abhängigkeit“**. Auch die zeitliche und räumliche Einbindung in die Dienststelle spricht für ein Arbeitsverhältnis. Es handelt sich hier um eine Einzelfallentscheidung, trotzdem wird deutlich: Das BAG schaut nicht auf die Bezeichnung des Vertragsverhältnisses. Allein maßgebend sind die **tatsächlichen Umstände**.

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