

■ **Gute Noten für den Rechtsschutz.** Die Umfrageergebnisse der Mandantenbefragung für 2011 liegen vor. **Seite 2**

■ **Beim Mann billiger.** Anstatt der Krankenversicherten selbst sollte der Ehemann unters Messer. **Seite 2**

■ **Licht am Ende des Tunnels.** Die Berufskrankheiten zweier Mandanten wurden vor Gericht anerkannt. **Seite 3**

■ **Gesetzgeber muss nachbessern.** Betriebsräte brauchen mehr Rechte, so Prof. Ulrike Wendeling-Schröder. **Seite 4**

Zwischen den Zeilen

Lauschangriff

Dass eine fristlose Tatkündigung manchmal nützlicher ist als eine Verdachtskündigung, hat kürzlich ein schwerbehinderter Arbeitnehmer erlebt, der sich um ein Haar selbst ausgetrickst hätte. Was war passiert? Der Arbeitnehmer ärgerte sich über ein Personalgespräch, in dem ihm die Kürzung seiner Zulagen mitgeteilt wurde. Gegenüber einem Vorgesetzten behauptete er, er habe das Gespräch mit seinem Handy mitgeschnitten, woraufhin er die fristlose Tatkündigung wegen Vertrauensbruchs erhielt. Zu Recht, so das Arbeitsgericht Bonn beim Kammertermin, der Beschäftigte habe gegen die Vertraulichkeit des Wortes laut § 201 Strafgesetzbuch verstoßen. Allerdings hätte der Arbeitgeber die Tat überprüfen oder eine Verdachtskündigung aussprechen müssen. Denn in einem weiteren Gespräch – diesmal in Anwesenheit des Betriebsrats – nahm der Beschäftigte seine Behauptung zurück. Außerdem befand sich das Handy zum Gesprächszeitpunkt im Spind. Der Arbeitnehmer wurde weiterbeschäftigt. Die DGB Rechtsschutz GmbH rät deshalb, nie ohne Betriebsrat in Personalgespräche zu gehen und vertrauliche Chefgespräche niemals mitzuschneiden. Dies ist eine Straftat, die kein Arbeitgeber hinnehmen muss.



Zünglein an der Waage

Leiharbeitnehmer zählen mit bei der Ermittlung des Schwellenwerts, nach dem der Arbeitgeber nach Betriebsänderung einen Interessenausgleich durchführen muss.

Nur ‚wirkliche‘ Kleinbetriebe benötigen den Schutz des § 111 Betriebsverfassungsgesetz. Ein Unternehmen, das derart aufgestellt ist, dass es zur Verfolgung des unternehmerischen Zwecks auf mehr als 20 Arbeitnehmer angewiesen ist, bedarf des Schutzes der Kleinbetriebsklausel nicht – und zwar auch dann nicht, wenn es hierzu teilweise Leiharbeitnehmer einsetzt. Obwohl diese nicht zur Stammbesellschaft gehören, erhöhen sie die wirtschaftliche Mächtigkeit des Unternehmens. Damit begründete das Bundesarbeitsgericht am 18. Oktober 2011 seine richtungsweisende Entscheidung, mit der es die Rechtsposition von Leiharbeitnehmern im Entleihbetrieb gestärkt und sie näher an die Stammbesellschaft gerückt hat.

„Die Nuss, die vor dem Bundesarbeitsgericht geknackt werden musste, war der Schwellenwert, der für einen Interessenausgleich und somit für einen Abfindungsanspruch entscheidend ist“, erklärt Michael Mey. Der Teamleiter aus Hagen vertrat drei Mandanten, deren Fall mit Hilfe des Gewerkschaftlichen Centrums für Revision und Europäisches Recht der DGB Rechtsschutz GmbH in dritter Instanz entschieden wurde. Es ging um die Frage, ob den Mandanten nach ihrer Kündigung zumindest eine Abfindung zusteht oder nicht. Schließlich wurden elf Boden- und Parkettleger aufgrund einer Betriebsänderung entlassen – die Unternehmensleitung hatte entschieden, alle anfallenden Montageleistungen zukünftig nicht mehr durch eigenes Personal durchführen zu lassen.

Betriebsratsanhörung – ja oder nein?

Denn für den Fall, dass der Arbeitgeber bei einer Betriebsänderung die gebotene Beratung mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich unterlässt, haben Arbeitnehmer laut § 113 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz, die durch diese Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren, einen Anspruch auf eine Abfindung als Nachteilsausgleich – und laut Gesetz muss bei Betriebsänderungen ein Interessenausgleich in Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern stattfinden. Mey: „Fraglich vor dem Bundesarbeitsgericht war, ob auch die im Unternehmen beschäftigte 21. Beschäftigte – eine Leih-

arbeitnehmerin – zu diesem Schwellenwert hinzuzählt.“ Regelmäßig waren in der Firma nur 20 Mitarbeiter beschäftigt, aber seit sechs Monaten zum Kündigungszeitpunkt auch eine Leiharbeitnehmerin. Nachdem das Landesarbeitsgericht Hamm die Klage abgewiesen hatte, sahen die Erfurter Arbeitsrichter den Sachverhalt anders: Sind Leiharbeitnehmer länger als drei Monate im Unternehmen eingesetzt, sind sie bei der Ermittlung des Schwellenwertes zu berücksichtigen, obwohl sie nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Entleiher stehen. Damit war klar: Die 21. Beschäftigte der Parkett- und Bodenverlegerfirma zählt mit und der Arbeitgeber hätte vor Ausspruch der Kündigung Gespräche mit dem Betriebsrat zu Interessenausgleich und Sozialplan aufnehmen müssen.

In Rechtsprechung angekommen

Den Gekündigten stehen also Abfindungen in Höhe eines halben Monatslohns pro Beschäftigungsjahr zu. Damit ging das Bundesarbeitsgericht sogar noch über die erstinstanzlich vom Arbeitsgericht Hagen ausgeurteilte Abfindung hinaus. „Mit dieser Entscheidung legen die Richter ein größeres Augenmerk auf die Leiharbeitnehmer“, so die Einschätzung von Jurist Mey, „somit ist deren Bedeutung auch in der deutschen Rechtsprechung angekommen.“ Denn kaum ein Unternehmen kommt noch ohne Leiharbeitnehmer aus; deren Anteil wächst stetig. „Betriebsräte haben nun die Chance, sich bei der Errechnung des Schwellenwerts auf dieses Urteil zu berufen.“

Bundesarbeitsgericht

am 18. Oktober 2011, Az. 1 AZR 335/10

(Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm

am 31. März 2011, Az. 3 Sa 53/10)



Teamleiter Michael Mey vom Büro Hagen betreute den Mandanten, dessen Fall im Oktober vor dem Bundesarbeitsgericht entschieden wurde.

Mandantenbefragung 2011

Gute Noten für Rechtsschutz

Die Umfrageergebnisse der Mandantenbefragung, die die DGB Rechtsschutz alle zwei Jahre durchführt, liegen für 2011 vor.

Beurteilung durch die Gewerkschaften (Durchschnittswerte nach Mitgliedschaften)



Graphic: ran MedienService, pressmaster | fotofix.com

Von 1,59 bis 2,25 reicht das Notenspektrum der Einzelgewerkschaften.

Das beste Ergebnis seit vier Jahren erreichte die DGB Rechtsschutz GmbH bei der zweijährlich durchgeführten schriftlichen Befragung ihrer Mandanten: Mehr als die Hälfte (51,2 Prozent) beurteilte die Leistungen der DGB Rechtsschutz GmbH als gleichwertig im Vergleich mit freien Rechtsanwälten, 32,6 Prozent sogar als besser. Auch in der Gesamtbewertung bekam die DGB Rechtsschutz GmbH gute Noten: 85,5 Prozent der Befragten sind mit den Leistungen insgesamt sehr zufrieden oder

zufrieden. Besonders gut beurteilten die Gewerkschaftsmitglieder der IG BAU und der IG BCE die Arbeit der Beschäftigten der DGB Rechtsschutz GmbH – sie vergaben die Noten 1,6 (IG BAU) und 1,7 (IG BCE). Nach wie vor ist die Bedeutung des kostenlosen gewerkschaftlichen Rechtsschutzes hoch: 91,5 Prozent sehen hierin ein sehr wichtiges oder wichtiges Argument für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft. „Das Ergebnis unserer Mandantenbefragung ist für uns Lob und Ansporn zugleich, auch in Zukunft für unsere Mandantinnen und Mandanten das bestmögliche Ergebnis herauszuholen und ihnen für ihren monatlichen Beitrag einen sehr guten Rechtsschutz-Service zu bieten“, kommentiert Geschäftsführer Reinhard Vorbau das gute Kundenfeedback. Auch persönliche Kommentare der Befragten auf den Fragebogen wie „Alles optimal gelaufen, Prozess gewonnen! Ich bin sehr zufrieden und bedanke mich für die gute Betreuung“ wurden dankend zur Kenntnis genommen.

Insgesamt wurden 3.000 Personen für die repräsentative Umfrage in Bezug auf das Aufkommen der Verfahren in den verschiedenen Regionen sowie den einzelnen Gewerkschaften ausgewählt. 972 ausgefüllte Bogen sandten die Mandanten zurück. Es handelte sich um abgeschlossene Verfahren aus Januar, Februar und März 2011.

Gewerkschaftskongresse von IG Metall und ver.di

Mittendrin

Auch die DGB Rechtsschutz GmbH war vor Ort. ver.di wählte eine neue Rechtsschutz-Verantwortliche in den Vorstand.



Ein gutes Team in Leipzig (v.l.n.r.): Hubertus Bruder (Büro Nordhausen), Reinhard Vorbau (Geschäftsführer), Jürgen Baumann (Büro Leipzig) und Hermann Kemper (Büro Chemnitz).

IG Metall-Gewerkschaftstag in Karlsruhe: Sabine Gey-Rommel (l.), Rudolf Gromer (2.v.r.) und Sabine Burgschat-Schuller (r.).



Dina Bösch (51) ist die neue Verantwortliche für Rechtspolitik und Rechtsschutz bei ver.di. Sie wurde von den Delegierten des ver.di-Bundeskongresses gewählt, der vom 17. bis

21. September in Leipzig stattfand. Die gebürtige Bremerhavenerin löst Gerd Herzberg ab, der bisher den Rechtsschutz verantwortete und nicht mehr kandidierte. Auch die IG Metall wählte auf ihrem Gewerkschaftstag vom 9. bis 15. Oktober in Karlsruhe einen neuen Vorstand. Der bei der IG Metall für Rechtsschutz Verantwortliche stand zum Redaktionsschluss noch nicht fest.

Mit einem umfassenden Informationsaufgebot waren auch die Kolleginnen und Kollegen der DGB Rechtsschutz GmbH auf beiden gewerkschaftlichen Veranstaltungen vertreten. Viele Delegierte suchten am Infostand das Gespräch mit den erfahrenen Juristinnen und Juristen. Gefragt waren auch die Armbanduhren, die verlost wurden, und die RECHT SO!-Sonderausgaben, die anlässlich der beiden Veranstaltungen erschienen.



Von den Delegierten in den ver.di-Vorstand gewählt: Dina Bösch.

Kostenentscheidung

Beim Mann billiger

Welche Blüten der Sparzwang der gesetzlichen Krankenkassen treibt, erfuhr eine Mandantin der DGB Rechtsschutz GmbH in Göppingen. Bei ihr war aus medizinischen Gründen eine Sterilisation notwendig geworden. Auf den Antrag der Frau hin erhielt sie ein Schreiben der Krankenkasse. In diesem stand, dass diese die Kosten „für die wirtschaftlichste Methode“ übernehme und sich daher mit einem Anteil von 300 Euro an der Sterilisation beteiligt – allerdings des Ehemannes. „Bei derartigen Bescheiden wird klar, unter welchem Kostendruck die Sachbearbeiter angesichts § 12 SGB V stehen, der das Wirtschaftlichkeitsgebot der Krankenkassen festlegt“, erklärt Teamleiter Hans-Martin Wischnath. Nach sofortigem Widerspruch bekam die Mandantin wenige Tage später einen positiven Bescheid über die Übernahme der Gesamtkosten, und gemeint war diesmal auch ihre eigene Sterilisation.

+++ TICKER +++

Karlheinz Schierle (Foto) hat am 1. Oktober 2011 die Stelle des Leiters Personal in der Hauptverwaltung



der DGB Rechtsschutz GmbH als Nachfolger von Gabi Lück übernehmen. Zuvor war der erfahrene Jurist Leiter der Region West. Schierle ist bereits seit 1984 beim DGB Rechtsschutz beschäftigt, mit Stationen in Friedrichshafen, Reutlingen und Stuttgart. +++ Seit dem 1. September leitet Sandra Kothe-Woywode in Stralsund die Arbeitseinheit Rostock. Zuvor hatte kommissarisch Klaus-Stefan Clasen die Leitung übernommen. +++ Lutz Kaiser vom DGB Rechtsschutz-Büro Hannover ist nun sowohl Teamleiter der Arbeitseinheit Hannover als auch kommissarischer Teamleiter für die Arbeitseinheit Braunschweig. +++ Das Büro Offenburg (Arbeitseinheit Freiburg) ist umgezogen und ab sofort in der Hermannstraße 20, 77654 Offenburg, zu erreichen. Die Telefon- und Faxnummern ändern sich nicht.

Licht am Ende des Tunnels

Oft ist es schwer, den Zusammenhang zwischen beruflicher Tätigkeit und Ausbruch einer Krankheit nachzuweisen. Umso glücklicher sind zwei Mandanten, die nach Jahren vor Gericht Recht und letztlich Geld erhielten.

BERUFSKRANKHEITEN

- Die Anerkennung einer Erkrankung als Berufskrankheit bringt den Betroffenen Vergünstigungen, die den **Arbeitsalltag erleichtern oder Rentenansprüche begründen** können.
- Der **Rentenausschuss der Berufsgenossenschaft** als Trägerin der gesetzlichen Unfallversicherung entscheidet bei Arbeitnehmern und Angestellten über das Vorliegen einer Berufskrankheit, bei Beamten der **Dienstherr**.
- Im Vorfeld wird ein **Feststellungsverfahren mit Einschaltung eines medizinischen Sachverständigen** durchgeführt.
- Kann ein Gesundheitsschaden nicht vermieden werden, der dazu führt, dass der Arbeitnehmer **nicht mehr als drei Stunden pro Tag** arbeiten kann, zahlt die gesetzliche Unfallversicherung eine Berufsunfähigkeitsrente.
- Die Bundesregierung führt eine **Liste über anerkannte Berufskrankheiten** (siehe im Internet: www.gesetze-im-internet.de/bkv/anlage_1_11.html).

IM FALLE EINES FALLES

- Bei Verdacht auf Berufskrankheit: **Antrag bei der Berufsgenossenschaft stellen** – dies kann der Arbeitnehmer, der Arzt, der Arbeitgeber, die Krankenkasse oder die Bundesagentur für Arbeit.
- **Betriebs- oder Personalrat einschalten**: Diese können den Anerkennungsantrag unterstützen.
- Falls möglich: **Versetzung an anderen Arbeitsplatz beantragen** – oft ist die Aufgabe des krankmachenden Arbeitsplatzes auch Voraussetzung für die Anerkennung als Berufskrankheit.
- Wenn die Entschädigungsforderung abgelehnt wird: **Widerspruch einlegen** (Widerspruchsfrist: ein Monat).
- **Rechtsberatung der Gewerkschaften oder der DGB Rechtsschutz GmbH einschalten** – hier sitzen die Experten für Sozialrecht.

Für Manfred Clasen ging es beruflich 35 Jahre lang nur bergauf: Feuerwehrmann, Oberfeuerwehrmann, Brandmeister, Oberbrandmeister, Hauptbrandmeister, Brandoberinspektor. Leidenschaftlich arbeitete der Beamte als Fahrer von Löschfahrzeugen, er wartete Einsatzfahrzeuge und Geräte, er war als Ausbilder eingesetzt und schließlich auch als Maschinist auf Löschbooten der Hamburger Feuerwehr. Bis ihm im März 2002

bei einer arbeitsmedizinischen Routine-Untersuchung eine schlimme Diagnose mitgeteilt wurde: Asbestose, eine Lungenerkrankung, ausgelöst durch eingeatmeten Staub des Werkstoffs Asbest. Dieser fand in den 1980er Jahren in der Bauindustrie Verwendung, aber auch in Schutzkleidung und Filtern von Atemschutzgeräten bei der Feuerwehr.

Heute ist Asbest verboten. Nur nützte das dem Feuerwehrmann nicht viel. Das Universitätsklinikum Lübeck, das die Krankheit diagnostizierte, erstattete bei der Feuerwehr eine „Ärztliche Anzeige über eine Berufskrankheit“. Es könne nicht ausgeschlossen werden, dass der Erkrankte bei der Bekämpfung von Bränden oder bei seiner Tätigkeit als Bootsführer und Maschinist Asbeststaub ausgesetzt gewesen sei. Das Personalamt der Stadt Hamburg lehnte die Anerkennung der Asbestose als Dienstunfall im Sinne von § 31 Abs. 3 Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter des Bundes (BeamtVG) ab. Begründung: Die Tätigkeit als Feuerwehrmann sei nicht generell als gefährdend anzusehen und es sei keine erhöhte Asbest-Exposition festzumachen.

Hohe Asbestbelastung auf Löschbooten

Mit Hilfe der DGB Rechtsschutz GmbH klagte der Beamte vor dem Verwaltungsgericht Hamburg gegen die Nichtanerkennung als Berufskrankheit. Es dauerte acht Jahre, aber schließlich gewann der Erkrankte im März 2011 den Prozess. Zwar könne nicht generell bei der Tätigkeit als Feuerwehrmann von einer erhöhten Asbestosegefährdung ausgegangen werden, anders jedoch bei einer Tätigkeit im Maschinenraum der Feuerwehrschiiffe. Diese wurden erst Ende der 1980er Jahre asbestsaniert. Das Gericht zog den von den Berufsgenossenschaften herausgegebenen „Faserreport 2007“ heran, der für die bloße Anwesenheit im Maschinenraum eines asbestbelasteten Schiffes das Achtfache der allgemeinen Belastung ausweist. „Das Verwaltungsgericht hat sich zwar sehr viel Zeit gelassen, es hat den Sachverhalt



Foto: Babette Brandenburg

aber auch sorgfältig ermittelt“, fasst Henning Hansen, Teamleiter bei der DGB Rechtsschutz GmbH in Hamburg, zusammen, der den Kläger vor dem Verwaltungsgericht vertrat. „Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung lehnen viele Anträge ab, und der Einzelne ist angesichts der komplizierten medizinischen Fragen und des Umstandes, dass die tatsächliche Exposition jahrzehntelang zurückliegt, oft hilflos“, weiß der Teamleiter aus Erfahrung. „Wir Juristen arbeiten in solchen Fällen eng mit Selbsthilfegruppen für Asbestose zusammen und nutzen auch deren medizinischen Sachverstand.“

Satte Nachzahlung nach 17 Jahren

Um eine Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung ging es auch bei Wolfgang Pankow. Der Jurist aus dem DGB Rechtsschutz-Büro Hagen vertrat einen Mandanten, der sich 1991 bei einem Arbeitsunfall das Kahnbein der rechten Hand gebrochen hatte. Als sich in den Folgejahren die Beschwerden des Verunfallten verschlimmerten und er seine Hand kaum noch einsetzen konnte, in der sich eine schwere Arthrose mit starken Schmerzen bis in den Arm hinauf gebildet hatte, klagte er auf Rente nach einer Minderung der Erwerbstätigkeit (MdE) von 20 v. H.

Nach Austausch von Gutachten und noch mehr Gutachten konnte sich der Erkrankte freuen: Das Sozialgericht Dortmund sprach ihm eine Nachzahlung von mehr als 16.000 Euro sowie eine Erwerbsminderungsrente von rund 350 Euro monatlich zu. „Für uns war es ein schöner Erfolg, dass unser Mandant auch 17 Jahre nach seinem Unfall eine ordentliche Rente erhielt – wir kennen genug Fälle, in denen die Gerichte einen Unfall nicht als Arbeitsunfall anerkennen“, sagt Jurist Pankow.

*Verwaltungsgericht Hamburg,
zugestellt am 1. Juni 2011, Az. 21 K 2598/05
Sozialgericht Dortmund am 18. Februar 2011,
Az. S 17 U 177/09*

Schließlich erhielt Feuerwehrmann Manfred Clasen (links) Recht: Mit Hilfe von Teamleiter Henning Hansen (rechts) erkannte das Verwaltungsgericht dessen Asbestose als im Dienst verursachte Krankheit an.

Leiharbeitnehmer sind bei der Ermittlung des Schwellenwerts bei Betriebsänderung mitzuzählen

Gesetzgeber muss nachbessern

Aufgrund des BAG-Urteils sind gesetzliche Korrekturen notwendig, damit die Betriebsräte angesichts der wachsenden Leiharbeiter-Zahl mehr Mitbestimmungsrechte erhalten, sagt Professorin Ulrike Wendeling-Schröder.



Foto: privat

Ulrike Wendeling-Schröder ist Professorin für Arbeits-, Unternehmens- und Zivilrecht an der Leibniz-Universität Hannover. Ihr Lehrstuhl forscht u. a. zur Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsrechts. Nach ihrem Examen war sie auch als wissenschaftliche Referentin im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) des DGB tätig.

Bei der Ermittlung des Schwellenwertes, bei dem der Arbeitgeber bei einer Betriebsänderung mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich verhandeln muss, werden auch Leiharbeitnehmer berücksichtigt. Hat das Bundesarbeitsgericht mit dieser Entscheidung die Deregulierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes eingeleitet?

Nein, das sehe ich nicht so. Der Entscheidung liegt eine sachgerechte Auslegung des Wortlauts der gesetzlichen Regelungen zur Betriebsänderung zugrunde: In § 111 Betriebsverfassungsgesetz wird für den Schwellenwert auf die Wahlberechtigten abgestellt; Leiharbeitnehmer sind nach § 7 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden. Sie müssen hier also mitgezählt werden. Natürlich hat die Entscheidung Auswirkungen auf die Leiharbeit: Arbeitgeber, die Leiharbeit eingesetzt hatten, um unter der Sozialplangrenze zu bleiben, haben nun mit dieser Strategie keine Chance mehr.

Prekäre Beschäftigung, Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung, Leiharbeit: Ist das Arbeitsrecht gewappnet für die Zunahme atypischer Beschäftigung?

Ich bin der Ansicht, dass in der Vergangenheit die sozialen Risiken atypischer Beschäftigung, erst recht aber prekärer Beschäftigung unterschätzt worden sind.

Oft werden rechtliche Instrumente von Unternehmen nicht sachgerecht, sondern nur zur Kostenersparnis oder – wie in dem Fall, den das BAG zu entscheiden hatte – zur Unterschreitung von Schwellenwerten eingesetzt. Dies führt zu gesetzlichen Korrekturnotwendigkeiten.

Betriebsräte haben wesentlich mehr Aufwand, wenn im Betrieb Leiharbeitnehmer beschäftigt sind. Trotzdem zählen diese nicht mit bei der Berechnung der Betriebsratsgröße. Ist es nicht an der Zeit, angesichts von fast einer Million Leiharbeitnehmern in deutschen Betrieben, diese Regelung zu verändern?

Ja, das sehe ich auch so. Dies gilt umso mehr, als gerade die diesjährige Neuregelung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes die Verpflichtungen der Betriebsräte den Leiharbeitnehmern gegenüber deutlicher klargestellt und bekräftigt hat.

Ihr Lehrstuhl beschäftigt sich auch mit der Deregulierung und Flexibilisierung im Arbeitsrecht in unseren Betrieben. Zu welchen Ergebnissen hinsichtlich Leiharbeit sind Sie gekommen?

Wir haben erfreut zur Kenntnis genommen, dass inzwischen auch der Gesetzgeber die vielfältigen Probleme der Praxis in Bezug auf die Leiharbeit registriert hat. Deshalb ist das Gesetz zur „Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung“ vom April 2011 positiv zu sehen. Das ändert nichts an der Notwendigkeit der Kritik im Detail. So ist es gut, dass nun klargestellt ist, dass Leiharbeit nur „vorübergehend“ zulässig ist. Zu bedauern ist aber, dass keine festen zeitlichen Grenzen angegeben sind.

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat ein „Gewerkschaftliches Centrum für Revision und Europäisches Recht“ für die Rechtsvertretung vor dem Bundesarbeitsgericht und dem Bundessozialgericht eingerichtet. Wie wichtig sind gewerkschaftliche Juristen auch in der letzten Instanz?

Das „Gewerkschaftliches Centrum für Revision und Europäisches Recht“ ist aus meiner Sicht uneingeschränkt positiv zu bewerten. Ganz besonders wichtig erscheint mir die Orientierung auf das Europäische Recht. Zwar ist die Kommission derzeit in Bezug auf neue rechtliche Regelungen im Arbeits-

recht nicht sehr aktiv. Aber der Europäische Gerichtshof beeinflusst in hohem Maße das nationale Recht. Deshalb sind Experten auf diesem Gebiet für die Rechtsentwicklung von großer Bedeutung.

»Arbeitgeber, die Leiharbeit eingesetzt hatten, um unter der Sozialplangrenze zu bleiben, haben nun mit dieser Strategie keine Chance mehr.«

Ulrike Wendeling-Schröder

LEIHARBEITNEHMER ZÄHLEN BEIM SCHWELLENWERT MIT

Bei einer Betriebsänderung in Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern (Schwellenwert) muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich verhandeln – hierbei zählen auch die Leiharbeitnehmer zu den wahlberechtigten Arbeitnehmern, auch wenn sie nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Entleiher stehen. So urteilte das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 18. Oktober 2011 (Az. 1 AZR 335/10). In den Verfahren beehrten drei von der DGB Rechtsschutz GmbH vertretene Mandanten

eine Abfindung als Nachteilsausgleich nach § 113 Abs. 3 BetrVG. Sie hatten infolge einer Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verloren. Auf diese Abfindungen hatten sie bei einer Betriebsänderung mit unterbliebener Beteiligung des Betriebsrats einen Anspruch. Das BAG widersprach der Vorinstanz (LAG Hamm): Die länger als ein halbes Jahr im Unternehmen eingesetzte Leiharbeiterin war bei der Feststellung des Schwellenwerts als 21. wahlberechtigte Arbeitnehmerin zu berücksichtigen.

Impressum



RECHT SO!
Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 5_11 (Dez. 2011)
Gedruckte Auflage: 19.500
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: März 2012

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

Verantwortlich:
Reinhard Vorbau

Redaktion:
Katja Brittig, Robert Filgner,
Ulrich Kalthöfer (ran Verlag),
Sabine Burgschat-Schuller,
Tatjana Dette, Michael Mey,
Hans-Martin Wischnath
(DGB Rechtsschutz GmbH).

**Grafik & Produktion,
Redaktionsadresse:**
ran Verlag
Amsterdamer Straße 228
50735 Köln
Telefon: 0221/973 28-0
E-Mail: redaktion.rechtso@
ranverlag.de

Druck: Gebrüder Kopp, Köln

