

■ **Gefragte Fachkonferenzen.** Bisher fanden deutschlandweit 30 Fachkonferenzen statt – mit großem Erfolg. **Seite 2**

■ **Gelbe Karte.** Nur mit einem sozialrechtlichen Thema wartete der Deutsche Juristentag auf – ein Kommentar. **Seite 2**

■ **Vorsicht vor Online-Beschimpfung.** Kündigung nach Facebook-Schelte: Fälle und Tipps zum besseren Umgang. **Seite 3**

■ **Köpfe gegen Kopfpauschale.** Annelie Buntenschach, DGB Bundesvorstand, zum Thema Bürgerversicherung. **Seite 4**

Zwischen den Zeilen

Mütze wie Rock

In der Berufswelt haben Männer immer noch die Hosen an. Auch bei der Lufthansa sind nur sechs Prozent aller Piloten weiblich. Frustierend, möchte frau meinen. Doch weit gefehlt! Frustrierend bzw. diskriminierend fand ein Pilot, dass er zum Tragen einer Kopfbedeckung laut Berufsbekleidungsverordnung verpflichtet war, den Pilotinnen dies jedoch freigestellt blieb. Er zog vors Gericht. Die Richter folgten jedoch nicht der Argumentation des Piloten, er werde nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz benachteiligt. Sie sahen ihn wohlbehütet. So dürfe man die Mütze nicht isoliert sehen, sondern als Teil der Dienstbekleidung, die für Männer und Frauen nun einmal unterschiedlich sei. Die Dienstbekleidung für Frauen habe auch ihre Besonderheiten. Frauen dürften einen Rock tragen, Männer nicht. Das stelle auch keine Benachteiligung der Männer dar. Andernfalls wäre unterschiedliche Dienstkleidung für Männer und Frauen generell unzulässig. Kleiner Trost für den Piloten, falls er mit seiner Klage auch vor dem Bundesarbeitsgericht scheitert: In einer Emnid-Umfrage schnitten Stewardessen mit Kostüm und Schiffermützchen weit vor leicht bekleideten Stripperinnen ab. Die Mütze kann also seinen Sexappeal steigern!

Cartoon: Thomas Plafmann

Landesarbeitsgericht Köln am 29. Oktober 2012, Az. 5 Sa 549/11

Landesarbeitsgericht Köln
am 29. Oktober 2012,
Az. 5 Sa 549/11

Unsaubere Entlohnung

Als sich der Arbeitgeber einer Innenreinigerin weigerte, ihr den tariflichen Mindestlohn zu zahlen, klagte sie mit Hilfe von der DGB Rechtsschutz GmbH in Hamburg.

2,10 Euro Lohn für die Reinigung eines sogenannten Bleibe-Zimmers erhielt eine Innenreinigerin eines Hamburger Hotels. Dafür standen ihr 15 Minuten Zeit zur Verfügung. Dies besagte die „Anlage zum Arbeitsvertrag“, die die 57-jährige Arbeitnehmerin nachträglich unterschrieben hatte. Hierin wurde dieser Leistungslohn festgelegt. Für die 18-minütige Reinigung eines Abreise-Zimmers gab es 2,55 Euro. Allerdings existierte zum Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung im November 2011 bereits der Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne in der Gebäudereinigung – danach hätte die Innenreinigerin mindestens 8,40 Euro Bruttostundenlohn erhalten müssen. In der Praxis bedeutete das: Sie hätte mindestens vier Bleibe-Zimmer pro Stunde reinigen müssen, um auf dieses Gehalt zu kommen.

Als der Arbeitgeber an seiner Leistungslohn-Regelung für die Zimmerreinigung festhielt und sich weigerte, seiner Beschäftigten pauschal den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen, suchte sie Hilfe bei der DGB Rechtsschutz GmbH in Hamburg. „Aus unserer Sicht machte es sich der Arbeitgeber etwas zu einfach“, erläutert Rechtssekretär Dirk Riekens, der die Mandantin vor dem Arbeitsgericht Hamburg vertrat. Denn die Reinigung eines Zimmers kann je nach Verschmutzung auch länger als die vorgegebenen 15 oder 18 Minuten dauern. „Wenn die Reinigungszeiten überschritten wurden, ging der Arbeitgeber automatisch von eigenmächtigen Pausen oder Bummelei aus – wie soll eine Reinigungskraft in einem solchen Fall das Gegenteil beweisen?“ Zudem ist der Arbeitgeber zur Zahlung des tariflich festgelegten Mindestlohns verpflichtet. Im vorliegenden Fall jedoch setzte der Hotelier den Mindestlohn nur bei der Berechnung der Urlaubsvergütungen oder bei Reinigungsarbeiten von anderen Räumlichkeiten des Hotels an.

Mindestlohn als Auffangregelung

Das bestätigte auch das Arbeitsgericht Hamburg in seinem Urteil: Der Hotelbetreiber ist trotz seiner Vereinbarung mit der Mandantin über die Vergütungshöhe für die Reinigung von Bleibe- und Abreise-Zimmern verpflichtet gewesen, ihr eine Vergütung nach dem tariflichen Mindestlohn zu zahlen. Nach § 8 Abs. 1 Satz 1 Arbeitnehmer-Ent-



Foto: Babette Brandenburg

sendegesetz (AEntG), auf dessen Grundlage der Tarif-Mindestlohn geschlossen worden ist, sind Arbeitgeber mit Sitz im In- und Ausland verpflichtet, ihren Beschäftigten mindestens die im Tarifvertrag für den Beschäftigungsort vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren. Eine Vergütungsvereinbarung, die zur Folge hat, dass sich das Vergütungsniveau unterhalb dieser Vergütungsgrenze bewegt, ist nicht wirksam möglich, so die Richter. Jurist Riekens ergänzt: „Wenn es einen Mindestlohn gibt, bildet dieser immer eine Untergrenze – führt eine Leistungslohnvereinbarung dazu, dass das Vergütungsniveau darunter liegt, greifen diese Regelungen als Auffangregelung zugunsten der Beschäftigten.“ Diese Kröte musste auch der Arbeitgeber schlucken und seiner klagenden Beschäftigten 3.700 Euro brutto als restliche Vergütung für den Zeitraum Dezember 2010 bis August 2011 nachzahlen. In diesem Betrag enthalten ist auch eine Nachzahlung, da der Arbeitgeber der Mandantin nicht ausreichend Zimmer zugeteilt hatte und sie so nicht auf ihre vertraglich vereinbarte Stundenzahl kommen konnte.

Arbeitsgericht Hamburg am 9. August 2012,
Az. 25 Ca 167/11

„Wenn es einen Mindestlohn gibt, bildet dieser immer eine Untergrenze“, erklärt Jurist Dirk Riekens, „wird er unterschritten, greift er als Auffangregelung.“

Professor Erhard Tietel (Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen, linkes Foto) referiert auf der Fachkonferenz im Oktober 2012 in Berlin. Gespannte Zuhörer auch auf der Fachkonferenz in Marburg im September 2012 (rechts).



Fotos: DGB Bildungswerk

Gute Noten von Teilnehmerinnen und Teilnehmern

Gefragte Fachkonferenzen

In ganz Deutschland fanden seit 2006 bisher 30 Fachkonferenzen der DGB Rechtsschutz GmbH und des DGB Bildungswerks statt – mit übermäßigem Erfolg.

Niemals schlechter als mit der Note 2,1 bewerteten die insgesamt 1.360 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der zurückliegenden 30 Fachkonferenzen die fachspezifische Veranstaltung – die Durchschnittsnote zum Gesamteindruck liegt bei 1,6. Dies belegt die Auswertung der Teilnehmerbefragungen im Anschluss an die jeweiligen Fachkonferenzen, die die DGB Rechtsschutz GmbH und das DGB Bildungswerk seit August 2006 in verschiedenen Städten organisieren, darunter Augsburg,

Rostock, Köln, Lüneburg, Erfurt, München oder Berlin. Abgefragt wurde die Meinung zum Informationsgehalt, zur inhaltlichen Relevanz des Themas, zu den eingesetzten Materialien und Medien, zum Veranstaltungsort und zur Führung der Konferenz durch die Leitung.

Besonders positiv schnitten die Referentinnen und Referenten ab, die unter anderem zu „Datenschutz für Betriebsräte“, „Umstrukturierungen und drohender Personalabbau“ oder „Europa aktuell“ referier-

ten. „Die Dozenten sind kompetent und haben dem Stoff Leben verliehen“, lautete beispielsweise eine Meinung. „Die Veranstaltung war sehr gut! Ich werde euch auf jeden Fall weiterempfehlen und komme gerne wieder!“ Das Interesse an den Veranstaltungen, die sich an Betriebsräte, Gewerkschaftssekretäre und fachlich Interessierte richten, spiegelt sich auch in der gleichbleibend hohen Teilnehmerzahl wider: Im Schnitt besuchten 62 Personen die Fachkonferenzen.

Kommentar von Michael Mey

Gelbe Karte

Nur mit einem sozialrechtlichen Thema wartete der diesjährige Deutsche Juristentag in München auf.

War es die Furcht des Veranstalters, er werde zum wiederholten Mal seine konservativen Wertvorstellungen in Fragen des Arbeitsrechts nicht gegen die massive Mehrheit der Gewerkschaftsjuristen, insbesondere derjenigen der DGB Rechtsschutz GmbH, durchbringen?

Nicht wirklich interessant

Jedenfalls hat sich der 69. Deutsche Juristentag (djT) vom 18. bis 21. September 2012 in München darauf beschränkt, ausschließlich ein sozialrechtliches Thema – nämlich den „Wettbewerb im Gesundheitswesen“ – zur Diskussion zu stellen und dann auch nur die reduzierten Thesen ohne die rechtspolitisch

wirklich interessante Fragestellung nach einer Bürgerversicherung zur Abstimmung zu stellen.

Geringe Teilnehmerzahl

Die mäßige Beteiligung an der auch eher gelangweilt geführten Diskussion der Abteilung Sozialrecht und vor allem das geringe Teilnehmerinteresse – auch und insbesondere an der Abstimmung mit knapp einem Drittel des 68. Juristentages 2010 in Berlin – sollte der Veranstalter durchaus als „Gelbe Karte“ bewerten.

Michael Mey ist Mitglied der RECHT SO!-Redaktion und Teamleiter der Arbeitseinheit Hagen

Entfristungen bewirkt

Verflixtes 7. Mal

26 Entfristungsklagen auf einen Streich gewann das DGB Rechtsschutz-Büro in Ludwigshafen um Teamleiterin Tatjana Dette. Vorausgegangen war eine nach § 14 Abs. 2 Teilzeitbefristungsgesetz zulässige dreimalige sachgrundlose Befristung der Beschäftigten. Nachdem der Hersteller von Audio- und Infotainmentsystemen für Pkws weiterhin wirtschaftlich angeschlagen war, vereinbarte der Arbeitgeber mit der zuständigen Gewerkschaft IG Metall, weitere dreimal sachgrundlos befristeten zu dürfen, um aus den roten Zahlen rauszukommen. Das tat die Firma auch, allerdings bei einigen einmal zu viel, also unzulässige siebenmal. Die vorgebrachten Sachgründe des Arbeitgebers konnten vor Gericht widerlegt werden, die Kläger wurden entfristet weiterbeschäftigt.

Berlin-Marathon

Sportlich unterwegs

Erfolgreich in Frankfurt 2011 und nun auch in Berlin: Sieben marathonbegeisterte Freizeitläufer der DGB Rechtsschutz GmbH gingen am 29. September in der Hauptstadt an den Start und erreichten nach 42,195 Kilometern das Ziel hinter dem Brandenburger Tor. Glücklich und stolz sowie angetan von der begeisternden Stimmung am Streckenrand schworen sich die Marathonis, dass auch im nächsten Jahr „da noch was gehe“. Angefeuert wurde die Rechtsschutz-Equipe vom eigenen Fanclub, der mit U- und S-Bahn unterschiedliche Streckenpunkte anfuhr und supportete. Der gesamte Marathon war ein unvergessliches Ereignis für die gewerkschaftlichen Läufer und Fans – und es wurde den Hunderttausenden am Streckenrand gezeigt: „DGB Rechtsschutz: Mit uns läuft's!“



Foto: DGB Rechtsschutz GmbH

Klares Statement auf den Sporttrikots der sieben Freizeit-Läufer zum Berlin-Marathon 2012: „Mit uns läuft's!“

+++ TICKER +++

In einer Feierstunde am 12. Oktober überreichte Geschäftsführer Reinhard Vorbau (Foto, l.) dem Ersten Vorsitzenden

der IG Metall Bertold Huber (r.) das „CampManifest“. In dem 64-seitigen Buch sind die Ergebnisse aus Diskussionen, Foren und Workshops einer dreitägigen Veranstaltung für Nachwuchskräfte der DGB Rechtsschutz GmbH zur Zukunft des Rechtsschutzes im Juni dieses Jahres zusammengefloßen. Huber war Impulsgeber der Veranstaltung.



Foto: DGB Rechtsschutz GmbH

Vorsicht vor Online-Beschimpfung

Immer häufiger beschäftigen sich die Arbeitsgerichte mit Kündigungen, denen Beleidigungen von Vorgesetzten oder Firmenkunden in sozialen Netzwerken vorausgingen. Betriebsräte und Juristen warnen vor Wutausbrüchen im Internet.

AUFKLÄRUNG WICHTIG

Das Betriebsratsgremium der Hagener Metallfirma (siehe Text rechts) sammelte viele Informationen zum richtigen Umgang mit sozialen Netzwerken in der Arbeitswelt. Folgende Tipps gibt der Betriebsratsvorsitzende Petros Andreou:

- Bei Unterhaltungen und Einträgen **auf namentliche Nennung von Vorgesetzten, Kollegen und Kunden verzichten** und seine Schilderungen möglichst allgemein formulieren – dadurch bleibt ein versehentliches Sichtbarmachen für alle Nutzer ohne Folgen für den Autor
- Arbeitgeber und Betriebsräte sollten ihre **Beschäftigten über die Risiken von Facebook für ihren Arbeitsplatz und für die Kundenbeziehungen aufklären** – das trägt zum Selbstschutz bei und das gebietet die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers
- Betriebsräte sollten eine **Richtlinie zum Umgang mit sozialen Netzwerken aufsetzen** und diese ggf. in einer Betriebsvereinbarung festhalten – kommt keine Betriebsvereinbarung zustande, hilft ein **Aushang am Schwarzen Brett**, der über die Folgen von Missachtung der Anonymität bei Facebook-Unterhaltungen aufklärt

Soziale Netzwerke sind in unserem Leben längst zum festen Bestandteil geworden. Die Kommunikation ist schnell und unkompliziert, so dass manche Meinungsäußerungen unüberlegt ins Internet wandern. Dort können sie von vielen gelesen werden und Schaden anrichten. Diese Erfahrung mussten einige Arbeitnehmer machen, die in sozialen Netzwerken allzu schnell ihren Frust über Chef, Kollegen oder Kunden abließen und darauf ihre Kündigung in den Händen hielten. Auch von den Juristinnen und Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH werden einige Kündigungsschutzklagen als Folge eines allzu leichtsinnigen Umgangs mit Facebook und Co. geführt.

So glaubte sich der Beschäftigte einer Hagener Metallfirma in einer intimen Unterhaltung mit seinem ehemaligen Kollegen. Deshalb ließ er Kraftausdrücke über seinen Vorgesetzten wie „Drecksau“ oder „kleiner Scheißhaufen“ freien Lauf. In Wirklichkeit jedoch erfuhren alle seine 70 Facebook-Freunde von der Unterhaltung. Da sich darunter überwiegend Arbeitskollegen befanden, erfuhr die Chefetage schnell von den Entgleisungen und reagierte prompt – mit sofortiger Freistellung und Kündigung. Wäre es nach dem Betriebsratsvorsitzenden Petros Andreou gegangen, hätten eine Abmahnung und Versetzung in eine andere Abteilung ausgereicht: „Natürlich hat auch der Betriebsrat die Handlungsweise des Beschäftigten verurteilt und duldet solche Umgangsformen nicht.“ Der Gekündigte klagte mit Hilfe des DGB Rechtsschutz-Büros Hagen dagegen, erhielt allerdings kein Recht: Die Kraftausdrücke und Schmähungen sind in deren Derbheit kaum noch steigerungsfähig, so die Richter. Erst in zweiter Instanz vor dem Landesarbeitsgericht Hamm gelang es, Frieden einkehren zu lassen: Beiden Seiten schlossen einen Vergleich, wonach der Gekündigte an einen anderen Arbeitsplatz im Betrieb zurückkehren kann.



Foto: Thomas Ränge

Ansicht, dass „Sklave“ ironisch zu verstehen sei und unter die Meinungsfreiheit falle. Der Arbeitgeber hätte zunächst abmahnen müssen. Bei der ebenfalls ausgesprochenen fristgerechten Druckkündigung jedoch teilten die Richter die Arbeitgebersicht: Es sei besser, sich von einem Mitarbeiter zu trennen, als die Schließung des Labors in Kauf zu nehmen für den Fall, dass sich der Hauptkunde tatsächlich einen neuen Dienstleister suche. Somit musste der 32-jährige Laborant gehen.

Zuerst muss der Arbeitgeber abmahnen

Mit einem erzürnten Kommentar auf Facebook brachte sich ein Einzelhandelskaufmann aus Duisburg ins Abseits: Er regte sich auf Facebook über eine Kollegin auf, die ihn zu Unrecht angeschwärzt hatte, während seiner Krankschreibung im Café gesessen zu haben. Seine verletzenden Äußerungen, die auf die „Speckrollen“ und schlechten Sex seiner Kollegen anspielten, waren der Grund für die fristlose verhaltensbedingte Kündigung. Das Arbeitsgericht Duisburg, das über die Rechtmäßigkeit der Kündigung verhandelte, stellte im Anschluss zwar klar, dass die Meinungsfreiheit nach Artikel 5 Absatz 1 Grundgesetz grundsätzlich auch polemische und verletzende Äußerungen umfasst; hiervon ausgenommen seien jedoch die im vorliegenden Fall geäußerten Beleidigungen. Entscheidend für die Richter war allerdings, dass die Äußerungen nicht ohne Anlass, sondern im Affekt gemacht wurden. Deshalb sei von erneutem Fehlverhalten nicht auszugehen. Eine Abmahnung hätte ausgereicht, der Arbeitnehmer ist weiterzubeschäftigen.

Landesarbeitsgericht Hamm am 10. Oktober 2012, Az. 3 Sa 644/12

Arbeitsgericht Paderborn am 1. Juni 2012, Az. 3 Ca 93/12

Arbeitsgericht Duisburg am 26. September 2012, Az. 5 Ca 949/12

Der Betriebsrat stehe immer schützend vor seinen Kollegen. Allerdings dulde er keine groben Beleidigungen Vorgesetzter, betont der Betriebsratsvorsitzende Petros Andreou.

DRUCKKÜNDIGUNG

Wenn ein Arbeitgeber zunächst keine Kündigung anstrebt, sich jedoch dem Druck seitens der Kunden oder der Belegschaft beugt, spricht man von einer Druckkündigung. Diese Art der Kündigung wird von der Rechtsprechung nur in engen Grenzen zugelassen. Sie wird ausgesprochen, wenn schwere wirtschaftliche Schäden bis hin zur Firmenschließung infolge des Verhaltens eines Beschäftigten zu erwarten sind und nach Ausschöpfung aller rechtlichen Mittel der Druck nicht nachlässt.

Schutz der Firma geht vor

Weniger glimpflich endete ein Fall, den die DGB Rechtsschutz GmbH in Paderborn bearbeitete. Als ein Angestellter eines Lebensmittellabors auf Facebook mit ironischem Unterton angab, er sei ein „Sklave“ und „Labormensch bei der Paderborner Saftmafia“, hörte für den Hauptkunden des Labors der Spaß auf: Er verlangte von seinem Dienstleister die Entlassung des Beschäftigten wegen Geschäftsschädigung. Der Arbeitgeber stellte sich zunächst schützend vor seinen Angestellten, aber der Zulieferbetrieb, der sich durch den Facebook-Eintrag diskreditiert und in Verbindung mit kriminellen Machenschaften gebracht sah, beharrte auf seinem Standpunkt. Um schlimmstenfalls die Stilllegung des Labors mit 50 Mitarbeitern abzuwenden, blieb dem Arbeitgeber nichts anderes übrig, als dem Mitarbeiter zu kündigen. Vor Gericht teilten die Richter die

Interview mit Annelie Buntenbach, Mitglied im Geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB

Köpfe gegen Kopfpauschale

Nah bei den Menschen – das ist für Annelie Buntenbach der Schlüssel für überzeugende Politik. Ausschlaggebend ist für sie, die Lebenswirklichkeit der Menschen genau im Auge zu behalten. RECHT SO! hat sie zum Thema Bürgerversicherung befragt.



Foto: DGB | Jana Sritzke

Auf dem 69. Deutschen Juristentag in München, dessen Beschlüsse empfehlenden Charakter an die Politik haben, wurde der Antrag des DGB abgelehnt, den Beitragswettbewerb unter den gesetzlichen Krankenkassen durch Zusatzbeiträge abzuschaffen.

Welche Auswirkungen kann diese Empfehlung auf die Politik haben?

Wir können in der GKV keinen Preiswettbewerb gebrauchen. Auch Zusatzbeiträge haben da nichts zu suchen, denn sie führen letztlich dazu, dass die Versorgung der Patienten leidet, weil Krankenkassen mit allen Mitteln versuchen, Zusatzbeiträge zu vermeiden.

Die Gesundheitsreform hat den Arbeitgeberbeitrag eingefroren. Mit der Folge, dass die Krankenversicherten alle Kostensteigerungen selbst zahlen müssen. Ist dies wirklich ein Beleg für Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und demografische Entwicklung, wie die Bundesregierung behauptet?

Das Einfrieren des Arbeitgeberbeitrags ist nicht nur ungerecht, sondern ein völlig falsches Signal. Die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen hängt – nicht zuletzt unter demografischen Gesichtspunkten – entscheidend von der Gesundheit und folglich von der Produktivität der Belegschaften ab. Die Arbeitgeber müssen hier deutlich mehr investieren und mit paritätischen Beiträgen für die Krankenversicherung in der Verantwortung bleiben. Welche Rolle Beitragserhöhungen für den Arbeitsmarkt spielen, zeigt das vergangene Jahr: Die Beiträge für die Krankenversicherung wurden um 0,6 Prozent erhöht, die Arbeitslosigkeit ist gesunken und die Handelsüberschüsse sind explodiert.

Wie kann der Weg hin zu einer gerechteren Bürgerversicherung gelingen?

Der erste Schritt ist die Wiederherstellung der paritätischen Beitragsfinanzierung und die Abschaffung von Zusatzbeiträgen / Kopfpauschalen. Der Arbeitnehmer-Sonderbeitrag von 0,9 Prozent soll zur Hälfte von den Arbeitgebern getragen werden. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden dadurch entlastet. Außerdem

wollen wir die Finanzierungsgrundlagen verbreitern und auch Kapitaleinkünfte zur Finanzierung der Krankenversicherung heranziehen. In Zukunft sollen alle Bürgerinnen und Bürger in einem solidarischen Versicherungssystem versichert werden.

»Die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen hängt entscheidend von der Gesundheit der Belegschaften ab. Die Arbeitgeber müssen hier deutlich mehr investieren.«

Annelie Buntenbach

Sollte aus Sicht des DGB das Thema Bürgerversicherung eine Rolle bei der nächsten Bundestagswahl spielen?

Die Bürgerversicherung ist ein Mega-Thema und bleibt aktuell. Die Koalition versucht, die Probleme zu kaschieren, und hofft offensichtlich, mit einer guten Konjunktur ohne neue Kopfpauschalen über den Wahltag zu kommen. Der DGB und die Gewerkschaften sind vorbereitet. Wir

wollen und brauchen ein gerechtes und langfristig stabiles Gesundheitssystem – gerade, wenn die Konjunktur mal nicht so läuft. Und das geht nur mit der Bürgerversicherung.

Annelie Buntenbach ist Mitglied im Geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB. Ihre Schwerpunkte sind Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie Europapolitik: „Weder Löhne noch Arbeits- oder Urlaubszeiten dürfen vom Wohlwollen des Chefs abhängen.“ Teilhabe und soziale Gerechtigkeit waren für sie schon immer die bestimmenden Merkmale eines lebendigen und demokratischen Miteinanders, im Betrieb, aber auch im gesellschaftlichen Leben.

Im Oktober 2010 hattest du erfolgreich das Aktionsbündnis „Köpfe gegen Kopfpauschale“ und eine Petition im Bundestag gestartet. Dennoch ist die sogenannte „Kleine Kopfpauschale“ gekommen. Gibt es jetzt noch eine Chance für die Einführung einer Bürgerversicherung?

Der DGB hat mit dem breiten gesellschaftlichen Bündnis „Köpfe gegen Kopfpauschale“ dazu beigetragen, dass es keinen Systemwechsel mit flächendeckenden Kopfpauschalen gibt. Der Druck hat bewirkt, dass die Koalition die Beiträge – auch der Arbeitgeber – angehoben hat. Deshalb sind Zusatzbeiträge von Krankenkassen bislang die Ausnahme. Allerdings droht eine einseitige pauschale Mehrbelastung der Versicherten, wenn die Konjunktur einbrechen sollte, denn CDU/CSU und FDP haben den Arbeitgeberbeitrag eingefroren. Wir arbeiten deshalb weiter an der Bürgerversicherung und wollen, dass sie nach der Bundestagswahl 2013 eingeführt wird. Die Chance ist da, denn es gibt eine große gesellschaftliche Mehrheit dafür, die Belastungen gerecht zu verteilen und die Klassen-Medizin zu überwinden.

Impressum



RECHT SO!

Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 5_12 (Dez. 2012)
Gedruckte Auflage: 18.500
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: Februar 2013

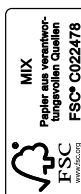
Herausgeber:
DGB Rechtsschutz GmbH
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

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



► Arbeitnehmerüberlassung im Konzern | Sachgrundlose Befristung, Zuvorbeschäftigung

Alleiniges Ziel: Die Beschäftigung möglich zu machen ohne Anwendung des Tarifvertrags

Eine **vorübergehende Überlassung eines Arbeitnehmers** innerhalb eines Konzernverbundes ist nur dann **erlaubnisfrei**, wenn dieser seine Arbeitsleistung gewöhnlich bei seinem Vertragsarbeitgeber erbringt, also dort einen Stammarbeitsplatz hat. Weitere Voraussetzung: Die Überlassung an eine andere Gesellschaft innerhalb des Konzerns muss **anlassbezogen** sein. Mit diesem Leitsatz entsprach das Bundesarbeitsgericht (BAG) dem Antrag einer vom „Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht“ der DGB Rechtsschutz GmbH unterstützten Arbeitnehmerin. Die Klägerin war zunächst mit einem befristeten Vertrag bei der M-GmbH tätig. Diese verlieh die Arbeitnehmerin an das beklagte Unternehmen. Arbeitsort der Klägerin war die Betriebsstätte der Beklagten. Dieser stellte die M-GmbH die Lohn- und Lohnnebenkosten in Rechnung. Ein Einsatz der Klägerin sowie fünf weiterer Arbeitnehmer mit ähnlichen vertraglichen Regelungen bei der M-GmbH war nicht vorgesehen.

Die Klägerin machte in ihrer Klage die **Rechtsunwirksamkeit der Befristung** ihres Arbeitsvertrages geltend. Sie warf

ihrem Arbeitgeber vor, **rechtsmissbräuchlich eine Vertragskonstruktion anzuwenden**, die nur dazu dient, zu verhindern, dass der sachgrundlosen Befristung ihres Arbeitsvertrages mit der Beklagten eine Vorbeschäftigung entgegenstehe. Die M-GmbH und die Beklagte seien als **einheitlicher Arbeitgeber** anzusehen, unter anderem auch deshalb, weil sie als alleinige Gesellschafter eine Beteiligungs- und Verwaltungs GmbH bilden. Damit liege eine unzulässige Arbeitnehmerüberlassung vor. Die Erfurter Richter schlossen sich dieser Argumentation an: Zweck der Vertragskonstruktion zwischen beiden Firmen sei es gewesen, die Beschäftigung von Arbeitnehmern am Firmensitz der Beklagten zu ermöglichen, die nicht an die dort geltenden Tarifverträge gebunden waren.

Das BAG stellte fest: Die Klägerin hatte keinen echten Stammarbeitsplatz, deshalb sei deren Verleihung wie eine Arbeitnehmerüberlassung außerhalb eines Konzerns anzusehen. Diese sei erlaubnispflichtig. Da eine solche nicht vorliege, sei die **Arbeitnehmerüberlassung rechtsmissbräuchlich**.

Bundesarbeitsgericht am
18. Juli 2012,
Az. 7 AZR 451/11

Der vorliegende Fall würde nach der neuen Fassung des § 1 Abs. 1 AÜG anders bewertet: Heute kommt es nicht mehr darauf an, dass die Überlassung zur Erzielung unmittelbarer oder mittelbarer wirtschaftlicher Vorteile (also gewerbsmäßig) erfolgt.

Die Vorschrift

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) | § 14 Zulässigkeit der Befristung (Auszug)

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

Der Kommentar

Das Bundesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass bereits durch die „Verleihung“ im Konzern im Jahre 2006 mit der Beklagten ein **Arbeitsverhältnis** bestanden hat, auch wenn die Klägerin den Arbeitsvertrag mit einem anderen Unternehmen im Konzern geschlossen hatte. Deshalb war

eine sachgrundlose Befristung im Oktober 2007 nicht mehr möglich. Es bestand nämlich im Oktober 2007 ein „**Befristungsverbot**“ gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, falls für die Befristung nicht ein **sachlicher Grund** vorlag. Da dies nicht der Fall war, kam ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande.

Da die Beklagte die Klägerin von der M-GmbH (mit der der Arbeitsvertrag geschlossen war) auslieh, ohne dass die M-GmbH die notwendige **Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung** besaß, entstand ein Arbeitsverhältnis gemäß § 10 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) alter Fassung (a.F.). Die Überlassung war auch **gewerbsmäßig** und **auf Dauer angelegt**.

Es handelte sich nicht um einen Fall der Konzernprivilegierung gemäß § 1 Abs. 3 Nr. AÜG a.F., da hier tatsächlich die Klägerin nur zur Überlassung bei der M-GmbH eingestellt war. Die Klägerin hatte von Anfang an keinen Arbeitsplatz beim Verleiher. Ein Einsatz dort war nie geplant und Weisungen erfolgten nur durch die Beklagte. Die Überlassung erfolgte somit auf Dauer. Da zudem die Überlassung zur Erzielung wenigstens mittelbarer wirtschaftlicher Vorteile im Konzern (nämlich bei der Beklagten) erfolgte, lag auch die **gewerbsmäßige Überlassung** vor. Zu beachten ist, dass es nach der **neuen Fassung des § 1 Abs. 1 AÜG** nicht einmal mehr darauf ankommt, dass die Überlassung

zur Erzielung unmittelbarer oder mittelbarer wirtschaftlicher Vorteile (also **gewerbsmäßig**) erfolgt. Das Wort „gewerbsmäßig“ fehlt in der aktuellen Fassung des § 1 AÜG. Das bedeutet, dass es für das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses mit dem „Entleiher“ gemäß § 10 AÜG **ausreichend ist**, wenn der „Verleih“, also die Überlassung **nicht nur gelegentlich** erfolgt. In der Regel dürfte eine dauerhafte Überlassung dann vorliegen, wenn im Verleihbetrieb **kein Stammarbeitsplatz** vorhanden ist. Auf die Frage, ob es der Zweck des „Verleihers“ ist, dauerhaft Arbeitnehmer zu verleihen, kommt es ebenfalls nicht an.

Der Praxistipp

Die Probleme des AÜG beim **Verleih im Konzern** sollten bei **Entfristungsklagen** immer im Hinterkopf behalten werden, falls sich aus den Angaben des Klägers oder den vorliegenden Unterlagen Anhaltspunkte dafür ergeben. Im Zweifel sollte man auch **nachfragen**, ob der Arbeitnehmer an das Unternehmen, mit dem die spätere sachgrundlose Befristung vereinbart wurde, **schon einmal verliehen** worden ist. Falls dann keine Erlaubnis zum Verleih von Arbeitnehmern vorliegt, sollte geprüft werden, ob die Voraussetzungen für ein „Befristungsverbot“ für die sachgrundlose Befristung gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG vorliegen.

Centrum für
Revision und
Europäisches
Recht
34117 Kassel
Frank Krieger

» Betriebsratsarbeit | Externe Beratung

Externer Berater des Betriebsrats muss Leistung hinreichend dokumentieren

Betriebsräte haben **keinen unbegrenzten Spielraum**, wenn sie **externe Experten** zu einer Beratung hinzuziehen und danach vom Arbeitgeber die Bezahlung des Honorars verlangen. Das entschied der Bundesgerichtshof am 25. Oktober 2012.

Im vorliegenden Fall hatte der Betriebsrat im Rahmen einer Betriebsänderung mit Folgen für die Arbeitnehmer einen Berater hinzugezogen. Zwar sei dies durch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vorgesehen, aber die vorliegende Beratung sei zum Teil nicht „erforderlich“ gewesen und vom externen Berater **nicht hinreichend dokumentiert** worden. Damit bejahte das Karlsruher Gericht eine persönliche Haftung des Betriebsratsvorsitzenden für die Begleichung der Rechnung.

Der Kommentar

Was konkret ist für die ordnungsgemäße Betriebsratsarbeit erforderlich? Diese Frage stellt sich nicht nur im Rahmen des § 37 Abs. 6 BetrVG bei der **Durchführung von Schulungsveranstaltungen**, sondern beispielsweise auch nach § 80 Abs. 3

BetrVG bei der Hinzuziehung von **Sachverständigen**. In beiden Fällen hat der Arbeitgeber die Kosten zu tragen und ist daher bestrebt, diese gering zu halten und die „**Erforderlichkeit**“ in Frage zu stellen. Im vorliegenden Fall leider mit Erfolg und mit der für den Betriebsratsvorsitzenden fatalen Folge einer **persönlichen Haftung**.

Der Praxistipp

Um diese Haftung zu vermeiden, sollte jeder Betriebsrat im Vorfeld genau **überprüfen**, ob eine kostenträchtige Maßnahme wirklich **erforderlich** ist. Dabei sollten **Vergleichsfälle aus der Rechtsprechung** herangezogen werden. Gleichwohl ist es immer eine **Einzelfallfrage**, deren Beurteilung schwierig sein kann. Deshalb sollte jeder Betriebsrat zunächst prüfen, ob sich nicht in seiner Gewerkschaft oder – wenn es um juristische Fragen geht – bei der DGB Rechtsschutz GmbH der notwendige Sachverstand findet.

*Bundesgerichtshof
am 25. Oktober
2012, Az. III ZR
266/11
PM 180/2012*

» Widerspruch gegen Verwaltungsakt | Anwaltskosten

Es kommt auf die individuellen Fähigkeiten des Widersprechenden an

Wer gegen **Entscheidungen der öffentlichen Verwaltung** – beispielsweise der ARGE – Widerspruch einlegt, muss die Kosten dieses Verfahrens nicht tragen. Das entschied das Bundessozialgericht (BSG) im Fall einer Empfängerin von Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitssuchende. Sie hatte gegen eine Rückerstattungsforderung der ARGE wegen angeblich überzahlter Leistungen **Widerspruch eingelegt**. Die Behörde verlangte unter anderem **Mahngebühren** von ihr. Außerdem weigerte sich die ARGE in dem Widerspruchsbescheid, die **Anwaltskosten der Klägerin** zu übernehmen. Diese seien nicht notwendig gewesen.

Das BSG entschied: Der auf Aufhebung der Erstattungs-forderung gerichtete Widerspruch

*Bundessozialgericht
am 2. November
2012,
Az. B 4 AS 97/11 R*

sei zulässig und begründet gewesen. Und die **Rechtshilfe durch einen Anwalt** sei notwendig gewesen. Der Klägerin sei aufgrund ihrer individuellen Fähigkeiten nicht zuzumuten gewesen, das Verfahren alleine zu führen.

Der Kommentar

Die vorliegende Entscheidung des BSG stärkt die **Rechte der Bürgerinnen und Bürger**, wenn sie ihre berechtigten Anliegen durchsetzen wollen. Im Gegensatz zu den Behördenvertretern haben sie nicht tagtäglich mit den teilweise komplizierten Vorschriften zu tun und sind unsicher, wenn es um die **Einlegung von Rechtsmitteln** geht. Die vorliegende Entscheidung des BSG gleicht diese Chancenungleichheit aus: **Die Behörde muss die Kosten für die Beauftragung eines Rechtsvertreters tragen**. Bei der Frage der Notwendigkeit wird zu Recht auf die **individuellen Fähigkeiten** des betroffenen Beschwerdeführers abgestellt.

Der Praxistipp

Bei Unsicherheiten hinsichtlich der Frage der Rechtmäßigkeit von Bescheiden sollte man in jedem Fall **rechtlichen Rat einholen**. Gewerkschaftsmitglieder haben einen doppelten Vorteil: Für sie ist der Rechtsschutz kostenlos, und sie haben die Experten der DGB Rechtsschutz GmbH an ihrer Seite, die sich in den Spezialbereichen des Sozialrechtes bestens auskennen!

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