#3 | 2024

RECHT SO!

DGB Rechtsschutz GmbH

Gewerkschaftliche Rechtsvertretung

DGBRECHTSSCHUTZ.DE

INHALT

Auf ein Wort.
Entscheidende Beurteilung
Seite 2

Zwischen den Zeilen.
Auf beiden Augen blind
Seite 2

Unser Urteil.
Ein Papier ist kein verbindliches Konzept
Seite 3

Schwerpunkt.
Betriebsratsschulungen
Seiten 4 und 5

Von höchster Instanz.
Zulagen für Betriebsratsmitglieder
Seiten 6

Aktuelles.
75 Jahre DGB
Seiten 7

Interview.
Isabel Eder
Seite 8

Lesenswert

BETRIEBSRATSSCHULUNGEN: ERFORDERLICH UND GESCHÜTZT
Betriebsratsmitglieder benötigen Wissen u.a. im Arbeitsrecht, um ihr Amt wahrzunehmen und auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber argumentieren zu können. Probleme entstehen hier schnell. Die Arbeitgeber tragen die Kosten für entsprechende Schulungsmaßnahmen. Anhand von drei Bespielen aus den Büros der DGB Rechtsschutz GmbH geben wir Einblicke in dieses Thema – und zeigen, warum es hierbei so oft zu Konflikten kommt.

Schwerpunkt. *Seiten 4 und 5*

TITELTHEMA: KÜNDIGUNG IN INSOLVENZ
Nicht alles, was auf ein Papier geschrieben wird, verdient bereits den Namen Konzept. Durch diese Einschätzung konnte die Kündigung eines Produktionshelfers während einer Insolvenz verhindert werden. Das Verfahren der DGB Rechtsschutz GmbH in Koblenz verdeutlichte: Es reicht nicht aus, wenn ein potentieller Betriebserwerber lediglich ein Papier aufsetzt, welches er „verbindliches Erwerberkonzept“ nennt, um damit vor einem Betriebsübergang Beschäftigte zu entlassen.

Unser Urteil. *Seite 3*

RECHT SO! – DAS MAGAZIN DER DGB RECHTSSCHUTZ GMBH berichtet aus der Arbeitswelt des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes und stellt aktuelle Urteile vor. Dreimal im Jahr gewährt unser Newsletter Einblicke in unsere Unternehmenskultur, zeigt unser Wirken auf vielen Ebenen und informiert über wichtige Aspekte im deutschen Arbeits-, Sozial- und Beamtenrecht. Im Fokus stehen darüber hinaus ein Schwerpunktthema sowie ein Interview zu einem gesellschaftlich relevanten Thema.

Viel Spaß beim Lesen!

FAQ: Arbeitszeugnis

Entscheidende Beurteilung

Findet ein Arbeitsverhältnis sein Ende, folgt in der Regel das Arbeitszeugnis. Darauf haben alle Mitarbeiter:innen einen Anspruch – das geht aus § 109 Gewerbeordnung hervor. Bei länger andauernden Arbeitsverhältnissen erteilt der Arbeitgeber in der Regel ein qualifiziertes Zeugnis, das neben Angaben über Art und Dauer der Tätigkeit auch Aussagen über Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis trifft.

Und wenn der Arbeitgeber ein schlechtes Arbeitszeugnis erteilt?

Ein schlechtes Arbeitszeugnis sollte man nicht akzeptieren. Denn es wird bei jeder zukünftigen Bewerbung mitgeschickt und gibt damit wegweisende Auskunft über den/die Bewerber:in. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muss ein Zeugnis wohlwollend formuliert sein. Das Zeugnis darf das weitere berufliche Fortkommen der Mitarbeiter:innen nicht erschweren und muss klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine versteckten Merkmale oder Formulierungen, keine „geheimen Codes“ enthalten.

Besteht ein Anspruch auf eine bestimmte Note?

Welche Note das Zeugnis haben muss, ist gesetzlich nicht geregelt. Das Bundesarbeitsgericht geht von der Note „befriedigend“ (Schulnote 3) als Standard aus. Wünschen Beschäftigte eine bessere Note, müssen sie darlegen und auch beweisen, dass sie besser als der Durchschnitt waren, z.B. durch ein gutes Zwischenzeugnis oder sonstige gute Leistungsbeurteilungen. Ist der Arbeitgeber hingegen der Auffassung, der/die Arbeitnehmer:in habe unterdurchschnittlich gearbeitet, also schlechter als befriedigend, muss er dies darlegen und gegebenenfalls beweisen.

Findet sich in einem Gespräch mit dem Arbeitgeber keine Einigung, sollte man gegen das schlechte Arbeitszeugnis ein Widerspruchsschreiben erstellen, das die zu ändernden Formulierungen wie auch neuen Formulierungsvorschlägen enthält. Ist der Arbeitgeber zu keiner Änderung bereit, besteht die Möglichkeit, beim

zuständigen Arbeitsgericht eine Klage auf Zeugnisberichtigung zu erheben.

Fazit:

Ein Arbeitszeugnis kann die berufliche Zukunft beeinträchtigen und sollte daher genau überprüft werden. Bei weiteren Fragen zum Thema beraten und unterstützen die Jurist:innen der DGB Rechtsschutz GmbH.

Autorin: Jasmin Marzoll, Juristin im DGB Rechtsschutzbüro Ludwigshafen

Zwischen den Zeilen

Auf beiden Augen blind

Einmal mehr bleibt es „unverständlich“ für Richter:innen, wie so manche Berufsgenossenschaft ihren Job versteht.

Vier Monate nach einem Unfall wurde einer Paketzustellerin zunächst bestätigt, dass das Schlimmste vorbei sei. Ihre Schmerzen und die Unbeweglichkeit im Knie sollten noch bis Ende des Monats behandelt werden und dann wäre ihre Verletzung schon ok. Ganz so kurz gefasst hatte der Arzt den vorliegenden Arbeitsunfall zwar nicht für beendet erklärt. Der Umgang der Berufsgenossenschaft mit der Patientin kann aber durchaus als lapidar bezeichnet werden. Während die Geschädigte sich einen neuen Arzt suchte, der ihr bestätigte, dass ihr noch einige Behandlungen bevorstünden, stellte die Berufsgenossenschaft die Zahlungen ein. Der Fall war für sie erledigt.

Mit Sachverstand zum Erfolg

Es brauchte immerhin vier weitere Monate, bis die Paketzustellerin wieder arbeiten konnte. Und das auch nur, weil nun alle ihre Verletzungen, die durch den Unfall entstanden waren, behandelt wurden. Ein leider nicht seltener Fall – und zum Glück auch vor Gericht immer wieder schnell aufzuklären. Mit Hilfe eines Sachverständigen wurde ausreichend bewiesen, dass es neben der direkten Folge des Arbeitsunfalls auch weitere Schädigungen gab. Die Richter:innen am Sozialgericht Hamburg konnten im Rechtsstreit nur feststellen: „Es ist nicht verständlich, aus welchen Gründen die Beklagte nach einer erheblichen Verletzung zu dem lapidaren Ergebnis kommt, dass nun jegliche Heilbehandlungs- und Reha-Maßnahmen einzustellen sind.“ Es wurde weder selbst genau ermittelt, mit welchen Folgen die Paketzustellerin zu kämpfen hatte, noch ein vernünftiger Weg für eine vollständige Heilung eingeschlagen. Wir nennen das: Auf beiden Augen blind.

Sozialgericht Hamburg, Urteil vom 13. Juni 2024, Az.: S 36 U 69/23

Kündigung während Insolvenz

Ein Papier ist kein verbindliches Konzept

BETRIEBSÜBERGANG In der Insolvenz gelten spezielle Bestimmungen zur Kündigung. Gibt es einen Interessenausgleich mit Namensliste, besteht nach der Insolvenzordnung (InsO) die Vermutung, dass eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen erfolgt. Kündigungsschutz gilt damit nur eingeschränkt. Ein Freibrief für den Arbeitgeber ist das aber nicht, wie ein Verfahren des DGB Rechtsschutzbüros Koblenz zeigt.

Lang hatte das Arbeitsverhältnis noch nicht bestanden, als dem Produktionshelfer eines insolventen Unternehmens die Kündigung zuging. Eine Sanierung erschien zu diesem Zeitpunkt nicht ausgeschlossen. Dem Insolvenzverwalter gelang es, einen Erwerber für das Unternehmen zu finden. Man entwarf ein Erwerberkonzept mit Vorgaben im Bereich Personal, die Voraussetzung für den Abschluss des Kaufvertrages waren. Aber erst nach deren Erfüllung sollte es zum Verkauf kommen.

Auch der Kläger war davon betroffen. Sein Arbeitsplatz sei weggefallen, hieß es im Kündigungsschreiben. Zum erhofften Betriebsübergang kam es nicht. Vanessa Rieth vom DGB Rechtsschutzbüro Koblenz erhob Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht.

Kein neuer Erwerber

Die Kündigung verstoße gegen § 613a Abs. 4 BGB, entschied das Arbeitsgericht. Es handele sich um die Umsetzung eines Erwerberkonzepts, wobei der Kaufvertrag unter aufschiebenden Bedingungen habe geschlossen werden sollen. Zwar sei die Kündigung in der Insolvenz erfolgt und deshalb müsse die gesetzliche Vermutung des § 125 InsO beachtet werden. Diese könne aber nicht greifen, wenn der Arbeitgeber selbst Umstände vorträgt, die dem entgegenstehen. Der Betriebsübergang müsse der tragende Beweggrund für die Kündigung gewesen sein und nicht bloß ihr äußerer Anlass.

Der Beklagte hatte das Arbeitsverhältnis wegen des seinerzeit noch beabsichtigten Betriebsübergangs auf einen konkreten „potentiellen Erwerber“ ausgesprochen. Das geschah in Umsetzung eines „Erwerberkonzepts“. Den im Interessenausgleich genannten Mitarbeiter:innen wurde gekündigt.

Eigene betriebliche Gründe

Eine betriebsbedingte Kündigung aufgrund eines Erwerberkonzeptes, d.h. ohne eigene betriebliche Gründe des Unternehmers, sei nur dann hinzunehmen, wenn sie in Umsetzung eines verbindlichen Erwerberkonzepts erfolgt, entschied das Arbeitsgericht. Es reiche nicht aus, wenn ein potentieller Betriebserwerber lediglich ein Papier aufsetzt, welches er „verbindliches Erwerberkonzept“ nennt und den Betriebsveräußerer damit auffordere, vor dem avisierten Betriebsübergang bereits Arbeitnehmer:innen zu entlassen. Ebenso wenig genüge es, wenn bei Zugang der Kündigung der Betriebsübergang lediglich geplant sei.

Arbeitsgericht Koblenz, Urteil vom 19. Juni 2024, Az.: 4 Ca 396/24

Autorin: Susanne Theobald, Redakteurin, DGB Rechtsschutz GmbH

GUT ZU WISSEN

Übergang mit Pflichten

Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein (§ 613a Abs. 1 BGB). Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam (§ 613a Abs. 4 BGB).

VANESSA RIETH,
Juristin DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Koblenz

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Kündigung in Umsetzung eines Erwerberkonzepts nur dann zulässig, wenn sich der künftige Erwerber bereits verbindlich zum Erwerb des Betriebs verpflichtet hatte.

Erforderlich und geschützt

BETRIEBSRATSSCHULUNGEN Betriebsratsmitglieder haben einen Anspruch auf Weiterbildung – insbesondere zu arbeitsrechtlichen Themen, um mit dem Arbeitgeber auf Augenhöhe verhandeln zu können. Arbeitgeber müssen die Kosten für diese Schulungsmaßnahmen tragen. Da liegt es auf der Hand, dass über die Notwendigkeit oder die Ausführung solcher Angebote gestritten wird.

In unseren Beispielen steigern wir die Problematik: von der Übernahme von Fahrtkosten für eine Schulung bis zur Kündigung wegen der Teilnahme.

1. Fall: Reisen durch die Nacht

Ein stellvertretender Betriebsratsvorsitzender wollte im August 2023 an dem Seminar „Richtig verhandeln, Techniken für zielgerichtete und erfolgreiche Verhandlungen“ teilnehmen. Die Anreise von seinem Wohnort in der Nähe von Osnabrück zum Seminarort Cuxhaven geht einmal quer durch Niedersachsen. Die 237 Kilometer absolvierte er mit dem eigenen PKW. Anders war seiner Meinung nach die Ankunft vor dem Seminarbeginn um 10 Uhr in Cuxhaven nicht machbar. Bei der Fahrtkostenerstattung von insgesamt 142,20 Euro stellte sich die Arbeitgeberin quer und zahlte lediglich eine Erstattung für die Anreise mit dem Zug, die sie noch auf 45 Euro herunterrechnete. Das Problem dabei: Um die erste Bahnfahrt nutzen zu können, hätte der Betriebsrat entweder kurz nach Mitternacht oder kurz vor fünf Uhr an seinem Heimatbahnhof sein müssen. Auch weiteren Gründen für die Anreise mit dem PKW begegnete die Arbeitgeberin mit einer eigenen Auffassung von Verhältnismäßigkeit.

Die Kosten für Betriebsratsschulungen hat der Arbeitgeber zu tragen. Auch Fahrt- und Übernachtungskosten sowie der mögliche Verdienstausfall gehören dazu. Betriebsratsmitglieder sind außerdem für die Seminarzeiten von ihrer Arbeit freizustellen.

Erst die Kolleg:innen vom DGB Rechtsschutz und das Arbeitsgericht in Osnabrück klärten auf, dass zu der Wegstrecke mit dem Zug nicht nur die ca. vier Stunden reine Fahrzeit gehören. Auch der Weg zum Bahnhof sowie Warte- und Umsteigezeiten waren zu berücksichtigen. Deshalb sei eine solch zeitaufwändige Anreise im Falle eines ganztägigen Seminars unzumutbar. Die weniger als drei Stunden Anfahrt mit dem PKW waren unter Berücksichtigung aller Umstände daher verhältnismäßig.

„Die Arbeitgeberin ist nach § 40 Abs. 1 und § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG verpflichtet, die geltend gemachten Fahrtkosten zu erstatten. Neben den eigentlichen Seminargebühren haben Arbeitgeber anlässlich einer nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlichen Schulungsveranstaltung auch u.a. die notwendigen Reisekosten des Betriebsratsmitglieds zu tragen, die diesem auf Grund seiner Anreise zum Schulungsort entstehen“, so der Wortlaut im Beschluss.

Arbeitsgericht Osnabrück, Beschluss vom 23. Mai 2024, Az.: 1 BV 7/24

2. Fall: Online vs. Präsenz

Vor dem Arbeitsgericht Brandenburg stand die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einem Seminar in Erfurt zur Diskussion. Als der Betriebsrat den Beschluss dafür gefasst hatte, schlug der Arbeitgeber vor, doch besser ein Onlineseminar zu nutzen. Die an der Schulung interessierte Betriebsrätin lehnte das aber ab, da die vorgeschlagenen Onlineseminare inhaltlich nicht identisch waren. Auch auf eigene Recherchen hin fand sie keine gute Alternative. Daher trat sie die Dienstreise nach Erfurt an. Wenig später zog ihr die Firma 38 Stunden vom Arbeitszeitkonto ab. Die Seminarteilnahme wertete die Geschäftsleitung als unentschuldigtes Fehlen.

Die Richter:innen fällten ein klares Urteil: Die Betriebsrätin war für die Seminarteilnahme freizustellen und die Kosten musste die Firma tragen. Denn bei der Entscheidung über die Erforderlichkeit der Schulungsmaßnahmen steht dem Betriebsrat

GUT ZU WISSEN

Schulungen für Betriebsräte

Der Schulungsanspruch von Betriebsratsmitgliedern wird in § 37 Abs. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt. Neugewählte Betriebsratsmitglieder haben Anspruch auf Grundlagenseminare zum Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht sowie zum Arbeitsschutz – ohne besondere Begründung gegenüber dem Arbeitgeber. Das Gremium wählt die passende Schulung aus und fasst darüber einen Betriebsratsbeschluss. Neben Grundlagenseminaren können auch „Spezialseminare“ besucht werden. Hier sollte das Thema allerdings im Hinblick auf konkret anstehende Betriebsratsaufgaben relevant sein, da die Teilnahme begründet werden muss.

ein eigener Beurteilungsspielraum zu. „Sofern der Betriebsrat zu der Auffassung gelangt, dass ein Präsenzseminar einen größeren Schulungserfolgt verspricht, kann der Arbeitgeber das einzelne Betriebsratsmitglied nicht noch auf ein Onlineseminar verweisen“, so das Urteil. Das gilt auch, wenn durch das Präsenzseminar höhere Kosten anfallen. Der Betriebsrat ist zwar verpflichtet, den Arbeitgeber nur mit Kosten zu belasten, die er für angemessen halten darf. Die verursachten Kosten sind auf das notwendige Maß zu beschränken. Daraus folgt aber nicht, dass sich der Betriebsrat für den günstigsten Marktanbieter entscheiden muss. Das hat zuletzt auch das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich bestätigt (BAG, Beschluss vom 7. Februar 2024, Az.: 7 ABR 8/23).

Arbeitsgericht Brandenburg, Urteil vom 17. Januar 2024, Az.: 3 Ca 611/23

3. Fall: Versäumnisse und Kündigung

Vor dem Arbeitsgericht Halle landete ein Fall, der sich mit einer Kündigung eines Betriebsratsmitglieds beschäftigte. Hier zeigte der Arbeitgeber seinen Unmut über die generelle Pflicht, Betriebsratsmitgliedern Zeit und Kosten für Weiterbildung zu gewähren. Ziemlich stur ging er gegen eine Schulung zum Thema „wirtschaftliche Angelegenheiten“ vor. Nachdem das Betriebsratsgremium den Beschluss gefasst hatte, einen Betriebsratskollegen zu dem Seminar zu entsenden, begann die Auseinandersetzung. Nach Auffassung des Arbeitgebers erschloss sich in keiner Weise, welches Wissen hierbei vermittelt werde oder weshalb ein Betriebsratsmitglied das Wissen denn benötige. Auch den Wirtschaftlichkeitsgrundsatz stellte er in Frage.

Es folgte ein Hin und Her zwischen dem Vorgesetzen und dem schulungswilligen Betriebsrat, der als Instandhaltungsmechaniker für die Inbetriebnahme einer zuvor gewarteten Anlage mitverantwortlich sein sollte. Als er das Seminar trotz der Androhung von Konsequenzen besuchte, folgte neben einer Abmahnung der Antrag an das Arbeitsgericht, die Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung zu ersetzen. Wegen der Selbstbeurlaubung bzw. Arbeitsverweigerung, sei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar.

Das sah der Betriebsrat anders und betonte, dass das Seminar erforderlich war: Als Ersatzmitglied des Wirtschaftsausschusses gehöre es zu seinen Aufgaben, das Gremium bei der Er- und Bearbeitung von Analysen und Stellungnahmen zu wirtschaftlichen Angelegenheiten zu unterstützen. Außerdem hatte der Kollege seine Abwesenheit mit seinen direkten Kollegen abgesprochen, darunter zwei Produktionsleiter, die keine Einwände erhoben hatten.

Die Richter:innen sahen sich den Fall genau an: Denn die Zustimmung des Betriebsrats kann nur ersetzt werden, wenn die beabsichtigte außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. Neben der Erforderlichkeit der Schulung wurde auch das Verhalten des betroffenen Betriebsratsmitglieds unter die Lupe genommen. Die Erforderlichkeit der Schulung hielt vor Gericht stand. Nun blieb die Frage, ob der Kollege selbst den wichtigen Kündigungsgrund geliefert hatte und seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt hatte. Auch hier steht Betriebsräten ein weiter Beurteilungsspielraum zu. „Dieser ist erst überschritten, wenn das Betriebsratsmitglied bei eigener gewissenhafter Überprüfung und bei ruhiger und vernünftiger Würdigung aller Umstände die Versäumung von Arbeitszeit für die Verrichtung einer Betriebsratstätigkeit nicht mehr für erforderlich halten durfte“, so die Entscheidung. Das war hier nicht der Fall. Das Gericht ersetzte die Zustimmung nicht.

Arbeitsgericht Halle, Beschluss vom 24. Januar 2024, Az.: 7 BV 36/23

GUT ZU WISSEN

Kostenübernahme

Die Zahlungspflicht des Arbeitgebers hinsichtlich der Kosten einer Schulung für Betriebsratsmitglieder ergibt sich aus § 40 Abs. 1 BetrVG. Unter diese Kosten fallen die Seminargebühren sowie Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten. Die Vergütung von Schulungsteilnehmenden ist in erster Linie in § 37 Abs. 6 BetrVG geregelt. § 37 Abs. 7 BetrVG ergänzt außerdem – in Abhängigkeit von unterschiedlichen Regelungen des jeweiligen Bundeslandes: „Jedes Mitglied des Betriebsrats hat während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen.“

GUT ZU WISSEN

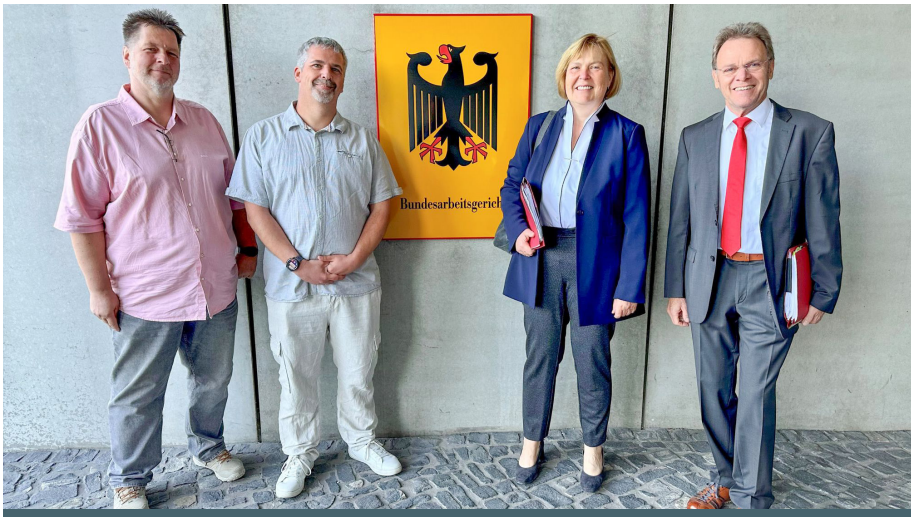
Kündigungsschutz

Der besondere Kündigungsschutz von Betriebsratsmitgliedern ist in § 15 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) geregelt. Demnach sind sie vor ordentlichen Kündigungen geschützt. Ihnen kann nur außerordentlich aus wichtigem Grund gekündigt werden – allerdings nur dann, wenn der Betriebsrat als Organ der Kündigung zustimmt. Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung, kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, dass dieses die Zustimmung ersetzt.

Zulagen für Betriebsratsmitglieder

BETRIEBSRATSVERGÜTUNG Freigestellte Betriebsratsmitglieder dürfen wegen ihrer Betriebsratstätigkeit bei der Vergütung nicht schlechter gestellt werden. Das gilt auch für Zulagen für erschwerte Arbeitsbedingungen, wie der DGB Rechtsschutz vor dem BAG klarstellen ließ.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Rechtsposition von Betriebsräten gestärkt. Geklagt hatten zwei Betriebsratsmitglieder, denen ihr Arbeitgeber die Wechselschichtzulage gestrichen hatte, weil sie durch ihre Betriebsratstätigkeit nicht mehr in Wechselschicht arbeiteten. Die Erfurter Richter:innen erklärten diese Lohnkürzungen für unzulässig.



Angelika Kapeller und Karsten Jessolat (rechts), die die beiden Kläger im Termin vertraten, zeigten sich mit dem Ausgang des Verfahrens zufrieden: „Das Urteil stärkt die Position derjenigen, die sich Tag für Tag im Ehrenamt für ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzen. Sie müssen nun nicht mehr befürchten, aufgrund dieses Engagements finanzielle Einbußen zu erleiden."

Freistellung führt nicht zum Verlust der Zulage

Als Betriebsratsmitglieder seien die Kläger so zu stellen gewesen, als wenn sie ihrer regulären Arbeit nachgegangen wären, so die Richter:innen. Im konkreten Fall hätte das bedeutet, dass sie in Wechselschicht gearbeitet und die entsprechende Zulage bekommen hätten.

Unerheblich sei dabei, dass die Kläger tatsächlich nicht mehr in Wechselschicht gearbeitet haben, sondern während der üblichen Öffnungszeiten des Betriebsratsbüros. Die Betriebsratstätigkeit sei ein unentgeltliches Ehrenamt, das für sich genommen keinen Vergütungsanspruch auslöse. Es müsse aber sichergestellt sein, dass niemand wegen seines Betriebsratsamtes finanzielle Nachteile hat.

BAG betont Lohnausfallprinzip

Die beiden Rettungssanitäter waren ursprünglich in Wechselschicht eingesetzt. Mit dem Wechsel in die Freistellung als Betriebsratsmitglieder hatte der Arbeitgeber ihnen die Zulage dafür gestrichen. Das ließen Angelika Kapeller und Kartsten Jessolat vom Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht der DGB Rechtsschutz GmbH so nicht stehen. Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind Betriebsratsmitglieder von der beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien. Im Sinne dieses Lohnausfallprinzips würden beide Kläger bei einer hypothetischen Betrachtung weiterhin in Wechselschicht arbeiten. Nicht das Ehrenamt wird schließlich vergütet, sondern die ausgefallene Arbeitszeit. In der Streichung der Entgeltbestandteile sahen sie außerdem eine Benachteiligung als Betriebsratsmitglieder gemäß § 78 Satz 2 BetrVG.

Mit Unterstützung ihrer Gewerkschaft ver.di hatten sie daraufhin die fehlende Vergütung eingeklagt. Das Hessische Landesarbeitsgericht in Frankfurt hatte sich noch auf den Standpunkt gestellt, es bestehe kein Anspruch auf die Zulage, weil die Kläger tatsächlich nicht mehr in Wechselschicht eingesetzt seien. Erst das Bundesarbeitsgericht kippte das Urteil der Vorinstanz und bestätigte die jahrzehntelange Senatsrechtsprechung.

Endgültige Klärung in Vorinstanz

Eine Entscheidung über die Höhe der Ansprüche steht allerdings noch aus. Das Landesarbeitsgericht hatte sich damit nicht beschäftigt, weil es diese schon dem Grunde nach abgelehnt hatte. Daher hat das Bundesarbeitsgericht die Sache zur weiteren Klärung zurückverwiesen.

Bundesarbeitsgericht,
Urteile vom 28. August 2024,
Az.: 7 AZR 197/23 und 7 AZR 198/23

Autor: Till Bender,
Pressesprecher, DGB Rechtsschutz GmbH

ANGELIKA KAPELLER,
Juristin DGB Rechtsschutz GmbH,
Centrum für Revision und Europ. Recht

„Das Bundesarbeitsgericht hat mit seiner Entscheidung das Lohnausfallprinzip gestärkt. Danach ist auf die Umstände der vertraglichen Arbeitsleistung abzustellen und nicht auf diejenigen der Betriebsratstätigkeit. Damit ist der Angriff der Arbeitgeber auf dieses Prinzip abgewehrt."

75 Jahre DGB

JUBILÄUM Unter dem Motto „75 Jahre - Stark in Arbeit“ hat der DGB in diesem Jahr seinen 75. Geburtstag gefeiert. Der Rechtsschutz ist von Beginn an wesentlicher Teil des DGB. Die Rechtsschutz GmbH als Tochter gratuliert herzlich und blickt zurück.

Zwischen dem DGB und seinem Rechtsschutz besteht eine produktive Arbeitsteilung: Während sich der Rechtsschutz auf die Prozessvertretung konzentriert, nimmt der DGB, insbesondere durch die Abteilung Recht und Vielfalt, Einfluss auf die rechtspolitische Entwicklung im Arbeits- und Sozialrecht.

Zentrale für Arbeitsrechtspolitik

Dabei beschränkt sich der DGB nicht darauf, die Gesetzgebungsvorhaben der Politik zu begleiten und hierbei die Einzelgewerkschaften einzubinden. Er wird vielmehr selbst aktiv, u.a. durch Gesetzesentwürfe zur Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes oder zum Beschäftigtendatenschutz, um nur zwei Beispiele aus der jüngeren Vergangenheit zu nennen.

Die Arbeitsteilung mit der DGB Rechtsschutz GmbH wird ergänzt um einen regen Austausch über die rechtlichen Themen, beispielsweise im rechtspolitischen Arbeitskreis. Mit dem Hans-Böckler-Forum und dem Campus Arbeitsrecht gibt es zudem wichtige Tagungen, die den Dialog und die Zusammenarbeit fördern. Der Rechtsschutz unterstützt den DGB auch bei der Fachzeitschrift „Arbeit und Recht“, in der Erfolge und bedeutende aktuelle Urteile dargestellt werden.

Wiederaufbau nach dem Krieg

Der DGB und sein Rechtsschutz gehören von Anfang an zusammen. Als der DGB im Jahre 1949 als bundesweiter Dachverband gegründet wurde, bestand auf Kreis- und Ortsebene bereits eine Infrastruktur der Rechtsberatung. Sowohl der Aufbau funktionierender Rechtsschutzstrukturen vor Ort, als auch die Gründung eines gewerkschaftlichen Dachverbandes war eine beachtliche Leistung. Denn das Regime des Nationalsozialismus hatte die Gewerkschaften zerschlagen und sich ihre Infrastruktur angeeignet.

Im Jahre 1956 erklärte der 4. DGB-Bundeskongress die Rechtsvertretung zur satzungsgemäßen Aufgabe. Es wurden Rechtsstellen eingerichtet, die mit besonders geschulten Gewerkschafter:innen besetzt wurden.

Spezialisierung und Ausgliederung

Bereits 1894 hatten die Gewerkschaften spezielle Rechtsstellen, sogenannte Arbeitersekretariate eingerichtet. Die einsetzende Sozialgesetzgebung hatte das erforderlich gemacht. Insofern war die Schaffung der DGB Rechtsschutz GmbH als Tochter des DGB konsequent. Die Rechtssekretär:innen sollten sich dem juristischen Kerngeschäft widmen.

Gründungsurkunde des DGB: In München wurde 1949 der Weg zu einem einheitlichen Gewerkschaftsbund vollendet.

Zum 75. Geburtstag des DGB wünschen wir als Tochtergesellschaft alles Gute und freuen uns auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit. DGB und Rechtsschutz sind zentrale Stützen im Kampf um Arbeitnehmer:innenrechte. Gemeinsam treten wir auch in Zukunft für soziale Gerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen ein – ein Erbe, das der DGB seit 75 Jahren erfolgreich lebt und weiter fortsetzen wird.

Mehr unter: www.dgb.de/der-dgb/75-jahre

Autor: Till Bender,
Pressesprecher, DGB Rechtsschutz GmbH

Kampagnenarbeit des DGB gestern und heute: Das Plakat zum 1. Mai 1956 warb unter dem Slogan „Samstags gehört Vati mir“ für die Fünftage- beziehungsweise Vierzigstundenwoche.

Heute teilt der DGB seine Kampagnen in den Sozialen Netzwerken.

Isabel Eder, Abteilungsleiterin Recht und Vielfalt des DGB

Vielfalt im Gesamten

INTERVIEW Isabel Eder leitet die Abteilung „Recht und Vielfalt“ des DGB. Zuvor leitete sie u.a. die Abteilung Mitbestimmung bei der IGBCE und setze sich für gute Tarifverträge und starke Betriebsräte ein. Diese Erfahrung bringt sie heute mit Gesellschaftsthemen zusammen.

Isabel Eder betrachtet mit ihrer Abteilung die Arbeitswelt in ihrer ganzen Bandbreite. Für sie gehören Vielfalt und Rechtspolitik zusammen.

Seit einem Jahr bist du Leiterin der Abteilung „Recht und Vielfalt“ des DGB. Was sind eure aktuellen Schwerpunkte?
Es gibt einen bunten Strauß an Themen: Aktuell setzen wir uns mit der Forderung eines Tariftreuegesetzes dafür ein, dass bei der Vergabe öffentlicher Aufträge von Bundesbehörden faire Löhne gezahlt und gute Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Gleichzeitig sind Verschärfungen geplant, wenn Betriebsratswahlen bzw. Betriebsratsarbeit generell behindert werden. Auch die Regelung zum digitalen Zugangsrecht für Gewerkschaften zum Betrieb bearbeiten wir.

Hart umkämpftes Thema ist die Arbeitszeit. Wir stehen für Arbeitszeiten, die zum Leben der Menschen passen. Dabei betrachten wir Menschen, die Angehörige pflegen, die Kinder versorgen, und setzen uns für Arbeitszeiten ein, die nicht krank machen. Dazu gehört eine verantwortungsvolle mitbestimmte Personalplanung mit Arbeitspaketen, die zur Arbeitszeit passen. Lösungen werden bisher nur über Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen erzielt.

Auch europäische Themen sind bei uns auf der Agenda, z.B. die Umsetzung der EU-Mindestlohn- oder der EU-Plattformrichtlinie und die Ausgestaltung der Öffnungsklausel in der KI-Verordnung der EU. Ein Thema, das national und in Europa von Bedeutung bleibt, ist die Bürokratieentlastung: Wir achten darauf, dass damit kein Abbau von Arbeits- bzw. Schutzrechten verbunden ist.

All das bringen wir in den Wahlkampf zur Bundestagswahl im Februar 2025 ein.

Wieviel „Vielfalt“ steckt in der Arbeit deiner Abteilung?
Die Vielfalt steckt im gesamten DGB, in den Mitgliedsgewerkschaften und den Mitgliedern. Um unsere Vorsitzende, Yasmin Fahimi, zu zitieren: „Vielfalt ist Freiheit, so zu leben wie man möchte“ und nicht diskriminiert zu werden. Seit dem letzten Ordentlichen Bundeskongress haben wir in der Abteilung ein Antidiskriminierungsreferat. Außerdem laufen bei uns zum Thema „Vielfalt“ die Fäden im DGB zusammen. Wir arbeiten vernetzt mit allen Vorstandsbereichen und Abteilungen u.a. zu den Themen Migration und Antirassismus, Behinderungen, LSBTIQ*, Senior:innen, Jugend, soziale Herkunft, Geschlecht. Zentral ist für uns eine Vielfaltsausstellung, die den Vorteil einer vielfältigen Arbeitswelt und Gesellschaft sowie die existierende Vielfalt in Gewerkschaften verdeutlicht. Im März 2025 wird sie im DGB in Berlin eröffnet und dann an weiteren Orten gezeigt werden.

Vor mehr als 15 Jahren hattest du als Referentin im DGB-Bundesvorstand schon einmal den Schwerpunkt Arbeitsrecht in deinem Jobprofil. Was hat sich in dieser Zeit verändert?
Einige Kolleg:innen von damals gibt es noch. Es war toll, einige bekannte Gesichter wiederzusehen. Gleichzeitig ist Vieles anders: Wir arbeiten vernetzter und kollaborativer an Themen. Angesichts der Geschwindigkeit ist das auch unerlässlich, Rückmeldemöglichkeiten zu Gesetzesvorschlägen von einer Woche sind leider keine Seltenheit. Die digitalen Möglichkeiten sind dabei andere als früher, inklusive des überlegten Einsatzes von KI-Tools.

Wie stark kann der DGB die künftige Rechtsprechung mitgestalten – und welche Rolle spielt die DGB Rechtsschutz GmbH hierbei?
Über den Bund Verlag im Allgemeinen und ganz konkret über die Zeitschrift „Arbeit und Recht“ geben wir Fachautor:innen eine Stimme, die die Beschäftigtenperspektive betont. Über ehrenamtliche Richter:innen sind Praktiker:innen aus Betrieben und Gewerkschaften an Entscheidungen auch konkret beteiligt. Und bei allen Gesetzgebungsverfahren ist es mir wichtig, dass wir mit der DGB Rechtsschutz GmbH den direkten Kontakt zur Praxis vor Gericht haben. Diese Expertise bringen wir immer mit ein. Von dem Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht der DGB Rechtsschutz GmbH werden für die DGB-Gewerkschaften wichtige Verfahren vor dem BAG, dem EGMR und dem EuGH geführt. Aktuell bearbeitet das Centrum z.B. ein wegweisendes Verfahren zum digitalen Zugangsrecht vor dem BAG, bei dem es um die Nutzung von dienstlichen E-Mail-Adressen geht.

IMPRESSUM

RECHT SO!
Newsletter der DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 3/2024 (Dezember)
Erscheint dreimal jährlich.
Nächste Ausgabe: März 2025

Abo-Service:
www.dgbrechtsschutz.de/newsletter
Fragen: kommunikation@dgbrechtsschutz.de

Herausgeber:
DGB Rechtsschutz GmbH,
Abteilung Kommunikation,
Beata Teresa Tarnowska
(verantwortlich),
Roßstraße 94, 40476 Düsseldorf

Redaktion:
Till Bender, Tatjana Dette,
Jasmin Marzoll, Susanne Theobald,
(DGB Rechtsschutz GmbH)
Robert Filgner, Ulrich Kalhöfer
(A1 Medienbüro)

Bildnachweise
Titelbild, S. 3: fabrikasimf / freepik
S. 2, oben: janews094 / AdobeStock
S. 2, unten: Photographee.eu / AdobeStock
S. 3 (Vanessa Rieth): privat
S. 4: JackF / AdobeStock
S. 5: Robert Kneschke / AdobeStock
S. 6: DGB Rechtsschutz GmbH
S. 6 (Angelika Kapeller): Frank Ott
S. 7, oben: AdsD / Friedrich-Ebert-Stiftung
S. 7, unten: DGB
S. 8: F. Schellhorn / DGB

Grafik & Produktion,
A1 Medienbüro UG
www.a1medienbuero.de
redaktion@a1medienbuero.de

Druck: Brandt GmbH

www.blauer-engel.de/uz195
• ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
• emissionsarm gedruckt
• aus 100 % Altpapier
RI1

Dieses Druckerzeugnis ist mit dem Blauen Engel ausgezeichnet.