

■ **Mehr Verfahren im Krisenjahr.** Die DGB Rechtsschutz GmbH nahm 2009 147.082 neue Verfahren auf. **Seite 2**

■ **Messe mit System.** Mit neuem Mes-
sestand präsentiert sich die DGB Rechts-
schutz GmbH seit Januar. **Seite 2**

■ **Tricksen hilft nichts.** Der Übernah-
meanspruch von JAV-Mitgliedern wird von
Arbeitgebern oft angefochten. **Seite 3**

■ **Sparen an Kleidung oder an Kultur.**
Sabine Knickrehm, Richterin am Bundes-
sozialgericht, im Interview. **Seite 4**

RECHT SO! ab dieser Ausgabe Im neuen Design

Mit dieser Ausgabe erscheint RECHT SO! mit neuem Design und neuem Schriftbild. Ein Grund für die Neuerung ist das Ergebnis der Leserbefragung vom Oktober 2009, in der sich einige Leser eine besser lesbare Schrift wünschten. Außerdem wird es künftig stärkere Wechselwirkungen mit der Website www.dgbrechtsschutz.de geben. So gehen wichtige Inhalte nicht verloren, die in der gedruckten Ausgabe keinen Platz mehr gefunden haben. Wir wünschen viel Spaß bei der Lektüre.

100 Euro Schadensersatz

Schweinekopf

Auch im Arbeitsrecht ist die Persönlichkeitsverletzung des Arbeitnehmers eine Handlung, die zum Schadensersatz verpflichtet kann.

So wurden einem gekündigten Auszubildenden mit Hilfe der DGB Rechtsschutz GmbH in Ludwigshafen 100 Euro Schadensersatz zugesprochen, weil der ehemalige Chef ein Foto auf der Firmen-Internetseite manipuliert hatte. Ursprünglich waren hierauf er, der Azubi und andere Mitarbeiter zu sehen. Nach der Kündigung allerdings hatte der Betriebsinhaber den Kopf des Auszubildenden durch einen Schweinekopf ersetzt. 107 Mal wurde die Seite in dieser Zeit aufgerufen. Auf dringenden Rat der Vorsitzenden zahlte der Arbeitgeber im Vergleich dem Azubi nicht nur die noch ausstehende Ausbildungsvergütung, sondern auch ein Schmerzensgeld und gab eine Entschuldigung für sein Verhalten zu Protokoll. „Die Summe wird dem Arbeitgeber nicht wehgetan haben“, so Jurist Nikolaus van den Bruck, „aber doch ein Warnschuss gewesen sein, dass er mit seinen Mitarbeitern so nicht umgehen kann.“

Genau nachgerechnet

Bei einer Massenentlassung hatte der Arbeitgeber die Sozialdaten bei der Namensliste außer Acht gelassen. Folge: Die Sozialauswahl war unwirksam.

Der Hersteller von Bestecken und Kochgeschirr in Geislingen/Steige wollte infolge eines Nachfragerückganges einen Teil des Betriebs, die Fertigung Hotelküchenzubehör, nach Tschechien verlagern. Vorstand und Betriebsrat vereinbarten einen Interessenausgleich mit einer Namensliste gemäß § 1 Absatz 5 Kündigungsschutzgesetz. Die Produktion in Deutschland sollte umstrukturiert und Mitarbeiter entlassen werden.

Darunter war auch ein Handschleifer, der seit 19 Jahren in dieser Abteilung angestellt war. Er klagte mit Hilfe der DGB Rechtsschutz GmbH gegen seine Kündigung, weil sie sozial ungerechtfertigt sei. In der zweiten Instanz konnte er dies nachweisen – vertreten durch Sabine Martini, Juristin im DGB Rechtsschutz-Büro Stuttgart: „Erst das Landesarbeitsgericht prüfte, ob überhaupt eine Betriebsänderung vorlag.“

Es lag keine Betriebsänderung vor

Siehe da: Die vom Gesetz geforderten fünf Prozent der von einer Änderung betroffenen Belegschaft kamen gar nicht zusammen. Fünf Prozent von den 2.390 Beschäftigten vor dem Personalabbau hätten 119,5 Mitarbeitern entsprochen. Da nur 112 Arbeitnehmern gekündigt wurde, lag eine Betriebsänderung nicht vor.

MITARBEIT BEI NAMENSLISTE?

Bei einer geplanten Massenentlassung sollte überprüft werden, ob eine Betriebsänderung tatsächlich vorliegt – gemäß § 111 BetrVG. Den Schwellenwert bei „bloßem“ Personalabbau hat der Gesetzgeber auf fünf Prozent und dann gestaffelt nach der Zahl der regelmäßig im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer festgelegt, ab der eine Betriebsänderung gegeben ist. Die Prozentzahl

bezieht sich auf die gesamte Belegschaft; es darf nicht die Mitarbeiterzahl nur der betroffenen Abteilung oder des Betriebsteils zugrunde gelegt werden. Selbst wenn eine Betriebsänderung vorliegt, sollte der Betriebsrat die Notwendigkeit der Erstellung einer Namensliste der zu kündigenden Mitarbeiter in enger Abstimmung mit der zuständigen Gewerkschaft sorgfältig prüfen.

Diese Feststellung machte den Weg frei für eine genauere Überprüfung der Sozialauswahl. Die erste Instanz hatte aufgrund der Vermutung einer Betriebsänderung die Namensliste nur auf grobe Feh-

lerhaftigkeit zu prüfen. „Die ist schwer zu beweisen“, weiß Sabine Martini, „erst vor dem Landesarbeitsgericht konnten wir darlegen, dass die Kriterien für eine Sozialauswahl bei unserem Mandanten nicht standhielten.“

Wie sich herausstellte, hatte der Arbeitgeber die Sozialdaten bei der Zusammenstellung der Namensliste außer Acht gelassen und sich nicht nach der gesetzlich vorgeschriebenen Vorgehensweise gerichtet.

Erstaunen bei den Arbeitsrichtern

Demnach muss in einem ersten Schritt der Kreis der vergleichbaren Beschäftigten eingegrenzt werden. Dabei stellte das Landesarbeitsgericht erstaunt fest, dass von 370 Mitarbeitern einer Entgeltgruppe angeblich nur 16 miteinander vergleichbar sein sollten.



Die Hartnäckigkeit von Sabine Martini vom DGB Rechtsschutz-Büro Stuttgart machte sich bezahlt.

„Der Arbeitgeber hat sich einfach mit den Vorgesetzten beraten, wer wo einsetzbar ist und wer gehen soll“, vermutet die Juristin, „da wurden intern alle möglichen Kriterien vermischt.“

Besonders stark konzentrierte sich der Arbeitgeber darauf, dass der Kläger angeblich nicht über ausreichende Deutschkenntnisse ver-

füge. Die Juristin konnte jedoch nachweisen, dass dies nicht der Fall war.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg
am 21. September 2009, Az.: 4 Sa 41/08

Auswertung der Rechtsschutzfälle 2009

Mehr Verfahren im Krisenjahr

Mit 147.082 neu aufgenommenen Verfahren im Krisenjahr 2009 steigerte sich die DGB Rechtsschutz GmbH um 6,11 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

Dabei entfielen rund 54,5 Prozent auf arbeitsrechtliche, 44 Prozent auf sozialrechtliche und 1,5 Prozent auf verwaltungsrechtliche Verfahren. Somit war die DGB Rechtsschutz GmbH auch in 2009 der mit Abstand größte Anbieter von Rechtsberatung und Prozessvertretung im Arbeits- und Sozialrecht in Europa.

Im Krisenjahr 2009 waren die betriebsbedingten Kündigungen ein wichtiger Streitgegen-

stand im Arbeitsrecht: Hier haben die Klagen um 49,1 Prozent zugenommen. Die Zahl der Rechtsstreite um befristete Verträge stieg gegenüber 2008 um rund 15 Prozent. Neben Kündigungsschutzklagen geht es im Arbeitsrecht vor allem um Streitigkeiten über Lohn und Gehalt. 43,9 Prozent der hierzu geführten Verfahren bestätigen, dass es mit der Zahlungsmoral mancher Arbeitgeber schlecht bestellt ist.

Trotz des leichten Rückgangs der Neuzugänge bei den sozialrechtlichen Verfahren insgesamt hat sich die Lage bei den ALG-II-Verfahren nicht entspannt: Rund 19.920 Verfahren waren 2009 neu zu bearbeiten. Sie tragen mit 34,9 Prozent (Vorjahr: 34,2 Prozent) den größten Anteil zu den Streitgegenständen im Sozialrecht bei. Eine weit überproportionale Bedeutung haben erstinstanzliche Rechtsstreitigkeiten über das ALG II in den ostdeutschen Bundesländern. Dort liegt ihr Anteil bei über 50 Prozent der sozialrechtlichen Verfahren.

Die Auswertung der 2009 von der DGB Rechtsschutz GmbH geführten Verfahren macht auch deutlich, dass das Krisenjahr 2009 insbesondere die Mitglieder der IG Metall getroffen hat: Rund 55.100 (37,46 Prozent) der Verfahren wurden von der IG Metall an die DGB Rechtsschutz GmbH übergeben – das ist ein Plus von 4,53 Prozent gegenüber 2008. Auf Rang zwei bleibt ver.di mit leichtem Rückgang der Fallzahlen auf anteilig 28,40 Prozent. Die IG BAU hat im Jahr 2009 einen Anteil von 18,35 Prozent am Fallaufkommen mit einem Rückgang der Fälle um 14,02 Prozent gegenüber 2008 auf jetzt 13.460. NGG und IG BCE-Mitglieder liefern je 6 Prozent des Fallaufkommens, Transnet, GEW und GdP liegen noch darunter.

i Infos: www.dgbrechtsschutz.de/service/informationmaterial.html

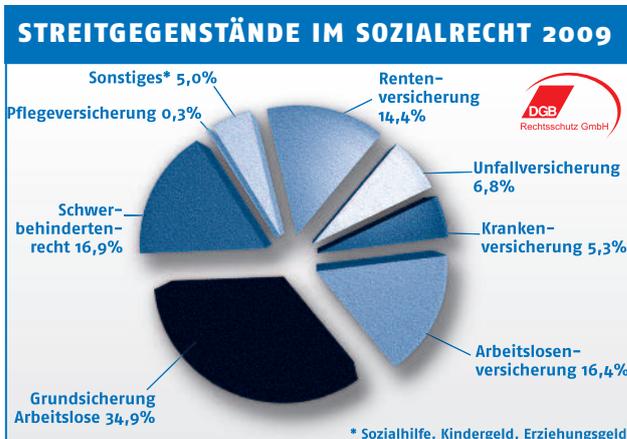
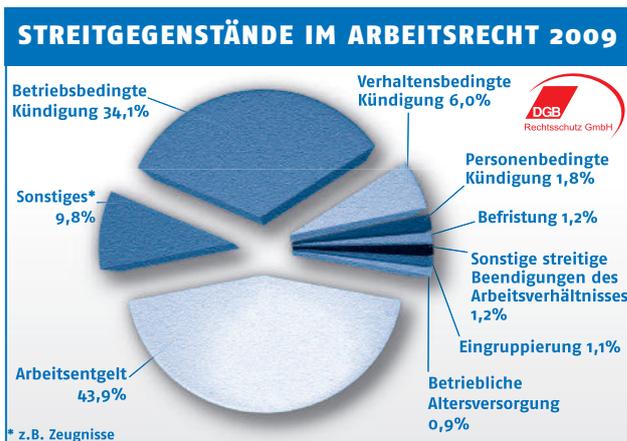


Am Stand: Wolfgang Zekau (Jurist in Chemnitz, 2. v. r.), Margit Körlings (Teamleiterin in Dresden, r.)

Gelungener Auftritt

Messe mit System

Mit einem zusätzlichen Messestand präsentiert sich die DGB Rechtsschutz GmbH seit Anfang des Jahres bundesweit auf Messen und Kongressen. Das System besteht neben einem Stehpult aus einer gut sichtbaren Hintergrund-Wand sowie zwei praktischen Regalen, auf denen Informationsmaterial, wie Flyer oder Newsletter, leicht zugänglich dem interessierten Publikum angeboten werden kann. Premiere hatte das Messesystem auf der Bezirkskonferenz des DGB Sachsen am 23. Januar in Chemnitz (Foto).



RECHT SO!-Redaktion wächst

Neu im Team

Tatjana Dette, Teamleiterin der Arbeitseinheit Ludwigshafen, verstärkt die RECHT SO!-Redaktion.

Die Volljuristin studierte Jura in Heidelberg und absolvierte bereits die Wahlstation im Rahmen ihres Referendariats beim DGB in Ulm. „Schon damals habe ich gemerkt, dass mir der Umgang mit ratsuchenden Mandanten Spaß macht und ich gerne für sie da bin“, erzählt die Juristin.

Tatjana Dette begann 1990 ihre Tätigkeit als Juristin beim DGB in Landau. Nach der Gründung der DGB Rechtsschutz GmbH 1998 wurde sie Teamleiterin in Neustadt und wechselte im Dezember 2009 mit ihrem Büro nach Ludwigshafen.

„Da ich mich auch mal mit dem Gedanken getragen habe, Germanistik zu studieren, interessiere ich mich für redaktionelle Arbeiten“, so die 48-Jährige, „deswegen freue ich mich umso mehr, jetzt in der Redaktion des Newsletters RECHT SO! mitzuwirken.“



Freut sich auf die neue Aufgabe: Tatjana Dette

+++ TICKER +++

Godela Linde, langjährige Teamleiterin der Arbeitseinheit Frankfurt am Main/Gießen, ist zum „Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht“ der DGB Rechtsschutz GmbH nach Kassel gewechselt. Dort ist sie für Revisionen am Bundesarbeitsgericht zuständig. Neuer Teamleiter für die Arbeitseinheit Frankfurt am Main / Gießen ist **Martin Bauer**, der bisher als Jurist im Büro Pirmasens tätig war. +++ Mit der **Zusammenlegung** der beiden Arbeitseinheiten Frankfurt/Oder und Cottbus wechselt Teamleiter **Alfons Paus** als Jurist zur Gewerkschaft ver.di. Teamleiterin der neuen Arbeitseinheit ist **Andrea Teich** mit Büro in Eberswalde. +++ **Richtigstellung**: In der Ausgabe RECHT SO! 1_10 berichteten wir, dass die Arbeitseinheit Chemnitz Pilotprojekt beim Programm „Wir zeigen Profil“ gewesen ist. Dies ist so nicht richtig: Chemnitz beteiligt sich jetzt aktiv am Programm, war aber in der Pilotphase nicht dabei – vielmehr wirkte die Arbeitseinheit Erfurt in der Pilotphase mit.

ÜBERNAHMEANSPRUCH

§ 78a BetrVG oder § 9 Abs. 2 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) bildet die gesetzliche Grundlage für die unbefristete Weiterbeschäftigung nach Ausbildungsabschluss für JAV-Mitglieder auf Antrag. **Selbst wenn anscheinend alle Stellen besetzt sind**, lohnt es sich, das Weiterbeschäftigungsbegehren zu äußern. Möglicherweise **endet ein befristetes Arbeitsverhältnis**. Das Recht auf unbefristete Beschäftigung endet auch nicht, wenn man nach der Ausbildung **zunächst einen befristeten Vertrag** unterschreibt. In dem Fall sollte der Arbeitgeber über das Weiterbestehen des gesetzlichen Anspruches auf eine unbefristete Stelle noch einmal schriftlich informiert werden.

Tricksen hilft nichts

Der Übernahmeanspruch von JAV-Mitgliedern wird oft von den Arbeitgebern vor dem Arbeitsgericht angefochten – nicht immer erfolgreich.

Mitglieder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) haben als Interessenvertreter nach ihrem erfolgreichen Ausbildungsabschluss gesetzlichen Anspruch auf eine unbefristete Weiterbeschäftigung – wenn eine freie Arbeitsstelle vorhanden ist. Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, eine zusätzliche Stelle zu schaffen oder jemandem zu kündigen, damit ein Arbeitsplatz entsteht. Es besteht auch keine Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung, wenn die Stelle eine höhere Qualifikation erfordert als die Ausbildung des Mandatsträgers und diese auch nicht in einer Einarbeitungszeit erlangt werden kann.

Arbeitgeber hätte Stelle freihalten müssen

Letzteres versuchen Arbeitgeber immer wieder, als Argument auszunutzen, um JAV-Mitgliedern eine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung zu

verwehren – wie in beiden folgenden Fällen.

Im thüringischen Geismar stellte eine angehende Industriekaufrau und Mitglied der JAV zwei Monate vor ihrer Abschlussprüfung bei der Betriebsleitung den Antrag, im Anschluss an ihre Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden. Eine Woche nach ihrer erfolgreichen Prüfung lief der befristete Arbeitsvertrag einer kaufmännischen Kollegin aus. Der Arbeitgeber verlängerte deren Vertrag und wehrte das Weiterbeschäftigungsbegehren der Mandatsträgerin mit der Begründung ab, sie hätte nicht die Erfahrung und Qualifikation der länger Beschäftigten. „Der Arbeitgeber hätte den befristeten Vertrag nicht verlängern dürfen“, erklärt Hubertus Bruder, Teamleiter im DGB Rechtsschutz-Büro Nordhausen, „und hätte die Stelle für das JAV-Mitglied freihalten müssen.“

Das Gericht folgte dieser Argumentation – auch darin, dass die

Hubertus Bruder, Teamleiter der Arbeits-einheit Erfurt / Nordhausen, erstritt die Weiterbeschäftigung einer angehenden Industriekaufrau nach ihrer Ausbildung.



Foto: Peter Rücke

Frank Krieger, Jurist im Büro Oldenburg, konnte mit internen Informationen vor Gericht belegen, dass sein Mandant für die ausgeschriebene Stelle geeignet ist und somit weiterbeschäftigt werden muss.



Foto: Torsten von Reeken

erforderliche technische Qualifikation in einer angemessenen Einarbeitungszeit aufzuholen sei.

Blick auf die Arbeitsabläufe hilft vor Gericht

Ebenso versuchte eine Wohnungsverwaltung in Wilhelmshaven, mit einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung für Kaufleute die Weiterbeschäftigung eines JAV-Mitgliedes zu umgehen. Hierin wurde eine zusätzliche technische Qualifikation gefordert.

Jurist Frank Krieger vom Oldenburger Büro der DGB Rechtsschutz GmbH konnte nachweisen, dass an diesem Arbeitsplatz keinerlei technische Praxis gefordert war: „Reparaturen wurden immer an Dritte außer Haus vergeben, außerdem waren noch nicht einmal Material oder Werkzeug im Betrieb vorrätig.“ Diese internen Informationen von den Mandanten oder Betriebsräten sind für die Juristen elementar, um solche Verfahren erfolgreich führen zu können. „Wir müssen dem Gericht die Tatsachen überzeugend darlegen“, beschreibt Frank Krieger seine Arbeit, „und erläutern, wie die Arbeitsabläufe in einem Unternehmen organisiert sind.“

In Geismar wie Wilhelmshaven konnte die unbefristete Weiterbeschäftigung für die Mandanten erreicht werden.

*Arbeitsgericht Wilhelmshaven am 11. August 2009, Az.: 1 BV 4/09
 Arbeitsgericht Nordhausen am 23. Oktober 2009, Az.: 3 BV 9/09*

ERSATZ GESCHÜTZT

Auch JAV-Ersatzmitglieder genießen Weiterbeschäftigungsschutz – wenn sie mindestens einen echten Vertretungsfall durch ihr Amt nachweisen können. „Echt“ heißt, wenn das JAV-Mitglied aus persönlichen Gründen (Urlaub, Krankheit) abwesend ist. Die Vertretung muss innerhalb eines Jahres vor Abschluss der Ausbildung in engem zeitlichem Zusammenhang zwischen Amtsausübung und Ausbildungsende stattgefunden haben. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) kann das Ersatzmitglied während der Dauer der Vertretung seine Weiterbeschäftigung verlangen, wenn die Vertretung innerhalb der letzten drei Monate vor dem Ende der Vertretung ihre Weiterbeschäftigung geltend macht. Dieser Rechtsprechung des BAG hat sich auch das Verwaltungsgericht Greifswald angeschlossen. „Erstaunlicherweise gegen die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts“, kommentiert Sylvia Odendahl (Foto), Teamleiterin im DGB Rechtsschutz-Büro Rostock, die eine Auszubildende der Universität Rostock vertrat. Diese war

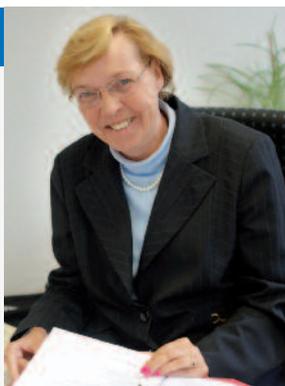


Foto: Thomas Flärschmid | Novaflicht

dort JAV-Ersatzmitglied, hatte eine Vertretung für ein JAV-Mitglied wahrgenommen und beehrte die unbefristete Weiterbeschäftigung nach Ausbildungsende. Der Arbeitgeber wollte per Gerichtsbeschluss das Beschäftigungsverhältnis auflösen, weil sie als Ersatzmitglied vom Gesetz nicht geschützt sei. Das Verwaltungsgericht lehnte ab: Der Schutz auch für Ersatzmitglieder gilt selbst dann, wenn die Ausbildung erst innerhalb eines Jahres nach Amtszeitablauf endet. Infolge des Urteils des Verwaltungsgerichts hat der Arbeitgeber das befristete Arbeitsverhältnis auch ohne neue Entfristungsklage in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt.

Verwaltungsgericht Greifswald am 3. Dezember 2009, Az.: 7 A 861/09

Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur ALG-II-Regelleistung

Sparen an Kleidung oder an Kultur

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur ALG-II-Regelleistung hat viele Fragen aufgeworfen. Bundessozialrichterin Sabine Knickrehm erläutert Details im RECHT SO!-Interview.



Foto: privat

Sabine Knickrehm, Richterin am Bundessozialgericht, ist seit August 2008 im 4. Senat für Streit-sachen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende zuständig.

Dem Bundesverfassungsgericht fehlt im SGB II eine Regelung, die einen Anspruch auf Leistungen definiert, wenn regelmäßig ein unabweisbarer besonderer Bedarf besteht. Dazu hat die Bundesagentur für Arbeit eine Liste angefertigt. Ist diese abschließend?

Nein. Zum einen heißt es in der Geschäftsanweisung vom 17. Februar 2010 wörtlich:

„Als Anwendungsfälle werden insbesondere gesehen ...“ Zum anderen ist sie für die Gerichte ohnehin nicht bindend.

Die Regelleistung des § 20 SGB II erfasst nach dem Urteil auch den unabweisbaren Bedarf. Dieser ist zwar seiner Art nach in der Regelleistung enthalten, aber nur in der durchschnittlichen Höhe. Wie kann der Hilfebedürftige feststellen, welchen Betrag die Regelleistung gerade für seinen besonderen Bedarf vorsieht?

Der besondere Bedarf ist nicht betragsmäßig festzumachen. Voraussetzung für eine „Härteleistung“ ist immer, dass der Bedarf unabweisbar und zwingend zu decken ist, um ein menschenwürdiges Existenzminimum sicherzustellen. Kosten beispielsweise einer Putz- oder Haushaltshilfe für einen Rollstuhlfahrer sind von der Regelleistung

nicht umfasst. Insoweit kann mithin ein unge-deckter laufender besonderer Bedarf in Höhe dieser Kosten verbleiben. Ist der Bedarf an sich von der Regelleistung umfasst, wie etwa bei Bekleidung, wird darüber zu diskutieren sein, ob in besonderen Situationen ein erhöhter Bedarf zu einem „Härteleistungsanspruch“ führen kann. In der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts heißt es allerdings, der Hilfebedürftige könne durch die Gewährung eines Pauschalbetrags in der Regel sein individuelles Verbrauchsverhalten so steuern, dass er mit dem Festbetrag auskomme. Er habe zunächst auf das Ansparpotenzial zurückzugreifen, das in der Regelleistung enthalten sei.

»Die Liste der Bundesagentur für Arbeit zum unabweisbaren besonderen Bedarf ist für die Gerichte nicht bindend.«

Sabine Knickrehm

Gehören die Teilhabe am kulturellen Leben und die Beziehungen zur Umwelt zum unverzichtbaren Bestandteil der Regelleistung? Muss auch daran im Bedarfsfall gespart werden?

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts erstreckt sich der unmittelbare verfassungsrechtliche Leistungsanspruch auf eine einheitliche Garantie des gesamten Existenzminimums, die sowohl die physische Existenz des Menschen als auch die Sicherung der Möglichkeit zur Pflege zwischenmenschlicher Beziehungen und zu einem Mindestmaß an Teilhabe am gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Leben umfasst.

»Wie und woran der Hilfebedürftige spart, obliegt einzig ihm.«

Sabine Knickrehm

se. Der Mensch als Person – so das Bundesverfassungsgericht – existiere notwendig in sozialen Bezügen. Wenn die Pauschalierung nicht grundsätzlich verfassungsrechtlich zu beanstanden ist und durch die Pauschale das Verbrauchsverhalten autonom gesteuert werden kann, folgt hieraus: Wie und woran der Hilfebedürftige spart, obliegt einzig ihm. Er kann mithin am Bedarfsanteil für die Teilhabe am kulturellen Leben sparen oder zum Beispiel an Bekleidung.

Wird das Urteil des Bundesverfassungsgerichts die Entscheidungen der Sozialgerichte einfacher machen oder ist – im Gegenteil – mit einer weiteren Prozesswelle zu rechnen?

Das ist schwer abzuschätzen. Eine gewisse Begrenzung dürfte sich daraus ergeben, dass nur in laufenden und noch nicht abgeschlossenen Verfahren eine „Härteleistung“ auf Grund von Artikel 1 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 20 Absatz 1 Grundgesetz zu gewähren ist. Eine „rückwirkende Neufestsetzung“ von Leistungen wollte das Bundesverfassungsgericht ausschließen.

Das ist schwer abzuschätzen. Eine gewisse Begrenzung dürfte sich daraus ergeben, dass nur in laufenden und noch nicht abgeschlossenen Verfahren eine „Härteleistung“ auf Grund von Artikel 1 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 20 Absatz 1 Grundgesetz zu gewähren ist. Eine „rückwirkende Neufestsetzung“ von Leistungen wollte das Bundesverfassungsgericht ausschließen.

DIE HARTZ-IV-SÄTZE SIND VERFASSUNGSWIDRIG

Mit ihrem Urteil vom 9. Februar 2010 erklärten die Richter des Bundesverfassungsgerichts die Hartz-IV-Sätze für Kinder und Erwachsene für verfassungswidrig. In dem von der DGB Rechtsschutz GmbH geführten Verfahren stellten die Bundesrichter fest, dass die Vorschriften des § 28 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 und § 20 Sozialgesetzbuch II (SGB) mit Art. 1 in Verbindung mit Art. 20 des Grundgesetzes, also der Gewährleistung eines menschenwürdigen Existenzminimums, unvereinbar sind. Im vorliegenden Fall war die ARGE Landkreis Lindau von einem Bedarf der damals 11 und 13 Jahre alten Kinder in Höhe von 207 Euro ausgegangen. Der Betrag entspricht 60 Prozent der Regelleistung von Erwachsenen in Höhe von 345 Euro. Der Gesetzgeber ist jetzt bis zum

31. Dezember 2010 gehalten, nicht nur bei der Bedarfsermittlung und -berechnung des Sozialgeldes für Kinder, sondern auch des Hartz-IV-Satzes für Erwachsene nachzubessern.

Mit diesen Entscheidungen hat das Bundesverfassungsgericht nun der jahrelangen Debatte zur Höhe der gesetzlichen Regelleistung und des Sozialgeldes eine neue Richtung gegeben: „Die sozialpolitische Debatte zur untersten Auffanglinie ist damit wieder eröffnet. Es muss parlamentarisch entschieden werden, wie zukünftig mit Armut und mit hilfsbedürftigen Kindern umgegangen werden soll“, resümiert Edzard Ockenga, Jurist im „Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht“ der DGB Rechtsschutz GmbH.

i Infos: www.dgbrechtsschutz.de/presse

Impressum



RECHT SO!
Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 2_10 (April 2010)

Gedruckte Auflage: 21.000
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: Juni 2010

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

Verantwortlich:
Klaus Westermann

Redaktion:
Katja Brittig, Robert Filgner, Ulrich
Kalhöfer (ran Verlag GmbH), Tatjana
Dette, Sabine Burgschat-Schul-
ler, Dr. Reinold Mittag, Klaus Wes-
termann, Hans-Martin Wischnath
(DGB Rechtsschutz GmbH).

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

www.dgbrechtsschutz.de