

INHALT

- ▶▶ **4,50 Euro Stundenlohn.** Wann ist ein Entgelt sittenwidrig? Fragen an Friedrich Lampmann, Rechtssekretär in Gera. [Seite 2](#)
- ▶▶ **Schlecht informiert.** Die Kriterien, die beim Betriebsübergang an die schriftliche Unterrichtung der betroffenen Arbeitnehmer angelegt werden, sind nach Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts strenger geworden. [Seite 3](#)
- ▶▶ **Besser geschützt durch Gesetz.** Immer mehr Arbeitsprozesse werden digitalisiert. Peter Schaar, Bundesbeauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit, fordert einen besseren Schutz vor einer Leistungskontrolle. [Seite 4](#)

EuGH zum Arbeitnehmerschutz

Gestärkt

Verfolgen Gewerkschaften oder Verbände durch kollektive Maßnahmen legitime Ziele, ist die Einschränkung der Niederlassungsfreiheit zulässig. So urteilte der Europäische Gerichtshof am 11.12.2007. Geklagt hatte die finnische Reederei Viking Line. Diese wollte eine unwirtschaftlich fahrende Fähre umflaggen und eine estnische Besatzung zu niedrigeren Löhnen dort arbeiten lassen. Die finnische Besatzung, die bisher auf dem Schiff gefahren war, wandte sich an ihre Gewerkschaft, die ihren internationalen Verband um Hilfe bat. Dieser verbot seinen Mitgliedergewerkschaften in einem Schreiben, mit Viking Line Verhandlungen zu führen. So nahmen auch estnische Gewerkschaften keine Verhandlungen auf. Viking Line sah dadurch ihre Niederlassungsfreiheit bedroht und klagte. Der EuGH gab der Gewerkschaft und ihrem Verband Recht. Seien die fraglichen Arbeitsplätze oder Arbeitsbedingungen ernstlich gefährdet oder bedroht, könne das die Maßnahme rechtfertigen, wenn sie geeignet und erforderlich sei. Dies muss nun ein englisches Gericht prüfen.

EuGH am 11. Dezember 2007, Az. C-438/05

RECHT SO! 1_08

▶▶ Mehr Urlaub bei Nachtarbeit

Polizisten, die einen Teil ihrer Dienste nachts absolvieren müssen, haben ein Anrecht auf Zusatzurlaub.

Ein sächsischer Polizeibeamter hatte einen Tag Zusatzurlaub beantragt, weil er als Angehöriger einer Aufklärungs- und Observationseinheit in der ersten Jahreshälfte 2006 mehr als 400 Stunden Nachtarbeit leisten musste. Da das Bundespolizeiamt den Antrag ablehnte, klagte der Polizist vor dem Verwaltungsgericht Leipzig. Grundsätzlich werden in anderen Bundesländern bis auf Sachsen für Beamte im öffentlichen Dienst Nachtdienste bis zu 600 Stunden durch Zusatzurlaub ausgeglichen. „Ein Problem war aber, dass der Kollege normalerweise nicht im Schichtsystem arbeitet“, erklärt Hermann Kemper, Rechtssekretär in Leipzig. Grundsätzlich verrichtet der Beamte seinen Dienst nämlich tagsüber von 7.00 Uhr bis 16.00 Uhr bzw. freitags bis 14.30 Uhr. „Um den Anspruch auf Zusatzurlaub geltend machen zu können, war es deshalb wichtig, die Nachtschichten als reguläre Dienste anerkennen zu können und nicht bloß als Überstunden.“ Das war jedoch gar nicht so einfach. „Bis zur Klärung dieser Frage mussten wir uns mit einer einstweiligen Verfügung und einem Beschwerdeverfahren herumstreiten“, so Kemper.

Der Dienstplan ist entscheidend

Die Polizeibehörde berief sich darauf, die Zusatzurlaubsregelung beruhe auf dem Gedanken, dass nicht nur die Dauer, sondern auch die Ausgestaltung des Schichtdienstes zu unterschiedlichen Belastungen führe. Dabei sei die Belastung am größten, wenn in wechselnden Schichten rund um die Uhr gearbeitet werden müsse, und am geringsten, wenn nur der Nachtdienst – und zwar ohne erhebliche zeitliche Schwankungen – geleistet werde. „Nun mussten wir zunächst die Frage klären: Was ist eigentlich ein Dienstplan?“, führt der Jurist aus. „Die Behörde vertrat den Standpunkt, kurzfristige Einsatzbefehle gehörten nicht zum regulä-

ren Dienstplan. Genau diese Begründung funktioniert aber bei der Polizei nicht.“ Denn nach Erhalt eines Einsatzbefehls hat der Dienststellenleiter sehr wohl Dienstpläne erstellt, nach denen auch der klagende



Ein Fall mit Signalwirkung – Rechtssekretär Hermann Kemper erstritt für seinen Mandanten einen Tag Zusatzurlaub.

Beamte in Nachtdienste eingeteilt worden war. Damit handelte es sich bei den Nachtschichten doch um so genannte „dienstplanmäßige Dienste“. Das Gericht gab dem Beamten Recht und wies auch die folgende Beschwerde der Dienststelle ab. „Dass wir dem Polizisten zu seinem Recht verhelfen konnten, hat Signalwirkung für alle sächsischen Beamten im öffentlichen Dienst“, freut sich Kemper. „Der Kollege war jedenfalls sehr zufrieden mit unserer Arbeit.“

*Verwaltungsgericht Leipzig
am 12. Juli 2007, Az. 3 K 1152/06*

■ ■ ■ Zusatzurlaub

Für Beamte im öffentlichen Dienst regeln Bund und Länder den Urlaub nach der Erholungsurlaubsverordnung (EUrV). Hierin wird auch der Zusatzurlaub für Schicht- und Nachtdienst festgelegt. Dieser ist jedoch je nach Bundesland verschieden. Beamte haben ein Anrecht auf einen Zusatzurlaubstag, wenn sie

eine bestimmte Menge an Schichten in einem gewissen Zeitraum absolviert haben. Entscheidend ist jedoch, dass es sich dabei um reguläre, im Dienstplan verzeichnete Schichten handelt, da sie sonst als Überstunden abgerechnet werden können. In diesem Fall verfällt der Anspruch auf Zusatzurlaub.

► Sittenwidrig: 4,50 Euro Stundenlohn

Die Floristik, aber auch das Bau- und Friseurgewerbe gehören zu den Branchen, in denen Arbeitnehmer notorisch unterbezahlt werden. Wie können diese dagegen vorgehen? Fragen an Friedrich Lampmann, Rechtssekretär in Gera.



Friedrich Lampmann, Rechtssekretär in Gera, erstritt eine Lohnnachzahlung für eine sittenwidrig bezahlte Floristin.

Als „sittenwidrig“ sah das Arbeitsgericht Gera den Stundenlohn von 4,50 Euro einer ausgebildeten Floristin an und verurteilte die Geschäftsinhaberin zur Lohnnachzahlung. Die Floristin war seit 1992 im Blumenladen beschäftigt. Warum hat sie erst jetzt geklagt? Eigentlich kam die Mandantin zu uns wegen einer Kündigung.

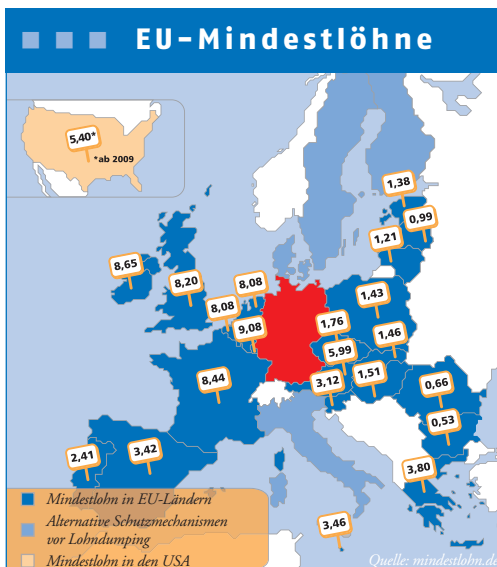
Kaum war der Vorbesitzer gestorben, wurde der Mandantin betriebsbedingt gekündigt. Dagegen konnten wir rechtlich nichts machen, da im Betrieb nur die Klägerin beschäftigt war und die Kündigungsfrist eingehalten wurde. Beim Durchblättern ihrer Unterlagen fiel mir dann jedoch der niedrige Stundenlohn auf, und ich habe ihr angeboten, dagegen rückwirkend vorzugehen.

Wie sollten Arbeitnehmer im konkreten Fall vorgehen – besonders wenn es im Unternehmen keinen Betriebs- oder Personalrat gibt?

Dafür gibt es die kostenlose Beratung bei der zuständigen Gewerkschaft. Ist der Lohn zu niedrig, kann in einer Rechtsberatung bei den Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH geklärt werden, ob eine Klage Aussicht auf Erfolg hätte. Wichtig ist, die Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag zu beachten. Diese entscheiden darüber, wie weit zurück der Anspruch auf höhere Bezahlung geltend gemacht werden kann. Die Ausschlussfristen müssen mindestens drei Monaten betragen. Eine vereinbarte Ausschlussfrist unter drei Monaten werten die Gerichte als unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers, so dass diese unwirksam ist.

Die Angst vor Arbeitsplatzverlust lässt viele in unterbezahlten Stellen ausharren. Welche Möglichkeiten gibt es, gegen Sittenwidrigkeit vorzugehen, ohne gekündigt zu werden?

Mit der Gewerkschaft im Rücken kann eigentlich nichts passieren. In der Regel hat ein Schreiben an den Arbeitgeber Wirkung, wenn im Briefkopf DGB Rechtsschutz GmbH steht. Die Firmen haben durchaus Angst vor gerichtlichen Auseinandersetzungen. Arbeitnehmer sind gesetzlich geschützt durch das Maßregelungsverbot im § 612a BGB: Wer in zulässiger Weise von seinem Recht Gebrauch macht, darf nicht durch Abmahnung oder Kündigung vom Arbeitgeber „bestraft“ werden.



Sittenwidriger Lohn

Wann ein Lohn sittenwidrig ist, ist nicht eindeutig geregelt. Als Maßstab wird die übliche Vergütung in dem jeweiligen Wirtschaftsraum zugrunde gelegt. Da im Fall der unterbezahlten Floristin keine Zahlen der örtlichen Industrie- und Handelskammer vorlagen, wurde der Tariflohn aus dem Tarifvertrag für Floristen herangezogen. Zur Sittenwidrigkeit gibt es eine Vielzahl höchst-

richterlicher Entscheidungen. Der BGH hat in einem Urteil zu Lohnwucher die Zahl 63 Prozent zugrunde gelegt, unter der von einer sittenwidrigen Bezahlung auszugehen ist. Das BAG hat dagegen in einem Urteil einen Richtwert von zwei Dritteln festgestellt.

BGH vom 22.04.1997, AP Nr. 52 zu § 138 BGB
BAG vom 23.05.2001, EZA Nr. 29 zu § 138 BGB

Rechtsschutz bis zum BAG

Ab dem 1. Juli 2008 darf die DGB Rechtsschutz GmbH ihre Mandanten auch vor dem Bundesarbeitsgericht vertreten. Möglich macht dies die Änderung des § 11 des Arbeitsgerichtsgesetzes, die im Dezember 2007 im Bundesgesetzblatt verkündet wurde. Demnach sind auch Gewerkschaften, Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder und für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung in der III. Instanz vertretungsbefugt.

Bisher konnten die Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH ihren Mandanten bei arbeitsrechtlichen Streitfällen nur in der I. und II. Instanz, also vor den Arbeits- und Landesarbeitsgerichten, Beistand leisten.

Für die III. Instanz ist das Gewerkschaftliche Centrum für Revision und Europäisches Recht der DGB Rechtsschutz GmbH in Kassel zuständig, das sich aus der ehemaligen Bundesrechtsstelle entwickelt hat und u. a. auch Vorlageverfahren vor dem Europäischen Gerichtshof initiiert.

+++ Ticker +++

Das DGB Rechtsschutz-Büro in Eisenach wurde am 1. Januar 2008 in einen Service Point umgewandelt. Die dort beschäftigten Mitarbeiter sind in das Erfurter Büro versetzt worden. Verantwortlicher Teamleiter ist Hubertus Bruder. Für die Rat suchenden Gewerkschaftsmitglieder gibt es auch künftig Sprechstunden in Eisenach. +++ Von Berlin nach Potsdam ist das Regionalbüro Nordost umgezogen. Seit dem 19. Dezember 2007 sind die Mitarbeiter in der Breiten Straße 9a (Zimmer 309 und 310) in 14467 Potsdam zu erreichen. Die neuen Telefon- und Faxnummern lauten: Tel: 0331/967979-11, Fax: -13. Regionalleiter ist Gert Groppe. +++ „Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer“ ist Thema der nächsten Fachkonferenz für Betriebsräte des DGB Bildungswerks und der DGB Rechtsschutz GmbH am 28. und 29. Februar in Trier. Anmeldeformular im Internet: www.dgbrechtsschutz.de (Menüpunkt: Veranstaltungen). +++ Der Anteil sozialrechtlicher Fälle, bei denen die DGB Rechtsschutz GmbH aktiv wird, hat in den letzten Jahren zugenommen. Für einen besseren Überblick über die Leistungen der DGB Rechtsschutz GmbH steht das Faltblatt „Gut geschützt im Sozialrecht“ im Internet zum Download bereit. Größere Mengen können per E-Mail bestellt werden: info@dgbrechtsschutz.de (bis 100 Stück kostenfrei).



► Schlecht informiert

Die Kriterien, die beim Betriebsübergang an die schriftliche Unterrichtung der betroffenen Arbeitnehmer angelegt werden, sind nach Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts strenger geworden.

Selbst große Unternehmen mit einem Stab von Juristen liefern den Beschäftigten bei einem Betriebsübergang keine fehlerfreie Unterrichtung, wie sie von § 613a BGB gefordert wird. Im Falle des Verkaufs der Mobiltelefonsparte der Siemens AG an BenQ führte dies dazu, dass 15 Mitarbeiter mit Hilfe der DGB Rechtsschutz GmbH vor dem Arbeitsgericht München die Feststellung erwirkten, dass ihr Arbeitsverhältnis mit Siemens bestehen geblieben ist.

Widerspruch nach 13 Monaten

Im August 2005 werden die Mitarbeiter der Siemens Mobiltelefonsparte mit persönlichen Schreiben darüber informiert, dass der Geschäftsbereich Com MD an BenQ Mobile GmbH & Co OHG übergeht – und damit auch ihr Arbeitsverhältnis. Ihnen wird eine einmonatige Frist gemäß § 613a Abs. 6 BGB eingeräumt, in der sie dagegen Widerspruch einlegen können.

Das tun sie auch, aber erst 13 Monate später, nachdem ihr vermeintlich neuer Arbeitgeber BenQ Insolvenz angemeldet hat. Sie seien von Siemens nicht korrekt über den Betriebserwerber informiert worden, so die Begründung der 15 Mitarbeiter, die von der DGB Rechtsschutz GmbH vertreten werden. Die Siemens-Anwälte argumentieren dagegen, ein Widerspruch sei nicht mehr möglich, weil dieser zu spät erfolge.

Wann beginnt Widerspruchsfrist?

„Muss der Betriebserwerber Insolvenz anmelden und sind damit die Arbeitsplätze gefährdet, entstehen viele arbeitsrechtliche Streitigkeiten. Es geht um die Frage, ob der alte Arbeitgeber korrekt informiert hat und ob damit die Widerspruchsfrist ins Laufen gekommen ist“, so Rechtssekretär Florian Schmalenberg, der vor dem Münchener Arbeitsgericht die fehlerhafte und unvollständige Unterrichtung seiner Mandanten durch Siemens vorträgt.

Mit Erfolg: Das Arbeitsgericht entscheidet, die Widerspruchsfrist habe noch nicht begonnen, weil das damalige Informationsschreiben bezüglich des Betriebsüberganges nicht den Anforderungen des § 613a Abs. 4 BGB entspreche. Noch nicht einmal die übernehmende Firma BenQ sei korrekt genannt worden. Es fehle die Firmenbezeichnung und die Anschrift – so war der neue Arbeitgeber gar nicht identifizierbar.

Diese strengen Kriterien hatte das Bundesarbeitsgericht aufgestellt: Der Arbeitnehmer müsse die Möglichkeit haben, ergänzende Erkundigungen über den Betriebserwerber einzuholen. Deshalb schließe die Unterrichtungspflicht die Nennung der Adresse des Erwerbers ein (8 AZR 305/05). In einer anderen Entscheidung (8 AZR 763/05) stellte das BAG unmissverständlich fest, dass auch die rechtlichen Informatio-



Keine Adresse des Betriebserwerbers und falsche rechtliche Informationen – Rechtssekretär Florian Schmalenberg fand im Siemens-Unterrichtungsschreiben zum Betriebsübergang an BenQ gleich mehrere Verstöße gegen § 613a BGB.

nen über den Verkauf korrekt sein müssen – und nicht nur „im Kern richtig“.

Falsche rechtliche Informationen

Auch hier findet der Rechtssekretär Fehler: Der Übergang sei aufgrund eines „Kaufvertrages“ zustande gekommen, schrieb Siemens in dem Unterrichtungsschreiben. Damit aber, so Schmalenberg, verbindet sich die Vorstellung, dass jemand Geld gibt und dafür eine Ware bekommt. In Wahrheit, so führt das Gericht in seiner Begründung aus, habe Siemens einen so genannten „negativen Kaufpreis“ bezahlt. „Das Unternehmen hat BenQ seine Mobilfunksparte ohne Gegenleistung übergeben“, erläutert Jurist Schmalenberg, „sowie noch mehrere Millionen Euro als Anschubfinanzierung dazugezahlt.“

Diese Art der Transaktion mit dem klassischen Begriff des Kaufvertrages zu beschreiben findet das Arbeitsgericht München für die Arbeitnehmer irreführend. Diese waren demnach nach den Regeln des § 613a BGB nicht ausreichend unterrichtet. Damit war die Widerspruchsfrist noch nicht angelaufen. Die Folge: Der 13 Monate später eingelegte Widerspruch ist wirksam, die Arbeitsverhältnisse sind nicht auf BenQ übergegangen. Das Verfahren befindet sich nun in der zweiten Instanz und wird bis zum Bundesarbeitsgericht geführt werden, vermutet der Rechtssekretär: „Wir sind guter Dinge, weil unsere Argumente überzeugend sind.“

Arbeitsgericht München
am 20. September 2007, Az. 26 Ca 486/07

■ ■ ■ Richtig unterrichtet?

Wann ist eine Unterrichtung durch den Arbeitgeber korrekt? Was gilt beim Widerspruch? Einige Streitfragen beim § 613a BGB:
Die Form: Eine individuelle Unterrichtung des einzelnen Arbeitnehmers ist nicht erforderlich; ein Standardschreiben muss aber etwaige Besonderheiten des jeweiligen Arbeitsplatzes erfassen.

Der Inhalt: Die reine Wiederholung des Gesetzeswortlautes reicht nicht, erforderlich ist eine konkrete betriebsbezogene Darstellung.

Die Adresse: Der Betriebserwerber muss identifizierbar sein, Firmenbezeichnung und Anschrift sind obligatorisch.

Rechtliche Hinweise: Die rechtlichen Folgen des Betriebsüberganges müssen korrekt beschrieben und nicht nur „im Kern“ richtig sein. Die bloße Angabe des dem Übergang zugrunde liegenden Rechtsgeschäfts reicht nicht aus. Die unternehmerischen Gründe für den Übergang müssen wenigstens schlagwortartig mitgeteilt werden.

Widerspruch: Das Gesetz verlangt keine Kausalität zwischen der fehlerhaften Unterrichtung und der Ausübung des Widerspruchsrechts: Auf die Frage, ob der Arbeitnehmer sofort widersprochen hätte, wenn er korrekt unterrichtet worden wäre, kommt es nicht an.

► Besser geschützt durch Gesetz

Immer mehr Arbeitsprozesse werden digitalisiert. Peter Schaar, Bundesbeauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit, fordert einen besseren Schutz vor einer Leistungskontrolle am Arbeitsplatz.

Sie warnen vor einer Totalüberwachung der Privatsphäre durch digitale Technologien. Inwiefern sind Arbeitnehmer im betrieblichen Alltag davon betroffen?



Betriebliche Interessenvertretungen sollen wachsam sein und ihr Mitbestimmungsrecht bei einer fragwürdigen Überwachung am Arbeitsplatz wahrnehmen, sagt Peter Schaar, Bundesbeauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit.

In fast jedem Büro gibt es Computer. Werden Internet-Nutzungen protokolliert, sagt das viel über den Arbeitnehmer aus. Auch außerhalb des Internets kann ein Bürotag lückenlos überwacht werden. E-Mails lassen sich auf Schlagworte hin durchsuchen, die Zahl der Tastenanschläge und Schreibfehler können gespeichert werden,

Protokolldateien geben Auskunft über das Arbeitstempo. Beschäftigtendaten werden in Informationssystemen gesammelt, die zur Erstellung von Persönlichkeitsprofilen genutzt werden können. In Bereichen mit Publikumsverkehr kommen Videokameras zum Einsatz, mit denen Arbeitnehmer zum Beispiel im Tankstellenshop oder im Schalterraum der Bank überwacht werden können. Anhand der Ortungsdaten des Diensthandy lässt sich kontrollieren, wo sich ein Außendienstmitarbeiter aufhält. Und dies ist keine vollständige Aufzählung der technischen Überwachungsmöglichkeiten.

Diese technischen Installationen werden aber nicht in erster Linie zur Mitarbeiterüberwachung eingesetzt, sondern vielmehr zur Vereinfachung der Datenverwaltung oder zur Verhinderung von Kundendiebstahl. Wo verläuft die Grenze, ab der Arbeitnehmer vor Datenmissbrauch geschützt werden müssen?

Diese technischen Installationen werden aber nicht in erster Linie zur Mitarbeiterüberwachung eingesetzt, sondern vielmehr zur Vereinfachung der Datenverwaltung oder zur Verhinderung von Kundendiebstahl. Wo verläuft die Grenze, ab der Arbeitnehmer vor Datenmissbrauch geschützt werden müssen?

Es darf keine heimliche Überwachung des Arbeitnehmers geben. Ausnahmen hiervon müssen sich auf klar definierte und unbedingt erforderliche Fälle beschränken, wenn etwa eine Straftat wie Diebstahl aufzuklären ist. Allerdings müssen diese Fälle konkreten Regeln folgen, die Rechte der Betroffenen wahren und die Arbeitnehmervertretungen müssen beteiligt werden. Wenn Arbeitnehmerdaten als Nebenprodukt einer anders motivierten Datenverarbeitung anfallen, dürfen sie nicht zur Überwachung oder Leistungskontrolle genutzt werden. Hierauf müssen Betriebs- und Personalräte und auch die betrieblichen Datenschutzbeauftragten achten – und nach meinem Eindruck tun sie dies bereits in den meisten Fällen. Problematisch ist die

»Es darf keine heimliche Überwachung des Arbeitnehmers geben.«
Peter Schaar

Situation in Betrieben, in denen es weder Arbeitnehmervertretungen noch Datenschutzbeauftragte gibt.

Wie können sich Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretungen konkret gegen eine digitale Überwachung wehren?

Das Personalvertretungs- und das Betriebsverfassungsrecht sind hier ziemlich klar: Wenn Einrichtungen der Überwachung dienen, besteht ein Mitbestimmungsanspruch. Die Gerichte haben diese Regelung so ausgelegt, dass bereits die Eignung zur Arbeitnehmerüberwachung einen Mitbestimmungsanspruch auslöst. In den meisten Fällen kann der Arbeitnehmerdatenschutz durch Betriebsvereinbarungen gewährleistet werden, die festschreiben, was erlaubt ist und was nicht. Eine heimliche oder ausufernde Mitarbeiterüberwachung auf Basis von „Einwilligungen“ ist schon deshalb nicht zulässig, weil eine derartige Zustimmung im Arbeitsverhältnis im Regelfall nicht wirklich freiwillig erfolgt. Darauf sollten Arbeitnehmer – auch mit Hilfe ihrer Interessenvertretungen – achten.

Ist nicht der Staat gefordert, verbindliche Regeln für die Arbeitswelt zu schaffen?

Das ist eine alte Forderung des Datenschutzes, die auch immer wieder parteiübergreifend vom Bundestag unterstützt wurde und auch Eingang in Koalitionsverträge gefunden hat. Trotzdem hat bisher keine Bundes-

regierung ein solches Datenschutzgesetz für die Arbeitswelt auf den Weg gebracht. Ich halte ein solches Gesetz für notwendig, um eine strikte Zweckbindung bei der Erhebung und Nutzung von Arbeitnehmerdaten zu gewährleisten. Wichtige Regelungsgegenstände des Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes könnten die Verwendung von elektronischen Kommunikationsdiensten, Grenzen der Videoüberwachung und der Umgang mit Bewerberdaten sein. Schließlich sollte der Gesetzgeber klarstellen, dass bestimmte Grundsätze des Datenschutzes „unabdingbar“ sind, so dass selbst bei Einwilligung Beteiligter oder vertraglichen Vereinbarungen nicht davon abgewichen werden darf.

Das vollständige Interview unter www.dgbrechtsschutz.de
(Menüpunkt: Service / Newsletter)

Impressum



RECHT SO!

Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH
ISSN 1861-7174

Ausgabe 1_08 (Februar 2008)

Druckte Auflage: 18.500
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: April 2008

Herausgeber:

DGB Rechtsschutz GmbH
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon: 0211. 43 01-508/-516
Telefax: 0211. 43 01-501

Verantwortlich:

Klaus Westermann

Redaktion:

Katja Brittig (ran Verlag GmbH),
Ulrich Kalhöfer (ran Verlag GmbH),
Dr. Reinold Mittag
(DGB Rechtsschutz GmbH),
Dr. Anja Niklaß
(DGB Rechtsschutz GmbH),
Klaus Westermann
(DGB Rechtsschutz GmbH),
Hans-Martin Wischnath
(DGB Rechtsschutz GmbH)

Fotos:

Oliver Bodmer, Thomas Härtrich
(transit), Peter Poser

Grafik & Produktion,

Redaktionsadresse:
ran Verlag GmbH
Amsterdamer Straße 228
50735 Köln
Telefon: 0221. 973 28-0
E-Mail:
redaktion.rechtso@ranverlag.de

www.dgbrechtsschutz.de

■ ■ ■ Arbeitnehmerdatenschutz

Der Arbeitnehmerdatenschutz ist in Deutschland nicht ausdrücklich gesetzlich geregelt – ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz existiert nicht. Daher gilt für den Datenschutz im Arbeitsverhältnis das Bundesdatenschutzgesetz. Zudem sind je nach Einzelfall häufig auch spezielle Regelungen zu beachten,

beispielsweise im Telemediengesetz und im Betriebsverfassungsgesetz. Die Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder fordern bereits seit 1984 bereichsspezifische Regelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz. Bislang fehlt es jedoch an gesetzgeberischen Initiativen zur Schaffung eines Gesetzes.

► **Wegeunfall | Abgrenzung sachlicher Zusammenhang mit häuslichem Arbeitsplatz**

Versicherungsschutz gilt nur im öffentlichen Raum

Befinden sich die Wohnung und die Arbeitsstätte in einem Haus, besteht Versicherungsschutz, wenn der Weg der versicherten Tätigkeit dienen soll. Dies ist der Fall wenn:

- a) der Ort, an dem sich der Unfall ereignet, wesentlich, d. h. ständig, zu betrieblichen Zwecken genutzt wird und
- b) der Unfall im privaten Bereich durch eine Situation gekennzeichnet ist, die ein sofortiges Handeln erfordert, wie bei einer Rufbereitschaft.

Die Entscheidung
Bundessozialgericht
am 12. Dezember
2006, Az. B 2
U 1/06 R

Der Sachverhalt

Der Kläger ist als Außendienstmitarbeiter einer Versicherungsgesellschaft beschäftigt. Er bewohnt in einem Mehrfamilienhaus eine Dreizimmerwohnung; eines der Zimmer dient als Arbeitszimmer. Am 24. April 2001 arbeitete der Kläger zunächst in seinem Arbeitszimmer im Rahmen seines Beschäftigungsverhältnisses, packte dann seine Sachen zusammen und verließ die Wohnung, um einen Kunden zu besuchen und an einer Sitzung der Bezirksdirektion der Versicherung teilzunehmen. Im Treppenhaus des von ihm bewohnten Mehrfamilienhauses stürzte er und verletzte sich an der Wirbelsäule. Die Be-

klage lehnte die Anerkennung des Sturzes als Arbeitsunfall ab, weil sich der Unfall im nichtversicherten häuslichen Bereich des Klägers ereignet habe.

Mit seiner Revision rügt der Kläger die Verletzung materiellen Rechts. Er macht geltend, das Bundessozialgericht (BSG) habe bisher nicht entschieden, ob Arbeitnehmer, die einen Großteil ihrer Arbeitsleistung in einem häuslichen Arbeitszimmer verrichten, auf dem Weg zu weiteren unter Versicherungsschutz stehenden Tätigkeiten auch dann unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehen, wenn ein Teil des Weges zwangsläufig durch den häuslichen Bereich führt.

Die Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers wurde zurückgewiesen. Der Senat sieht Wege in dem vom Versicherten bewohnten Haus als nicht vom Versicherungsschutz mit umfasst an. Dies gilt sogar in städtischen Mehrfamilienhäusern, weil auch deren Treppenhaus kein öffentlicher Raum ist, dieses den jeweiligen Versicherten besser als anderen Personen bekannt ist und er für diese „Gefahrenquelle“ mitverantwortlich ist. Bei dieser auf objektive Merkmale gegründeten klaren Grenzziehung zwischen dem versicherten Teil und dem unversicherten Teil des Weges hat sich das BSG von dem Gesichtspunkt der Rechtssicherheit und einer möglichst einheitlichen Rechtsprechung leiten lassen und

keine Ausnahme zugelassen. Die Grenze „Außentür des Gebäudes“ trennt klar den öffentlichen Verkehrsraum von dem unversicherten Bereich ab, dem von dem Versicherten bewohnten Haus bzw. dem Haus, in dem seine Wohnung liegt. Versicherungsschutz besteht dann, wenn der Ort, an dem sich der Unfall ereignete, auch Betriebszwecken wesentlich dient und ob der rein persönliche Lebensbereich schon verlassen wurde.

Vorliegend wurde jedoch überhaupt keine der versicherten Tätigkeit des Klägers zuzurechnende Nutzung des Treppenhauses festgestellt, zumal gelegentliche Besuche von Kunden nicht ausreichend wären, um festzustellen, dass die Treppe rechtlich wesent-

lich den Zwecken des Unternehmens dient.

Versicherungsschutz besteht weiter dann, wenn die Tätigkeit des Klägers durch eine Situation gekennzeichnet war, die durch eine Art Rufbereitschaft und die Notwendigkeit, sofort zu handeln, geprägt ist. Versicherungsschutz bejaht hat das BSG bei einem Sturz im Schlafzimmer auf dem Weg zum Telefon bei einem möglichen Ausbruch von Jungvieh und bei einem Vorsteher eines Wasserschutzverbandes mit Alarmanlage im Erdgeschoss. Die aufgezeigten Voraussetzungen Rufbereitschaft und Notwendigkeit eines sofortigen Handelns sind vorliegend nicht erfüllt, sodass eine Entscheidung zu Gunsten des Klägers nicht ableitbar ist.

Hinweise

Aus der Entscheidung des BSG lassen sich zur Abgrenzung des Versicherungsschutzes folgende Fallgestaltungen ableiten: Wege in einem vom Versi-

cherten bewohnten Haus sind nicht vom Versicherungsschutz umfasst. Die Außentüren des Gebäudes trennen den versicherten Raum vom nicht versicherten ab, dies gilt auch in Mehrfamilienhäusern.

aus: Aktuelle
 Rechtsschutz-
 information der
 DGB Rechts-
 schutz GmbH

UV/Schwbo59
 vom
 30.10.2007

▶ Teilzeitarbeit | Geringere Vergütung von Mehrarbeit

Mögliche Diskriminierung von Frauen

Die Vergütung von **Mehrarbeit zu einem niedrigeren Satz** als dem, der für reguläre Arbeitsstunden gezahlt wird, kann eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen. So entschied der Europäische Gerichtshof (EuGH) im Fall einer **teilzeitbeschäftigten** Berliner Lehrerin. Sie hatte für Mehrarbeit weniger Vergütung erhalten als ein (vollzeitbeschäftigter) Kollege für **dieselbe Anzahl von Arbeitsstunden**. Der EuGH stellte hierzu fest, dass es gegen den Grundsatz der **Entgelt-**

gleichheit verstößt, wenn Teilzeitbeschäftigte für Mehrarbeit geringer entlohnt werden als Vollzeitbeschäftigte. Da eine solche ungleiche Entlohnung erheblich mehr weibliche als männliche Beschäftigte betreffe, könne hier auch ein Verstoß gegen den **Gleichbehandlungsgrundsatz** von Männern und Frauen vorliegen. Das für den Fall zuständige Bundesverwaltungsgericht möge diesen Gesichtspunkt prüfen, so der EuGH.

Die Entscheidung
Europäischer Gerichtshof am 6. Dezember 2007, Az. C-300/06

Der Kommentar

Das deutsche Recht sieht im **Teilzeit- und Befristungsgesetz** (TzBfG) ein Verbot der Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer vor. Es fragt sich, warum dieser Grundsatz bei einem öffentlichen Arbeitgeber wie der Berliner Schulbehörde nicht berücksichtigt wurde. Nach dem EuGH-Urteil könnte jetzt die Situation entstehen, dass Teilzeitbeschäftigte nur dann eine Benachteiligung bei der Vergütung erfolgreich angehen können, wenn **Frauen den überwiegenden Teil der Beschäftigten** ausmachen. Sollte es vor den Arbeitsgerichten in Zukunft zu ähnlichen

Streitigkeiten kommen, wird jeweils die Frage zeitaufwändig zu klären sein, wie viele Teilzeitbeschäftigte (dieser Branche) Frauen sind.

Der Praxistipp

Leisten Teilzeitbeschäftigte Mehrarbeit, sollten sie ihre **Abrechnung** prüfen: Steht ihnen aufgrund des Benachteiligungsverbotes mehr Geld zu? Zum Vergleich muss die Vergütung Vollzeitbeschäftigter für die gleiche Stundenzahl (mit eventuellen Mehrarbeitszuschlägen) ermittelt werden. Auch der **Frauenanteil** unter den Teilzeitbeschäftigten spielt einer Rolle.

▶ Betriebsbedingte Kündigung | Abfindungsanspruch

Gebunden an § 1a KSchG

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Abfindung nach § 1a KSchG (Abs. 2: 0,5 Monatsverdienste pro Beschäftigungsjahr) entsteht nur, wenn der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben auf die Anspruchsvoraussetzungen hinweist: Es muss eine **betriebsbedingte Kündigung** vorliegen, und der Arbeitnehmer

Die Entscheidung
Bundesarbeitsgericht am 13. Dezember 2007, PM 95/07 – Az. 2 AZR 807/06

darf **keine Kündigungsschutzklage** einreichen. Das Bundesarbeitsgericht hatte den Fall eines Arbeitneh-

mers zu beurteilen, der als Abfindung 4.076,16 Euro weniger erhalten hatte, als ihm nach dem Kündigungsschutzgesetz zusteht. Das BAG stellte dazu fest, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zwar auch eine geringere Abfindung – als vom KSchG gefordert – anbieten kann, aber nur dann, wenn er unmissverständlich erklärt, dass sein Angebot kein solches nach § 1a KSchG sein soll. Im vorliegenden Fall enthielt das Kündigungsschreiben aber einen Hinweis auf die Vorschrift. Der Arbeitgeber muss die 4.076,16 Euro nachzahlen.

Der Kommentar

Durch obige Entscheidung stellte das BAG klar, dass Abfindungsangebote unter Hinweis auf § 1a Abs. 2 KSchG **bindend für den Arbeitgeber** sind und der gesetzlich bestimmte Abfindungsanspruch nicht unterlaufen werden kann.

Der Praxistipp

Bei Abfindungsangeboten nach § 1a KSchG sollte der betroffene Arbeitnehmer überprüfen, ob der Betrag der Vorschrift des § 1a Abs. 2 KSchG entspricht. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als 6 Monaten auf ein volles Jahr **aufzurunden**. Beispiel: Bei einem Arbeitsverhältnis von 8 Jahren und 7 Monaten besteht ein Abfindungsanspruch von 4,5 Monatsvergütungen. Sollte der ausgezahlte **Abfindungsbetrag geringer sein**, ist dieser – unter Beachtung etwaiger tarif- oder arbeitsvertraglicher Ausschlussfristen – gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Bleibt dies fruchtlos, kann der fehlende Betrag **eingeklagt** werden.

▶ Berufsausbildungsbeihilfe | Änderung

Neuer Bescheid nötig

Ein Bescheid zur Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) muss geändert werden, wenn sich das zu berücksichtigende Azubi-Einkommen **verringert**. Dies kann unter anderem der Fall sein, wenn eine Nebentätigkeit wegfällt. Dann hat der oder die Auszubildende ein Recht darauf, dass eine **Neubewertung** vorgenommen wird, so das Bundessozialgericht (BSG). Geklagt hatte eine Auszubildende, der wegen einer **bezahlten Nebentätigkeit** eine nur verringerte BAB von 71 Euro monatlich ausgezahlt wurde. Als der Nebenverdienst wegfiel, beantragte sie eine Neuberechnung der Beihilfe. Dies wurde ihr mit dem Hinweis verweigert, bei der Errechnung des „anrechenbaren Einkommens“ sei der Zeitpunkt der Antragstellung maßgeblich. Daraus folge, dass nachträgliche Änderungen nicht berücksichtigt werden dürften. Das BSG sah dies anders: Die Auszubildende könne eine Neubewertung ihrer BAB verlangen.

Die Entscheidung
Bundessozialgericht am 28. November 2007, PM 60/07, Az. B 11a AL 47/06 R

Der Kommentar

Das Gericht hat es auf den **Sinn und Zweck** des § 71 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB III abgestellt: Zwar sei das zum Zeitpunkt der Antragstellung absehbare Einkommen der Auszubildenden maßgeblich. Wenn aber das neben der Auszubildenden vorhandene Einkommen während des laufenden Bewilligungsabschnittes sinke, könne sie nach § 48 SGB X eine **Neubewertung** verlangen.

Der Praxistipp

Ändern sich während des Bezugs von BAB die Einkommensverhältnisse, sollten Auszubildende **zeitnah** eine Neuberechnung ihrer BAB beantragen.

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