

► Kompliziertes Regelwerk

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat nicht zu einer Klagewelle geführt, so Karin Aust-Dodenhoff, Präsidentin des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg, im Interview.



Das AGG trat vor 15 Monaten in Kraft. Wie viele diesbezügliche Klagen gingen seitdem am Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg ein?

Die von vielen befürchtete Klageflut ist ausgeblieben. Gesicherte Zahlen über die Anzahl der in meinem Geschäftsbereich eingegangenen Klagen gibt es nicht, da AGG-Verfahren erst seit Sommer 2007 statistisch gesondert erfasst werden. Auf der Grundlage dieser Statistik und einer von mir im ersten Halbjahr 2007 durchgeführten internen Umfrage bei den Richtern des Arbeitsgerichts Berlin lässt sich feststellen, dass beim Arbeitsgericht Berlin monatlich zirka drei Verfahren mit AGG-Bezug eingehen – bei einer Gesamtzahl von rund 2.000 Fällen.

Welche Diskriminierungen wurden am häufigsten geltend gemacht?

Den Schwerpunkt bilden Verfahren, in denen eine Altersdiskriminierung geltend gemacht wird. Es geht um Fragen, ob Altersgrenzen in Gesetzen und Tarifverträgen Bestand haben können, ob Alterstaffelungen bei der Festlegung von Abfindungen in Sozialplänen diskriminierend sein können oder ob und wann eine altersgruppenbezogene Sozialauswahl zulässig ist.

Dem Gesetzgeber wurde bei Inkrafttreten des Gesetzes von vielen Seiten vorgeworfen, es ließe zu viele Fragen offen ...

Das AGG erweist sich als ein kompliziertes, unvollständiges und teilweise auch widersprüchliches Regelwerk. Als besonderer Brennpunkt erweist sich die Herausnahme des Kündigungsschutzes aus dem Anwendungsbereich (§ 2 Abs. 4 AGG). Dies wird von vielen Stimmen – wohl zu Recht – als richtlinienwidrig angesehen. Ob insoweit eine richtlinienkonforme Auslegung weiterhilft, ist heftig umstritten. Viele Schwierigkeiten ergeben sich auch daraus, dass der Gesetzgeber es versäumt hat, bestehendes Bundesrecht daraufhin zu durchforsten, ob es im Hinblick auf das AGG geändert oder aufgehoben werden muss. Positiv bewerte ich – und das wäre dann doch ein Erfolg des Gesetzes –, dass durch das AGG und die Diskussionen und Publikationen rund um das Gesetz offenbar die Sensibilität für Diskriminierungsfälle zugenommen hat.

»Die Sensibilität für Diskriminierungsfälle hat durch das AGG zugenommen.«

Karin Aust-Dodenhoff

Betriebsräte und Personalabteilungen sollen dafür sorgen, dass die Grundsätze des AGG im betrieblichen Alltag berücksichtigt werden. Was empfehlen Sie beiden Seiten?

Sie sollten darauf achten, dass Schulungen im Betrieb durchgeführt werden und Beschwerdestellen tatsächlich auch eingerichtet beziehungsweise alle Beschäftigten ausdrücklich auf diese Stellen hingewiesen werden. Sinnvoll wäre es sicherlich auch, wenn sich beide Seiten auf Verfahrensregelungen für die Beschwerdestelle verständigten.

In der DGB Rechtsschutz GmbH arbeiten die Experten auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts. Wie sind Ihre Erfahrungen mit den Juristinnen und Juristen?

Die Rechtssekretärinnen und Rechtssekretäre zeichnen sich dadurch aus, dass sie nicht nur über große Fachkunde im materiellen Recht einschließlich der aktuellen Rechtsprechung und im Tarifrecht verfügen, sondern auch über die betrieblichen und branchentypischen Entwicklungen informiert sind. Gerade Letzteres trägt häufig dazu bei, dass die Erörterungen in der Sache effektiver geführt und Prozesse im Interesse aller Beteiligten schneller erledigt werden können.

Entwicklungen informiert sind. Gerade Letzteres trägt häufig dazu bei, dass die Erörterungen in der Sache effektiver geführt und Prozesse im Interesse aller Beteiligten schneller erledigt werden können.

Impressum



RECHT 50!

Der Newsletter der DGB Rechtsschutz GmbH
ISSN 1861-7174

Ausgabe 5_07 (Dezember 2007)

Gedruckte Auflage: 18.000
Erscheint fünfmal jährlich.

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:

David Klammer, Peter Roggenthin

Grafik & Produktion,

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

www.dgbrechtsschutz.de

RECHT 50! 5_07

RECHT SO!



Ausgabe 5_07

Der Newsletter der DGB Rechtsschutz GmbH

► Nur nicht entmutigen lassen!

Der Streit um Anerkennung von Arbeitsunfallfolgen ist oft langwierig. Meist steht dabei Gutachten gegen Gutachten.

Ein Dachdecker erlitt Ende 2000 einen Arbeitsunfall, bei dem Unfallfolgen verblieben waren. Die Berufsgenossenschaft gewährte ihm daraufhin für 18 Monate eine Verletztenrente mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) von 20 Prozent. Kurz vor Ablauf der Verletztenrente passierte jedoch ein zweiter Arbeitsunfall. „Zunächst war der Berufsgenossenschaft nicht so wichtig, wie die Restbeschwerden zu bewerten sind“, erklärt Birgit Hartmann, Teamleiterin in Düren. Denn die Berufsgenossenschaft zahlt generell erst ab einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 20 Prozent. „Wenn aber ein weiterer Unfall hinzukommt“, so die Juristin weiter, „will man plötzlich ganz genau hinschauen, weil dann eine so genannte Stützrentensituation eintreten kann.“

Gerichtsverfahren in Schieflage

Wie die verbleibenden Unfallfolgen zu bewerten waren, musste deshalb das Aachener Sozialgericht entscheiden. In einem ersten Verfahren wollte die Berufsgenossenschaft das gerichtliche Gutachten nicht akzeptieren. Nach verschiedenen ärztlichen Stellungnahmen urteilten die Richter aber doch zugunsten des Dachdeckers und sprachen ihm Unfallfolgen von zehn Prozent bis zum 31.10.2003 zu. Gegen dieses Urteil legte die Berufsgenossenschaft zunächst Berufung ein, die dann aber zurückgenommen wurde.

Diese Minderung der Erwerbsfähigkeit von 10 Prozent wirkte sich auch aus, da mit Hilfe der DGB Rechtsschutz GmbH für den zweiten Unfall im Jahr 2002 eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von 20 Prozent erstritten wurde, die ebenfalls bis zum 31.10.2003 gezahlt werden sollte. Der Dachdecker klagte jedoch auch danach über Beschwerden, die von beiden Unfällen verblieben seien. Die Berufsgenossen-

schaft war aber der Auffassung, dass diese jeweils weniger als zehn Prozent betragen. „Gerade Verfahren mit der Berufsgenossenschaft zeichnen sich oft durch ein Ungleichgewicht aus“, kritisiert Hartmann. „Die Kläger können sich meist nur auf das gerichtlich eingeholte Gutachten stützen.“ Dagegen habe die Berufsgenossenschaft einen Stab ärztlicher Berater hinter sich. Und die behandelnden Ärzte hielten sich im Unfallrecht meist zurück. „Wir erleben oft“, so die Juristin, „dass der ärztliche Beratungsdienst der Berufsgenossenschaft sowohl über im eigenen Auftrag eingeholte als auch über gerichtliche Gutachten förmlich ‚drüberbügelt‘.“

Ausdauer vor Gericht

Dennoch hat es sich im vorliegenden Fall gelohnt, sich nicht entmutigen zu lassen. Denn das Sozialgericht entschied, dass für vier Jahre rückwirkend und in Zukunft von einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von jeweils zehn Prozent auszugehen sei. Damit liege ein Stützrentenfall vor. Die Berufsgenossenschaft verzichtete diesmal auf eine Berufung. „Für den Betroffenen war dieses Urteil besonders wichtig, da er mittlerweile seinen Job verloren hat“, sagt Birgit Hartmann. „Vor allem, da die Streitsumme so hoch war, dass allein die Zinsen im vierstelligen Bereich liegen.“

Sozialgericht Aachen am 24.05.2007

Az. S 10 (14) U 50/06



Teamleiterin Birgit Hartmann vom DGB Rechtsschutz-Büro Düren erstritt für ihren Mandanten eine hohe Stützrente.

■ ■ ■ AGG-Bilanz des LAG Baden-Württemberg

Am 18. August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sollen damit verhindert oder beseitigt werden.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg hat vor einigen Wochen Zahlen über Rechtsfälle aus dem Bereich des AGG ermittelt – vom Tag des Inkrafttretens bis zum 18. April dieses Jahres. 109 Verfahren gingen in diesem Zeitraum bei den Arbeitsgerichten ein, was etwa 0,3 Prozent der erstinstanzlichen Streitigkeiten landesweit vor Arbeitsgerichten entspricht. 64 Fälle sind bereits entschieden worden – überwiegend mit einem Vergleich,

lediglich bei zwölf Verfahren gab es ein Urteil. Die häufigste Form der Diskriminierung war mit 36 Prozent das Alter, das Geschlecht war Streitpunkt bei 28 Prozent der AGG-Fälle, gefolgt von Behinderung mit 18 Prozent und ethnischer Herkunft mit elf Prozent. Bewerbungen waren die häufigsten Anlässe für diskriminierende Vorfälle (38 Prozent), danach folgten Kündigungen mit 36 Prozent und mit 26 Prozent bestehende Arbeitsverhältnisse. Die Kläger wollten in drei von vier Fällen eine Entschädigung oder Schadensersatz erzielen, in manchen Verfahren sollten Kündigungen für unwirksam erklärt oder andere arbeitsrechtliche Maßnahmen geltend gemacht werden.

Die richtige Strategie entscheidet

Arbeitsrechtliche Beschlussverfahren sind bei uns besser aufgehoben als bei niedergelassenen Anwälten, sagt Klaus Westermann, Geschäftsführer der DGB Rechtsschutz GmbH.



Beschlussverfahren werden von Betriebsräten häufig an niedergelassene Anwälte vergeben. Die DGB Rechtsschutz GmbH bemüht sich intensiv um die Übernahme solcher Verfahren – warum?

Die Ergebnisse der Beschlussverfahren gestalten den Rahmen mit, in dem die betriebliche Interessenvertretung stattfindet. Deshalb sollten solche Verfahren auch von gewerkschaftlichen Juristen geführt werden. Die DGB Rechtsschutz GmbH verfügt über

eine in Jahrzehnten angesammelte Erfahrung im Arbeitsrecht und kann die Mandanten künftig bis zum Bundesarbeitsgericht begleiten.

Recht auf Mitbestimmung

Das Arbeitsgericht Weiden hatte in einem Beschlussverfahren darüber zu entscheiden, ob der Betriebsrat mitzubestimmen hat, wenn der Arbeitgeber freiwillige Entgelterhöhungen bedingten. Der Betriebsrat, vertreten vom DGB Rechtsschutz-Büro Weiden, war der Auffassung, dass ihm wegen der Anrechnung der Gehaltserhöhung auf die einzelnen übertariflichen Zulagen und der herangezogenen sozialen Kriterien ein Mitbestimmungsrecht

gem. § 87 BetrVG zustehe. Dem stimmten die Richter zu und beriefen sich auf einen Beschluss des Bundesarbeitsgerichts. Dieses besagt, dass es dem Zweck des Mitbestimmungsrechts widerspricht, wenn der Arbeitgeber es allein durch ausschließen könne, dass er mit einer Vielzahl von Arbeitnehmern jeweils individuelle Vereinbarungen trifft und dabei die Formulierung einer allgemeinen Regel vermeidet.

Arbeitsgericht Weiden am 11.06.2007, Az. 6 BV 14/06.

Dann tragen aber die Gewerkschaftsmitglieder die Kosten, während die Honorare der niedergelassenen Anwälte der Arbeitgeber zahlt ...

Auf den ersten Blick ist es natürlich verlockend, dem Arbeitgeber die Kosten „aufzuhalsen“. Aber es geht doch in erster Linie darum, das Verfahren erfolgreich abzuschließen und möglichst viel für die Beschäftigten und deren Interessenvertretung zu erreichen.

Was spricht denn für die DGB Rechtsschutz GmbH?

Der Streit mit Arbeitgebern ist oft die Folge einer längeren Entwicklung. Meist soll die Interessenvertretung bewusst geschwächt werden. Wir haben durch den ständigen Austausch mit den Betriebsräten und den Gewerkschaften vor Ort Einblick in die Hintergründe und können dadurch verfahrenstaktisch besser

agieren, als dies niedergelassenen Anwälten möglich ist. Solch gute Kenntnis der Situation entscheidet oft über den Erfolg.

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat in Kempten ein Modellprojekt zu Beschlussverfahren durchgeführt. Warum?

Wir wollten zeigen, dass durch eine engere Verzahnung

von betrieblicher Interessenvertretung, zuständiger Gewerkschaft und örtlichem DGB Rechtsschutz-Büro mehr für die Beschäftigten erreicht werden kann. Dazu gehört auch eine erfolgreiche Vertretung bei Beschlussverfahren.

Welche Ergebnisse hatte das Projekt?

Unsere Rechtssekretäre haben den Austausch mit den Gewerkschaften vertieft und die Betriebs- und Personalräte beraten – nicht nur wenn konkrete Fälle vorlagen. Außerdem haben sie in Betriebsratsseminaren referiert. In der Folge konnte die Zahl der von uns geführten Beschlussverfahren um 15 Prozent gesteigert werden.

+++ Ticker +++

Erfolg vor Gericht: 64.000 Euro sollte eine arbeitslose Frau an die Bundesagentur für Arbeit zurückzahlen. Es ging um die Frage, ob eine eheähnliche Gemeinschaft vorliegt oder nicht. Die Arbeitslosenhilfepfängerin wandte sich an das DGB Rechtsschutz-Büro Zwickau, das sie vor Gericht vertrat. Die Mandantin wurde von der Bundesagentur für Arbeit aufgefordert, für den Zeitraum von 1994 bis 2004 rund 64.000 Euro Unterstützung zurückzuzahlen. Den Vorwurf, die Mandantin lebe in einer eheähnlichen Gemeinschaft, konnte Rechtssekretär Harald Gerber vor dem Sozialgericht Chemnitz widerlegen. Dies erkannte dann auch die Bundesagentur für Arbeit an und hob den Erstattungsbescheid auf. +++ Hermann Hauer ist neuer Teamleiter für die Arbeitseinheit Passau/Landshut. +++ Sven Alisch ist neuer Teamleiter für die Arbeitseinheit Potsdam. Zu dieser Arbeitseinheit gehören die Büros Potsdam und Neuruppin sowie der Service-Point Brandenburg an der Havel. +++ Die Arbeitseinheiten Halle/Naumburg und Dessau werden am 30. November 2007 zusammengelegt. Die neue Arbeitseinheit wird über Büros in Halle, Dessau und Naumburg verfügen. Teamleiterin Heidemarie Voland wird ab dem 1. Dezember 2007 die Arbeitseinheit verantwortlich führen.

RECHT 50! 5_07

Weihnachtsgeld: Alle Jahre wieder

Wenn es irgendwie geht, versuchen Arbeitgeber seit einigen Jahren, am Weihnachtsgeld zu sparen. Das misslingt glücklicherweise auch dann häufig, wenn keine Tarifbindung mehr besteht.

Es herrscht die allgemeine Tendenz, nach Betriebsübergängen – wenn ein Unternehmen etwa in mehrere einzelne aufgeteilt wird – nicht mehr in den Tarifvertrag zurückzukehren. Viele Firmen nutzen Neugründungen, um in veränderten Arbeitsverträgen oder Betriebsvereinbarungen nur noch verringerte Sonderzahlungen vor allem unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit anzubieten. In solchen Fällen sind oft die einzelvertraglichen Vereinbarungen entscheidend, ob und in welcher Höhe die Mitarbeiter Weihnachtsgeld erhalten.

Nimmt zum Beispiel im Arbeitsvertrag eine Klausel Bezug auf tarifvertragliche Regelungen, was Sonderzahlungen angeht, hat der Arbeitnehmer häufig Anspruch auf deren Auszahlung, auch wenn die Firma nicht mehr tariflich gebunden ist.

So geschehen beim Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) in Neu-Ulm. Der dortige Kreisverband war bis zum Jahr 2000 Teil des bayerischen Landesverbandes des ASB gewesen und wurde dann selbstständiger

Rechtsträger. Als solcher war er nicht mehr an den Manteltarifvertrag gebunden. Die Folge: Urlaubs- und Weihnachtsgeld wurden nur noch gekürzt ausgezahlt.

Die DGB Rechtsschutz-Büros in Augsburg und München konnten dennoch in zwei Instanzen den Anspruch etlicher ASB-Mitarbeiter auf volle Auszahlung des Weihnachtsgeldes durchsetzen – begründet auf „einer einzelvertraglichen Zusage des Beklagten“, so der Richter des Landesarbeitsgerichtes München in seinem Urteil, womit der Arbeitgeber seinen Verpflichtungswillen zum Ausdruck gebracht hatte.

In zweiter Instanz erfolgreich

„Auch wenn die Tarifbindung nicht mehr besteht“, erklärt Stefan Krüger, Rechtssekretär im DGB Rechtsschutz-Büro München, „muss man im Arbeitsvertrag genau prüfen, ob der alte Tarifvertrag nicht doch noch gilt.“

Neben der gekürzten Auszahlung des Weihnachtsgeldes besteht eine weitere



Fast 70 Prozent der Beschäftigten erhalten eine Jahressonderzahlung, am meisten verbreitet ist das „Weihnachtsgeld“.

Die aktuellen Zahlen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung zeigen: Es gibt nach wie vor deutliche Unterschiede in den Branchen sowie in West und Ost. In Betrieben mit Tarifbindung erhalten 83 Prozent der befragten Beschäftigten und in Betrieben ohne Tarifbindung nur 56 Prozent Jahressonderzahlungen.

Tendenz darin, dieses in unterschiedlicher Höhe auszusahlen. Das betraf einen Arbeitnehmer in Bayern, der ebenfalls vom Münchner Büro der DGB Rechtsschutz GmbH in zweiter Instanz erfolgreich vertreten wurde. Der als Einrichter in einer kunststoffverarbeitenden Firma beschäftigte Mann bekam zunächst eine stark reduzierte Sonderzahlung überwiesen, Monate später eine Nachzahlung, die aber noch 300 Euro unter dem Betrag lag, den seine Kollegen nachbezahlt bekamen. Die Firma berief sich auf die unterschiedliche Vorbildung der Mitarbeiter. Das Landesarbeitsgericht ist auf diese und andere Unklarheiten nicht weiter eingegangen, sondern sah darin den urteilsentscheidenden Umstand. Da einige Formulierungen in dem neuen Vertrag unterschiedlich interpretiert werden könnten, brachte der Richter die Unsicherheitsregelung des § 305 c Abs. 2 BGB zur Anwendung: „Die verbleibende Unklarheit geht zu Lasten der Beklagten.“

Landesarbeitsgericht München am 14.06.2007, Az. 4 Sa 1291/06 (Arbeitsgericht Augsburg, Az. 8 Ca 565/06 N), und am 27.04.2007, Az. 11 Sa 1235/06 (Arbeitsgericht München, Az. 21 Ca 18402/05)

Fragen & Antworten

Ist eine Kürzung oder Streichung des Weihnachtsgeldes zulässig, wenn der Arbeitgeber immer auf die Freiwilligkeit der Zahlung hingewiesen hat?

Stefan Krüger: Ist das Weihnachtsgeld bisher ohne Vorbehalt mindestens dreimal bezahlt worden, besteht ein Anspruch aufgrund betrieblicher Übung. Dieser kann nicht einseitig widerrufen oder beseitigt werden. Ein eventuell vereinbarter Widerrufsvorbehalt muss eindeutig sein sowie die möglichen Gründe des Widerrufs bezeichnen.

Selbst ein so genannter Freiwilligkeitsvorbehalt schließt den Anspruch auf Weihnachtsgeld nicht immer aus. Die Klausel muss klar und widerspruchsfrei sein und darf den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen. Was das bedeutet, hat die Rechtsprechung allerdings noch nicht abschließend geklärt. Auf jeden Fall ist die bis zur Einführung eines Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes geltende Freiheit des Unternehmers, so genannte freiwillige

Leistungen ohne Begründung zu kürzen, nicht mehr gültig.

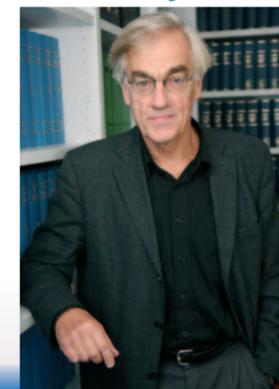
Was tun, wenn das Weihnachtsgeld gekürzt oder gar nicht ausgezahlt wurde?

Stefan Krüger: Wie im normalen Geschäftsleben auch, sollte dann schriftlich Einspruch erhoben werden. Die Arbeitnehmer oder auch der Betriebsrat sollten schriftlich die Ansprüche bei der Firmenleitung geltend machen.

Kann der Arbeitgeber Weihnachtsgeld an seine Mitarbeiter unterschiedlich hoch auszahlen?

Stefan Krüger: Wenn dies aus sachlich nachvollziehbaren Gründen und nicht willkürlich geschieht: Ja. Sind die Arbeitsbedingungen jedoch vergleichbar, müssen die Mitarbeiter auch ein gleich hohes Weihnachtsgeld erhalten.

Stefan Krüger vom Münchener Büro der DGB Rechtsschutz GmbH beantwortet häufig gestellte Fragen im Zusammenhang mit dem Weihnachtsgeld.



Ehrenamtliche Richter in Nürnberg

Zum Fachvortrag des Arbeitsrichters Ulrich Schmottermeyer lud die DGB Rechtsschutz GmbH ehrenamtliche Richter am 18.10. in das Nürnberger DGB-Haus ein. Die Teamleiterin vor Ort, Sabine Bühner (Foto links), begrüßte die Teilnehmer.

