

## INHALT

▶▶ „Eine gelungene Veranstaltung“, 170 ehrenamtliche Arbeits- und Sozialrichter nahmen im November in Erfurt an einer Tagung der DGB Rechtsschutz GmbH teil. [Seite 2](#)

▶▶ **Jeden ALG-II-Bescheid genau prüfen.** Im Grundsatz verfassungsgemäß, im Einzelfall muss die Höhe der Bezüge erneut geprüft werden. So entschied das Bundessozialgericht Ende November über Musterklagen zum ALG II. [Seite 3](#)

▶▶ **Gestandene Praktiker.** Ingrid Schmidt, Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts, über die wichtige Arbeit von ehrenamtlichen Richtern an den Arbeits- und Sozialgerichten. [Seite 4](#)

## ▶▶ Bei Kündigung alles versuchen

Eine Industrie-Buchbinderei muss nach einer einstweiligen Verfügung einen gekündigten Mitarbeiter weiterbeschäftigen.

Der Antragsteller der einstweiligen Verfügung arbeitet seit über sechs Jahren bei der Binderei im bayerischen Kirchheim als Maschinenhilfskraft und wurde zum 30. September letzten Jahres betriebsbedingt entlassen. „Damit der Kollege nicht vor dem Ende des Hauptverfahrens arbeitslos wird“, erklärt Rechtssekretär Hannes Bayer vom Münchener Büro der DGB Rechtsschutz GmbH, „haben wir zusätzlich zur Kündigungsschutzklage eine einstweilige Verfügung beantragt, die den Weiterbeschäftigungsanspruch sichern sollte.“ Diesem Antrag wurde stattgegeben, so dass der Mitarbeiter einigermaßen beruhigt das Ende des Kündigungsschutzverfahrens abwarten kann. Er ist einer von 25 Kollegen, die entlassen wurden und die alle dasselbe durchlaufen haben: Widerspruch des Betriebsrats gegen die Kündigung, trotzdem Ausspruch der Kündigung, Kündigungsschutzklage, einstweilige Verfügung.

### Uneinheitliche Rechtsauffassung

„Leider gibt es zum Thema Weiterbeschäftigungsanspruch keine einheitliche Rechtsauffassung“, beklagt Hannes Bayer. Denn nur fünf der einstweiligen Verfügungen wurden anerkannt, die übrigen 20 von einer anderen Kammer abgelehnt. Weitere 60 Verfahren sind in Vorbereitung: „Die Firma will ihre Belegschaft um die Hälfte reduzieren“, weiß Hannes Bayer, der alle Kündigungsschutzverfahren betreut. Kompliziert ist die arbeitsrechtliche Situation auch dadurch, dass die Firma in viele Gesellschaften aufgeteilt wurde, unter anderem in eine Binderei und eine Druckerei, und diese nun wieder vereint werden sollen. Das gibt dem Betriebsrat allerdings die Chance, die Sozialauswahl des Arbeitgebers bei den Kündigungen anzugreifen: Demnach müssen die Mitarbeiter vergleichbarer Tätigkeiten aller Firmenteile in die Sozial-



auswahl einbezogen werden. Das hatte die Geschäftsleitung unterlassen. Sozialauswahl fehlerhaft, argumentierte der Betriebsrat in seinem Widerspruch gegen die Kündigungen. Leider folgte das Arbeitsgericht München nur in fünf Fällen dieser Ansicht. Dennoch rät Jürgen Emmenegger, Betriebsratsvorsitzender der Firma, in jedem Kündigungsfall immer alles zu versuchen – auch einstweilige Verfügungen.

*Arbeitsgericht München am 12. Oktober 2006,  
Az. 23 Ga 213/06*

**25 einstweilige Verfügungen – Betriebsrat Jürgen Emmenegger (links) und Rechtssekretär Hannes Bayer gehen gemeinsam gegen zahlreiche Kündigungen vor.**

## Krankengeld nach Kündigung Trotz Urlaub

Gekündigte Mitarbeiter haben auch für die Zeit nach dem Ausscheiden aus einem Beschäftigungsverhältnis noch Ansprüche auf Krankengeld. Diese bestehen auch für die Zeit fort, für die der Arbeitgeber bereits eine Urlaubsabgeltung zahlt.

Unterstützt von der DGB Rechtsschutz GmbH hatte ein Arbeitnehmer geklagt, dem zum 31. August 2002 betriebsbedingt gekündigt worden war. Ab dem 12. August 2002 war der Beschäftigte krank. Er erhielt eine Lohnfortzahlung bis zum 31. August und eine Urlaubsabgeltung für 14 Tage. Die Firma zahlte ihm danach erst ab dem 20. September Krankengeld, weigerte sich jedoch, dies auch für die Zeit vom 1. bis 19. September zu zahlen, weil ihrer Ansicht nach der Krankengeld-Anspruch für diesen Zeitraum aufgrund der Urlaubsabgeltung geruht habe. Das Bundessozialgericht widersprach dieser Ansicht. Der zuständige § 49 Abs. 1 SGB V sehe kein Ruhen des Krankengeld-Anspruchs bei Bestehen eines Anspruchs auf Urlaubsabgeltung vor. Die Abgeltung ist kein mit der Krankengeld-Zahlung zeitlich konkurrierendes Arbeitsentgelt.

*BSG am 30.05.2006, Az. B 1 KR 26/05 R*

## ■■■ Einstweilige Verfügung

Wenn der Betriebsrat fristgemäß – innerhalb einer Woche – und ordnungsgemäß der Kündigung widerspricht (§ 102 Abs. 2 Ziff. 1 BetrVG), hat eine einstweilige Verfügung Chancen vor Gericht. Ordnungsgemäß bedeutet: Der Betriebsrat greift konkret die Sozialauswahl als falsch an, indem er einen Personenkreis benennt, der sozial weniger schutzbedürftig ist als der zu kündigende Mitarbeiter. „Das bringt den Betriebsrat natürlich in eine heikle Situation“, weiß Jürgen Emmenegger, Betriebsrats-

vorsitzender der Oldenbourg GmbH, aus Erfahrung, „einen anderen zur Kündigung vorzuschlagen, weil er kürzer im Betrieb, ledig oder ohne Kinder ist – davor schrecken manche Betriebsräte zurück.“ Eine andere Möglichkeit lässt das Gesetz jedoch nicht zu. „Da muss man als Betriebsrat Mechanismen überlegen, wie man vorgeht“, berichtet Jürgen Emmenegger. Sein Rat: viel reden – mit jedem Einzelnen, den Arbeitsteams und der gesamten Belegschaft.



## ► „Eine gelungene Veranstaltung“

170 ehrenamtliche Arbeits- und Sozialrichter nahmen im November an einer zweitägigen Tagung der DGB Rechtsschutz GmbH in Erfurt teil. Hochkarätige Experten gaben ihnen einen Einblick in die jüngsten Entwicklungen der Rechtsprechung.

### Kündigung und Sozialauswahl

Unterläuft dem Arbeitgeber bei Kündigungen mit Sozialauswahl nach dem Punktesystem ein Fehler, so gelte infolge eines aktuellen Urteils des Bundesarbeitsgerichts künftig nicht mehr die ‚Domino-Theorie‘:

»Seit 25 Jahren bin ich nun schon ehrenamtlicher Arbeitsrichter. Die Tagung habe ich als Würdigung meiner Richtertätigkeit empfunden. Auch war sie eine gute Gelegenheit, mich mit anderen ehrenamtlichen Richtern aus ganz Deutschland auszutauschen.«  
Alfred Schelhas, Prien am Chiemsee

Anders als früher seien in diesem Fall nicht alle Kündigungen rechtlich unwirksam, sondern nur noch die, die bei korrektem Vorgehen nicht ausgesprochen worden wäre (BAG, Az. 2 AZR 812/05). Darauf verwies Christoph Schmitz-Scholeermann, Richter am Bundesarbeitsgericht. Das Gericht habe die Grenzen der unternehmerischen Freiheit weit gesteckt. So dürfe ein Arbeitgeber zum Beispiel Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze umwandeln, auch wenn einzelnen Arbeitnehmern daraus Nachteile erwachsen. Jedoch müsse er einen Arbeitnehmer, dem er betriebsbedingt gekündigt hat, weiterbeschäftigen, wenn im Unternehmen ein anderer Arbeitsplatz unbesetzt sei.

### Aufhebungsvertrag und Sperrzeit

Löst ein Arbeitnehmer sein Beschäftigungsverhältnis aus wichtigem Grund, darf die

Agentur für Arbeit keine Sperrzeit gegen ihn verhängen. Dabei sei es unerheblich, ob bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages die ansonsten drohende Kündigung objektiv rechtmäßig sei, wenn die Abfindungshöhe ein bestimmtes, im Kündigungsschutzgesetz geregeltes Maß nicht übersteigt. Auf dieses Ergebnis jüngster Rechtsprechung verwies Dr. Thomas Voelzke, Richter am Bundessozialgericht. Da der Gesetzgeber den Druck auf die Arbeitnehmer erhöht habe, ist es sinnvoll, „die Sperrzeit-Tatbestände vorsichtig anzufassen“, so Voelzke. In zwei Urteilen habe das Bundessozialgericht die Grenzen gesteckt. So sei es einem Arbeitnehmer nicht zuzumuten, eine ihm drohende Kündigung abzuwarten, statt einen Aufhebungsvertrag abzuschließen (BSG, Az. B 11a AL 47/05 R). Auch wer ein unbefristetes zugunsten eines befristeten Arbeitsverhältnisses aufgeben und später arbeitslos werde, dürfe nicht mit einer Sperrzeit belegt werden, sofern mit dem Wechsel eine Erweiterung der beruflichen Einsatzmöglichkeiten verbunden gewesen sei (BSG, B 11a AL 55/05 R). Noch nicht geurteilt habe das Bundessozialgericht darüber, ob die Verhängung einer Sperrzeit rechtmäßig sei, wenn ein gekündigter Arbeitnehmer sich weigere, ein Beschäftigungsangebot der Agentur für Arbeit anzunehmen, mit dem Hinweis, über seine Kündigungsschutzklage sei noch nicht entschieden worden.

Keine rechtliche Grundlage sehe er für das Verlangen mancher Arbeitsagentur, ein auslaufendes Beschäftigungsverhältnis vorzeitig zu kündigen, um eine schlechter bezahlte Stelle anzunehmen.

### Mindestlohn

Entschließt sich der Gesetzgeber zur Einführung von Mindestlöhnen, muss er rechtlich offene Fragen berücksichtigen. Dieses Resümee zog Privatdozentin Dr. Eva Kocher von der Universität Hamburg. Erfolgversprechender Weg sei die Ausdehnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf andere Branchen. Um einen Konflikt mit der grundgesetzlich garantierten Tarifautonomie und dem festgeschriebenen Regelungsvorrang der Tarifparteien zu vermeiden, empfehle sich bei der Festlegung von Mindestlöhnen die Bezugnahme auf Tarifverträge. Um Dumping-Löhne zu verhindern, sollte eine staatliche Kommission prüfen, ob die Tarifverträge tatsächlich das Existenzminimum gewährleisten. So habe der Gesetzgeber das Recht, in die Tarifvertragsfreiheit einzugreifen.

»Die Referenten haben die juristischen Inhalte sehr gut vermittelt und die arbeits- und sozialrechtlichen Aspekte ideal miteinander verknüpft – eine rundum gelungene Veranstaltung!«  
Janine und Lothar Bochat, Berlin

Tagung mit wertvollen Informationen: Christoph Schmitz-Scholeermann (oben links) und Ingrid Schmidt, Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts (unten rechts).



### +++ Ticker +++

Die DGB Rechtsschutz GmbH veranstaltet gemeinsam mit dem DGB Bildungswerk vom 01. bis 02.03.2007 in Lüneburg eine Fachkonferenz zum Thema ‚Beendigungskündigung, Änderungskündigung und alternative Beendigungsformen des Arbeitsverhältnisses‘. Das ausführliche Tagungsprogramm ist abrufbar unter: [www.dgbrechtsschutz.de](http://www.dgbrechtsschutz.de) (Menüpunkt: Aktuelles/Veranstaltungen).

# ▶▶ Jeden ALG-II-Bescheid genau prüfen

Im Grundsatz verfassungsgemäß, im Einzelfall muss die Höhe der Bezüge erneut geprüft werden. So entschied das Bundessozialgericht Ende November über Musterklagen zum ALG II.

In der Revision vor dem Bundessozialgericht vertrat Max Epplein von der Bundesrechtsstelle der DGB Rechtsschutz GmbH einen 1943 geborenen Arbeitnehmer, der nach der ‚58er-Regelung‘ bis Ende 2004 Arbeitslosenhilfe in Höhe von 986 Euro monatlich bezog. Er hatte – wie viele andere – vorher dem (damaligen) Arbeitsamt sein Einverständnis gegeben, nicht mehr in den Arbeitsmarkt vermittelt werden zu wollen, und erhielt dafür eine Arbeitslosenhilfe „unter erleichterten Voraussetzungen“. Seit Anfang 2005, dem Beginn der Hartz-IV-Ära, müssen er und seine Frau mit 520 Euro pro Monat auskommen.

## Kein „Leben in Würde“ möglich

Die drastische Senkung der monatlichen Bezüge macht ein Leben in Würde, wie es das Grundgesetz vorsieht, unmöglich – so die Auffassung der Sozialrechtsexperten der DGB Rechtsschutz GmbH. „Ältere Arbeitnehmer sind besonders benachteiligt“, führt Max Epplein weiter aus, „weil sie die geringsten Chancen auf Wiederbeschäftigung haben und sich ihre Rentenanwartschaften mindern.“ Obwohl das Bundessozialgericht die Musterklage abwies, ist der Richterspruch für Max Epplein ein Teilerfolg, weil

der Fall an das Untergericht zurückverwiesen wurde, um die Höhe der Bezüge zu prüfen. Möglicherweise stünden dem Kläger höhere Leistungen zu. „Damit hat das Bundessozialgericht die individuellen Bedürfnisse des Klägers anerkannt.“

## Höhe der Bezüge wird überprüft

Diese Entscheidung bestätigt nach Eppleins Einschätzung die Tendenz beim Bundessozialgericht, in den Hartz-IV-Verfahren die individuellen, materiellen Ansprüche der Kläger zu stärken. Auch bei anderen Entscheidungen verwiesen die Kasseler Richter die Verfahren zurück an die Vorinstanzen und befürworteten beispielsweise die Ansprüche der ALG-II-Empfänger auf erhöhten Bedarf beim Umgangsrecht mit Kindern.

„Grundlage dieser Gerichtsurteile sind die Bescheide der Agenturen für Arbeit aus dem Jahr 2004“, erläutert der Jurist aus der Bundesrechtsstelle, „diese waren wohl noch nicht so klar und eindeutig, was das materielle Recht betrifft.“ Die jeweilige Höhe oder Anrechenbarkeit von Einkommen, Vermögen, Miet-, Heizungs- und anderen Lebenshaltungskosten müssen ganz individuell geprüft werden. „Das bedeutet

für die Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH, noch sorgfältiger zu prüfen, als sie es ohnehin schon tun, ob das materielle Recht hinsichtlich der Erstattung der tatsächlichen Kosten stimmt“, so Max Epplein.

Einen besonderen Vertrauensschutz für ältere Arbeitslose erkannte das Bundessozialgericht dennoch nicht an und sah auch keinen Anlass, den ALG-II-Regelsatz von 345 Euro im Monat zu beanstanden. Es sind noch weitere, von der DGB Rechtsschutz GmbH geführte Musterverfahren beim Bundessozialgericht anhängig. Sie werden im Frühjahr entschieden. Sollten diese Verfahren nicht zum Erfolg führen, so Epplein, werde die DGB Rechtsschutz GmbH mit ihren Mandanten vor das Bundesverfassungsgericht ziehen.

*Bundessozialgericht am 23.11.2006, Az. B 11b AS 9/06 R und B 11b AS 1/06 R*



Hat vor dem Bundessozialgericht bei einem Musterverfahren zum ALG II einen Teilerfolg errungen: Max Epplein von der Bundesrechtsstelle der DGB Rechtsschutz GmbH.

## ■■■ Vor Gericht in Sachen ALG II

### Weiterbildung durchgesetzt

Nachhaken lohnt sich, wenn die Agentur für Arbeit einen Antrag ablehnt. Das erlebte Mitte 2006 auch ein Bezieher von ALG II in Hannover. Die Agentur, so sein Antrag, solle ihm eine EDV-Weiterbildung finanzieren. Da er vor seiner Arbeitslosigkeit mit EDV zu tun hatte, wollte er damit seine beruflichen Chancen verbessern. Das Jobcenter Hannover lehnte den Antrag ab. Begründung: Die Weiterbildung ist nicht nötig. Das Büro Hannover der DGB Rechtsschutz GmbH ließ nicht locker und brachte die Sache vors Sozialgericht. Das entdeckte jedoch einen kleinen Formfehler und lehnte die Klage ab. Teamleiter Axel Rademacher und sein Mandant blieben hartnäckig und stellten einen Antrag auf Einstweilige Anordnung, weil der vom Kläger ausgewählte EDV-Kurs bald starten sollte. Inzwischen war der Formfehler behoben und das Landessozialgericht hörte sich die Ablehnungsbegründung des Jobcenters genauer an. Kommentar der Richter: Das überzeugt uns nicht. Bevor noch ein Urteil in der Sache erging, zog das Jobcenter sein „Nein“ zurück und genehmigte die Qualifizierung.

### Aufschiebende Wirkung

Der Widerspruch gegen einen Verwaltungsakt zu ALG-II-Leistungen hat keine aufschiebende Wirkung. Es sei denn, es bestehen Zweifel an seiner Rechtmäßigkeit oder sein Vollzug hätte für den Betroffenen eine nicht durch das öffentliche Interesse gedeckte Härte zur Folge. Im Fall einer Hauseigentümerin erkannte jetzt das Sozialgericht Oldenburg (Az. S 45 AS 1500/06 ER) die aufschiebende Wirkung an. Die Klägerin bezieht ALG II als Darlehen, das durch die Eintragung einer Grundschuld zugunsten der Agentur abgesichert werden sollte. Mit Bescheid vom 12. Oktober 2006 stellte die Agentur die Zahlungen mit der Begründung ein, die Klägerin habe die Einigung über die Grundschuld mit den Miteigentümern verzögert. Um das ALG II weiter zu erhalten, stellte die Klägerin mit Hilfe des Büros Oldenburg der DGB Rechtsschutz GmbH einen Antrag auf Einstweilige Anordnung, dem das Sozialgericht entsprach: Ihr Widerspruch habe aufschiebende Wirkung, weil die Agentur ihr keine Frist gesetzt habe. Folge: Das ALG II muss vorläufig weitergezahlt werden.

### Eigenheim nicht angerechnet

Ist bei einem eigengenutzten Einfamilienhaus die für angemessen erachtete Wohnfläche nur geringfügig überschritten, bildet dieses Eigentum kein verwertbares Vermögen im Sinne des § 12 Abs. 1 SGB II. Damit verpflichtete das Landessozialgericht München (Az. 7 AS 69/05) die Agentur für Arbeit zur Zahlung von Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts (ALG II) an den vom Münchener Büro der DGB Rechtsschutz GmbH unterstützten Kläger. Dieser hatte vor Eintritt der Hilfsbedürftigkeit ein Haus mit einer Wohnfläche von 159 qm unter anderem auch zur Alterssicherung errichtet. Die Agentur verweigerte die ALG-II-Zahlung mit dem Hinweis, für vier Personen sei nur eine Wohnfläche bis maximal 130 qm angemessen. Das Gericht sah dies anders. Es sei nicht zumutbar, das Haus umzubauen, um eine 29 qm große Einliegerwohnung zu Zwecken der Vermietung zu errichten. Die für den Umbau nötigen Kredite würden die Mieteinnahmen ohnehin neutralisieren. Ein Verkauf kam auch aus Sicht der Agentur für Arbeit nicht in Frage.

## ► Gestandene Praktiker

Auf der Tagung für ehrenamtliche Richter in Erfurt hielt Ingrid Schmidt, Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts, einen vielbeachteten Vortrag über die Arbeit dieser wichtigen Beteiligten an arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren. Wir dokumentieren hier Auszüge.

### Wertvolle Kenntnisse einbringen

Ehrenamtliche Richterinnen und Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit sind anders als Schöffen in Strafsachen keine „Laienrichter“. Ihr Einsatz beruht gerade auf dem Gedanken, dass sie als gestandene Praktiker wertvolle Kenntnisse und Erfahrungen der Arbeitswelt und des Sozialversicherungswesens in die Rechtsfindung einbringen und die Situation der Betroffenen aufzeigen.

### Lebensnahe Rechtsprechung

Indem sie als „Sachkundige“ ihre Kenntnisse und Erfahrungen in die Entscheidungsfindung einbringen, gleichen sie das Weniger an praktischen Erfahrungen der Berufsrichter aus. Durch ihre Beteiligung wird sichergestellt, dass das Gericht den Sachverhalt versteht, die Besonderheiten der jeweiligen Berufs- und Wirtschaftskreise erfasst und die Interessen der Betroffenen berücksichtigt. Das führt zu einer lebensnahen und von den beteiligten Rechtskreisen getragenen Rechtsprechung, zu hoher Akzeptanz und Rechtsfrieden.

### Folgen der Entscheidung verdeutlichen

Auch in der mündlichen Verhandlung können und sollen ehrenamtliche Richterinnen und Richter aktiv werden. Es liegt auch an ihnen, Ungenauigkeiten, Unvollständigkeiten oder Widersprüchlichkeiten im Parteilortrag oder dem Sachverständigengutachten aufzudecken. Dazu dürfen und sollen sie Fragen an die Parteien, ihre Vertreter, Zeugen und Sachverständige stellen. In der

### »Ehrenamtliche Richterinnen und Richter können die betrieblichen Zusammenhänge erläutern.«

*Ingrid Schmidt*

Beratung können sie ihren Erfahrungsschatz bei der Erfassung des Sachverhaltes einbringen. Ehrenamtliche Richterinnen und Richter können die betrieblichen Zusammenhänge erläutern und die Besonderheiten bestimmter Berufs- und Wirtschaftszweige darlegen. Im arbeitsgerichtlichen Verfahren können sie die Interessenssätze von Arbeitnehmern und Arbeitgebern und im sozialgerichtlichen Verfahren die Belange der Versicherten und der Versicherungsgemeinschaft aufzeigen. Des Weiteren können und müssen sie die Bedeutung und Folgen einer Entscheidung auf den betroffenen Berufs- und Wirtschaftskreis bzw. auf die Versicherten und die Versicherungsgemeinschaft verdeutlichen.



Seit 2005 führt erstmalig eine Frau das Bundesarbeitsgericht: Ingrid Schmidt auf der Tagung der DGB Rechtsschutz GmbH für ehrenamtliche Richter in Erfurt.

### Sachlich und persönlich unabhängig

Ehrenamtliche Richterinnen und Richter sind – ebenso wie die Berufsrichter – sachlich unabhängig und nicht an Weisungen gebunden. Ihre richterliche Tätigkeit verlangt von ihnen, dass sie sich ihrer Grundeinstellungen und Erfahrungen bewusst sind und sich bemühen, sich von persönlichen Präferenzen zu distanzieren. Sie haben sich mit den Argumenten der anderen Seite offen auseinanderzusetzen, die Argumente objektiv zu gewichten und den eigenen Standpunkt zu überdenken. Dass dies in aller Regel gelingt, zeigt die Praxis. Nach empirischen Untersuchungen, die sich mit meinen Erfahrungen decken, ergehen weit über 90 Prozent der Entscheidungen einstimmig.

## Impressum



### RECHT SO!

Der Newsletter der  
DGB Rechtsschutz GmbH  
ISSN 1861-7174

### Ausgabe 1\_07

(Februar 2007)

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:

Thomas Härtrich/transit, Thomas Range, Paul Georg El Tawil

### 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](http://www.dgbrechtsschutz.de)

## ■ ■ ■ Ehrenamtliche Richter

Ehrenamtliche Richter gibt es in allen arbeits- und sozialgerichtlichen Instanzen. Sie werden für die Dauer von fünf Jahren berufen. Vorgeschlagen werden sie in der Regel von den Verbänden – also beispielsweise von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.

Voraussetzung für das Amt des ehrenamtlichen Richters am Bundesarbeits- oder am Bundessozialgericht ist ein Mindestalter von 35 Jahren und eine besondere Befähigung: Man muss Kenntnisse und Erfahrungen in dem jeweiligen Rechtsgebiet besitzen und soll mindestens fünf Jahre ehrenamtlicher

Richter einer Vorinstanz gewesen sein. Neben Betriebs- und Personalräten sind auf Arbeitnehmerseite auch Rechtssekretäre der DGB Rechtsschutz GmbH als ehrenamtliche Richter tätig. Nach dem Entwurf des Rechtsberatungsgesetzes dürfen sie künftig allerdings nicht mehr vor der Kammer oder dem Senat auftreten, der sie als ehrenamtliche Richter zugeteilt sind. Nach einem früheren Gesetzesentwurf wären sogar eine Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter und eine Prozessvertretung als Jurist der DGB Rechtsschutz GmbH vor demselben Gericht nicht mehr zugelassen gewesen.

## ► Gewerkschaftliche Betätigungsfreiheit | Zutrittsrecht Betriebsfremder

# Zutrittsrecht ist abhängig vom Einzelfall

Die Entscheidung  
Bundesarbeitsgericht,  
Urteil vom  
28.02.2006  
Az. 1 AZR 460/04

Die Mitgliederwerbung ist Teil der durch Art. 9 Abs. 3 Satz 1 Grundgesetz geschützten Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften. Danach haben diese grundsätzlich ein Zutrittsrecht zu Betrieben, um dort auch durch betriebsfremde Beauftragte Mitglieder zu werben. Das Zutrittsrecht ist nicht unbeschränkt. Ihm können die verfassungsrechtlich geschützten Belange des Arbeitgebers, insbesondere dessen Interesse an einem störungsfreien Arbeitsablauf und der Wahrung des Betriebsfriedens entgegenstehen. Maßgeblich sind die Umstände des Einzelfalls.

### Der Sachverhalt

Die Klägerin, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft, stellte einen Globalantrag zum Zutritt in den Betrieben zu den Mittagsöffnungszeiten der Kantine zur Mitgliederwerbung. Zunächst hatte sie in dem Antrag noch den Zusatz „unter Vermeidung jeglicher Störung des Betriebsfriedens und der Betriebsabläufe“ verwendet.

### Die Entscheidungsgründe

Der Antrag ist zulässig, die Klage aber nicht begründet. Das Arbeitsgericht hatte ohne den oben genannten Zusatz dieser Klage stattgegeben. Gegen diese Entscheidung wendete sich die Beklagte. Die Klägerin hat die Zurückweisung der Berufung vorbehaltlos beantragt und sich damit das erstinstanzliche Urteil zu eigen gemacht. Die Beklagte hat hiergegen keine Einwände erhoben. Insofern ist die Klage in der Fassung, die sie im zweiten Rechtszug erfahren hat, zulässig.

Im Licht der **neueren Rechtsprechung** des BVerfG ist ein Zugangsrecht betriebsfremder Gewerkschaftsbeauftragter zum Zweck der Mitgliederwerbung grundsätzlich gegeben. Allerdings fehlt es hierfür an einer ausdrücklichen einfachgesetzlichen Regelung. Auch aus Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG ergibt sich das Zutrittsrecht nicht unmittelbar. Die **Werbung von Mitgliedern** ist aber Teil der durch Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG geschützten Betätigungsfelder der Gewerkschaften. Dazu gehören deren Befugnis, selbst zu bestimmen, welche Personen sie mit der Werbung betrauen will, und die Möglichkeit, dort um Mitglieder zu werben, wo Arbeitnehmer zusammenkommen und als solche angesprochen werden können. Da **eine gesetzliche Regelung fehlt**, müssen die Gerichte aufgrund ihrer grundrechtlichen Schutzpflicht im Weg der Rechtsfortbildung eine entsprechende Ausgestaltung vornehmen. Das den Gewerkschaften einzuräumende betriebliche Zutrittsrecht ist nicht unbeschränkt. Gegenüber dem gewerkschaftlichen Interesse an einer effektiven Mit-

gliederwerbung sind die ebenfalls verfassungsrechtlich geschützten Belange des Arbeitgebers und Betriebsinhabers abzuwägen. Dazu zählen dessen Haus- und Eigentumsrecht sowie sein Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb in Gestalt eines störungsfreien Betriebsablaufs. Diese Rechte des Arbeitgebers können je nach den Umständen des Einzelfalls dem Zutrittsrecht der Gewerkschaft entgegenstehen.

Maßgeblich sind hierbei die jeweiligen **Umstände des Einzelfalls**. Dabei sind vor allem Ausmaß und Intensität des beanspruchten Zugangsrechts von Bedeutung. In diesem Zusammenhang können die Häufigkeit, der zeitliche Umfang und der jeweilige Zeitpunkt der Besuche, wie auch die gegebenenfalls ins Verhältnis zur Belegschaftsgröße zu setzende Anzahl der betriebsexternen Gewerkschaftsbeauftragten eine Rolle spielen. Vor allem aber sind bei der Prüfung im Einzelfall die **berechtigten betrieblichen Belange des Arbeitgebers** zu berücksichtigen. Dazu gehören dessen Interesse an einem störungsfreien Betriebsablauf und die Wahrung des Betriebsfriedens. Ebenso können seine Geheimhaltungs- und Sicherheitsinteressen von Bedeutung sein. Diese können im Einzelfall den personellen und organisatorischen Aufwand, der für ihn mit dem Besuch betriebsfremder Gewerkschaftsbeauftragter verbunden ist, nicht unerheblich beeinflussen. Gleiches gilt für den konkreten Ort, zu dem innerhalb des Betriebs der Zugang gestattet werden soll. Schließlich können bei der Abwägung auch die in § 2 Abs. 2 BetrVG kodifizierten Maßgaben des ge-

setzlichen Zugangsrechts herangezogen werden. Es dürfte deshalb in der Regel geboten sein, den Arbeitgeber zuvor über den Zeitpunkt des Besuchs und über die Person des oder der Beauftragten zu unterrichten.

Der Umstand, dass das Zutrittsrecht ihrer betriebsexternen Beauftragten zum Zweck der Mitgliederwerbung von den Umständen des Einzelfalls abhängt, bringt für die Gewerkschaften **im Prozess** zwar Schwierigkeiten bei der Formulierung eines generalisierenden, **auf die Zukunft gerichteten Leistungsantrags** mit sich. Dies rechtfertigt es jedoch nicht, an den Anspruch generell geringere materiell-rechtliche Anforderungen zu stellen.

Damit kann der Klage nicht entsprochen werden. Der auf die Zukunft gerichtete Antrag der Klägerin ist ein Globalantrag. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG ist ein Globalantrag, der eine Vielzahl von Fallgestaltungen erfasst, insgesamt als unbegründet abzuweisen, wenn es darunter Fallgestaltungen gibt, in denen er sich als unbegründet erweist. Etwas anderes gilt nur, wenn sich der Antrag auf voneinander zu trennende und **gegeneinander klar abgrenzende Sachverhalte** bezieht und der begründete Teil schon dem Antrag selbst als Teilziel des Verfahrens zu entnehmen ist.

### Anmerkungen

Es ist also notwendig, konkret im Antrag die näheren Umstände zur Ausübung des Zutrittsrechts wie Personen, Zeit und Aktivität darzustellen.

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

AR 233  
vom  
13.11.2006

## ► Krankenversicherung | Betriebsrenten sind beitragspflichtige Einnahmen

# Abzug zeitlich unbegrenzt möglich

Betriebsrenten sind beitragspflichtige Einnahmen zur gesetzlichen Krankenversicherung. Werden die entsprechenden Beiträge nicht abgeführt, können sie von der Zahlstelle, die die Betriebsrente auszahlt, **nachträglich einbehalten** werden – und zwar **zeitlich unbegrenzt**. Dies entschied das Bundesarbeitsgericht, das dabei einen wesentlichen Unterschied zu dem Fall sah, bei dem ein Arbeitgeber den vom Arbeitnehmer zu tragenden Teil des Gesamtversicherungsbeitrages nicht vom Arbeits-

entgelt einbehält. Hier kann die Nachzahlung der Beiträge grundsätzlich nur bei den nächsten drei Arbeitsentgeltzahlungen nachgeholt werden. Die Witwe eines Betriebsrentners hatte vor dem BAG keinen Erfolg mit ihrer Klage, mit der sie sich dagegen wehren wollte, dass die nicht abgeführten Krankenversicherungsbeiträge aus der Betriebsrente ihres verstorbenen Mannes für vier Jahre rückwirkend einbehalten wurden, nachdem die Pflicht zur Abführung festgestellt worden war.

**Die Entscheidung**  
Bundesarbeitsgericht  
am 12.12.2006  
PM 80/06 –  
Az. 3 AZR 806/05

### Der Kommentar

Vergisst ein Arbeitgeber, die Beiträge eines Arbeitnehmers abzuführen, ist die Nachzahlung auf die nächsten drei Monate begrenzt. Damit soll verhindert werden, dass der Arbeitnehmer das Risiko für den Fehler des Arbeitgebers trägt. Die Witwe des Betriebsrentners kann hier **keine Verletzung des verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatzes** geltend machen, da bei Betriebsrentnern keine vergleichbare Interessenslage besteht.

### Der Praxistipp

Alle in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Bezieher von Betriebsrenten haben den vollen Krankenkassenbeitrag auf ihre Betriebsrente zu zahlen. Sie sollten den Bezug dieser Leistung ihrer Krankenversicherung **umgehend anzeigen**, unabhängig davon, ob sie pflichtversichert oder freiwillig versichert sind. Geschieht dies nicht, kann die Krankenkasse Nachforderungen für mehrere Jahre geltend machen, wenn später die Pflicht zur Abführung der Beiträge festgestellt wird.

## ► Kündigung | Mangelnde Deutschkenntnisse

# Sprachkurse keine Pflicht

Mangelnde Deutschkenntnisse eines gewerblichen Arbeitnehmers rechtfertigen keine **verhaltens- oder betriebsbedingte Kündigung**, so entschied das Arbeitsgericht Stuttgart – Kammern Aalen. Einem aus der Türkei stammenden Beschäftigten eines Automobilzulieferers war am 24. November 2005 wegen unzureichender Deutschkenntnisse gekündigt worden. Er wurde mit Schreiben vom 07. März 2005 aufgefordert, Deutsch zu lernen, um seinen Arbeitsplatz nicht zu gefährden. Nachdem er bei einem Test eines Sprachinstituts als „Anfänger“ eingestuft

wurde, erhielt er die Kündigung, der der Betriebsrat widersprach. Im Kündigungsschutzverfahren wertete das Gericht diese als unverhältnismäßig. Es liege kein **vertragswidriges Verhalten** vor; der Arbeitnehmer sei nicht verpflichtet, außerhalb der Arbeitszeit an Sprachkursen teilzunehmen. Wenn sich das Anforderungsprofil seiner Tätigkeit verändert habe und mehr Kommunikation erfordere (so begründete der Arbeitgeber die Kündigung), sei es zunächst Sache des Betriebs, ihm die Möglichkeit zu verschaffen, innerhalb der Arbeitszeit die nötigen Kenntnisse zu erwerben.

### Die Entscheidung

Arbeitsgericht Stuttgart  
– Kammern Aalen  
am 10.04.2006  
Az. 27 Ca 475/05

### Der Kommentar

Gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts legte die Beklagte Berufung beim Landesarbeitsgericht ein, nahm diese aber zurück, als das Gericht darauf hinwies, dass sich die Kündigung schon auf Grund des § 14 Gefahrstoffverordnung als unwirksam erweisen kann. Danach hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass den Beschäftigten in einer **für sie verständlichen Form und Sprache** Anweisungen zugänglich sind. Mangels entsprechender arbeitsvertraglicher Vereinbarung ist die für den türkischen Arbeitnehmer verständliche Sprache Türkisch und nicht Deutsch. Die Urteilsbegründung der I. Instanz trifft zu: Ändert sich das Anforderungsprofil, muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmer entsprechend schulen.

### Der Praxistipp

Setzt die Tätigkeit grundsätzlich Deutschkenntnisse voraus oder sind diese im Arbeitsvertrag vereinbart, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer entsprechend zu schulen.

## ► Betriebsübergang | Widerspruch

# Falsch unterrichtet

Der bisherige oder der neue Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer über einen Betriebsübergang unterrichten. Ist diese Unterrichtung fehlerhaft, wird die Einmonatsfrist, innerhalb deren der Arbeitnehmer gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses Widerspruch einlegen kann, nicht ausgelöst. Dies ist z. B. der Fall, wenn er nicht ordnungsgemäß über die **schlechte wirtschaftliche Lage** der neuen Firma unterrichtet wurde. Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, dessen Betriebsteil am 1. Januar 2004 auf eine e.GmbH übergegangen war. Nachdem diese in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten war, widersprach er am 26. Oktober 2004 dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses. Am 5. November 2004 stellte die Firma einen Insolvenzantrag. Da das **Unterrichtungsschreiben** der alten Firma die Arbeitnehmer fehlerhaft über die Haftung der Veräußerin und der Erwerberin nach § 613a Abs. 2 BGB informierte, sei es nicht ordnungsgemäß, so das BAG. Der Widerspruch ist wirksam.

**Die Entscheidung**  
Bundesarbeitsgericht  
am 14.12.2006  
PM 81/06 –  
Az. 8 AZR 763/0

### Der Kommentar

Mit diesem Urteil stärkt das BAG die Position der von Insolvenz betroffenen Arbeitnehmer.

### Der Praxistipp

Wenn der Betriebsübergang bevorsteht, sollte der Arbeitnehmer prüfen, ob **ausreichend informiert** wurde. Wenn für die Entscheidung, mitzugehen oder zu widersprechen, noch Informationen nötig sind, sollten diese angefordert werden. Hat der Betriebsübergang stattgefunden und die (neue) Firma bekommt Probleme, sollte der Arbeitnehmer prüfen, ob ausreichend informiert wurde. Wenn nicht: sofort schriftlich beim alten oder neuen Arbeitgeber widersprechen!

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