

RECHT SO!



GEMEINSAM. ZIELE. ERREICHEN.

■ **Vor Ort.** „Gute digitale Arbeit“ und starke Personalräte im Fokus beim Schöneberger Forum 2015. Seite 2

■ **Arbeits- und Gesundheitsschutz.** Geballtes Expertenwissen dank DGB Rechtsschutz-Kompetenzcenter. Seite 2

■ **Auflösungsanträge.** Wenn Arbeitgebern die Kündigung nicht ausreicht, kommt es auf den Kontext an. Seite 3

■ **Bis ins kleinste Detail.** Im Interview erklärt Max Epplein Details der Sozialgerichtsbarkeit. Seite 4

Zwischen den Zeilen

Kein Kavaliersdelikt

Manchmal bräuchte es doch die reißerische Presse: „Ein Jahr Gefängnis für das Abreißen von Wahlausschreiben!“ Das wäre doch eine gelungene Überschrift in der Zeitung. Und sie wäre endlich mal ein Signal für die Straftäter, die Betriebsratswahlen behindern. Das Gesetz dafür ist da: das Betriebsverfassungsgesetz. Die Sensibilisierung der Staatsanwaltschaften leider nicht. Und so unterstreicht ein Statement der Staatsanwaltschaft Hagen einmal mehr diesen Missstand: Ganze vier Monate nachdem die Gewerkschaft wegen eben des Abreißens und Zerknürens von Wahlausschreiben einen Strafantrag gestellt hatte, kam endlich eine Antwort: „Es wird mitgeteilt, dass die Strafanzeige hier zunächst außer Kontrolle geraten war.“ Respekt: Wenn Kontrollgremien wie eine Staatsanwaltschaft die Kontrolle verlieren, dann brauchen wir uns über so manche Zustände in den Betrieben nicht zu wundern. Und mehr noch: Die anrückenden Polizisten bemühten sich weder um eine Spurensicherung noch um Nachfragen zu Tatverdächtigen. Das Verfahren wurde eingestellt. So bleiben solche Straftaten Kavaliersdelikte. Das müssen wir gemeinsam ändern.

Nachgezählt

60-mal RECHT SO!

Diese RECHT SO! ist die 60. Ausgabe! Seit dem Jahr 2003 informiert die DGB Rechtsschutz GmbH in Zusammenarbeit mit dem Medienpool Köln/ran Verlag über wichtige Urteile aus dem gewerkschaftlichen Rechtsschutz und vieles mehr. Den Newsletter erhalten unter anderem Gewerkschaftssekretär*innen, ehrenamtliche Richter*innen und Betriebsratsmitglieder.

www.dgbrs.de/recht-so

Dreistigkeit verliert

Das Anfechtungsverfahren zur Betriebsratswahl 2014 bei Mundipharma hatte einen dreisten Hintergrund – und führte zu einer schmerzhaften Niederlage.

„Nur weil ein Betriebsrat gewissenhaft arbeitet, kann er nicht einfach aus dem Verkehr gezogen werden.“ Tjark Menssen, Leiter der Rechtsabteilung der DGB Rechtsschutz GmbH, ist glücklich über den Ausgang des Wahlanfechtungsverfahrens vor dem Landesarbeitsgericht Frankfurt. In dem Verfahren, das er als Anwalt der EurAA-Rechtsanwalts-gesellschaft führte, wurde ihm sogar Prozessbetrug unterstellt, da er „ins Blaue hinein“ vorgetragen hätte. Da konnten die Richter*innen nur staunen und schließlich eine eindeutige Entscheidung fällen. Zu den Fakten: Die Geschäftsleitung des Pharmaunternehmens Mundipharma ist seit 2010 unglücklich über ihr Betriebsratsgremium. Denn es ging, im Gegensatz zu früheren Gremien, seiner Arbeit gewissenhaft nach und scheute keine Konflikte mit dem Arbeitgeber. Da bereits damals ein Ausschlussverfahren gegen die Betriebsratsvorsitzende scheiterte, setzte der Arbeitgeber diesmal frühzeitig an, die Wiederwahl der Betriebsräte zu verhindern. Es sollten „gescheite“ Listen aufgestellt werden, wozu das Unternehmen im Vorfeld während eines dubiosen Treffens Unterstützer suchte.

Wahlanfechtung durch „Unruhestifter“

Gegen diese Gangart wehrten sich schließlich drei Arbeitnehmer*innen, darunter die bisherige Betriebsratsvorsitzende. Erst im Beschwerdeverfahren vor dem Landesarbeitsgericht kam es zu Zeugenvernehmungen, die die Geschehnisse rekapitulierten. Während die bei dem Treffen Anwesenden überwiegend keine Erinnerungen auf-

weisen konnten, kam der Durchbruch mithilfe eines zum Treffen verfassten Memorandums. Es wurde von Juristen der Unternehmensleitung intern verfasst und bestätigte die Einschätzung, nach der das Vorgehen der Personalleitung und der Geschäftsführung, die Wiederwahl des bisherigen Gremiums zu verhindern, rechtswidrig war. Als eine einzige Zeugin, die dem Treffen beiwohnte, ihr Schweigen brach und die Vorwürfe bestätigte, war der Ausgang des Verfahrens klar: Mundipharma nahm in unzulässiger Weise Einfluss auf die Betriebswahlen 2014 und verletzte seine Neutralitätspflicht nach § 20 Betriebsverfassungsgesetz, was sogar strafbar sein kann. „Für die Strategie der Arbeitgeber, Listen gegen einen amtierenden Betriebsrat in Stellung zu bringen, ist jede Belegschaft anfällig, die nicht gewerkschaftlich organisiert ist. Die Jahre der Angst und der Einschüchterung der Belegschaft bei Mundipharma sind nun hoffentlich vorbei, und die Beschäftigten organisieren sich jetzt gemeinsam mit ihrer Betriebsratsvorsitzenden in der IG BCE, damit so etwas nie wieder passiert“, fasst Tjark Menssen zusammen.



Foto: Frank Ort, DGB/Rechtsschutz GmbH

„Es ist strafbar, auf Betriebsratswahlen Einfluss zu nehmen. Und dennoch hält das manche Arbeitgeber nicht davon ab.“
Tjark Menssen,
DGB Rechtschutz GmbH.

Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 12. November 2015, Az. 9 TaBV 44/15

RÜCKHALT FÜR BETRIEBSRÄTE

„Gerade jetzt ist es wichtiger denn je, dass sich die Belegschaft von Mundipharma gewerkschaftlich organisiert und zur IG BCE bekennt. Dadurch wird auch die Arbeit des Betriebsrats erleichtert, da dieser dann über die notwendige ‚Hausmacht‘ vor Ort verfügt“, sagt Alexander Wiesbach, Arbeits- und Sozialrechtsexperte der

IG BCE Rhein-Main und Konzernbetreuer von Mundipharma. „In einem Betrieb, in dem die IG BCE aufgrund ihrer Mitgliederstärke eine wichtige Rolle innehat, wäre es gar nicht erst zu einer solchen Entwicklung gekommen. Dort sind wir jederzeit in der Lage, unsere Betriebsräte und Gewerkschaftsmitglieder zu schützen.“



Foto: privat

Schöneberger Forum 2015

Gute digitale Arbeit

Forum über mitbestimmte und demokratische Zukunft in den Dienststellen und für Personalräte.

Die Digitalisierung im öffentlichen Dienst erfordert mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten durch Personalräte. So lautete der Konsens während des Schöneberger Forums am 25. und 26. November 2015 in Berlin. Einmal im Jahr lädt die Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem DGB und der Zeitschrift „Der Personalrat“ zu dieser Plattform ein, um aktuelle Themen für den öffentlichen Dienst zu diskutieren. Mit dabei: die Expert*innen der DGB Rechtsschutz GmbH sowie deren Infostand. Neben der stellvertretenden DGB-Vorsitzenden Elke Hannack gaben der Innenminister von Rheinland-Pfalz, Roger Lewentz, die stellvertretende Bundesvorsitzende der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Kerstin Philipp, sowie der Staatssekretär im Bundesinnenministerium, Hans-Georg Engelke, durch ihre Vorträge den Diskussionsrahmen. Die über 500 Anwesenden näherten sich den Themen auch in unterschiedlichen Arbeitsforen während der beiden Tage. Im

Mittelpunkt stand dabei jeweils „Demokratie in der Dienststelle“, vor allem bezogen auf die Digitalisierungsprozesse in den Dienststellen und Behörden. Hier ginge nichts ohne Verbesserungen für die Mitbestimmung durch Personalräte.

Zeitgemäße Lösungen für Personalräte

Teilweise seit den 1970er Jahren bestehende Regelungen müssten nun endlich angepasst und modernisiert werden, fanden vor allem die Ge-

+++ TICKER +++

Das DGB Rechtsschutz Büro Freiburg ist umgezogen. Die Kolleginnen und Kollegen sind ab sofort hier zu finden: Friedrichstraße 41 – 43, 79098 Freiburg

werkschaftsvertreter. Für Personalräte ergibt sich eine Fülle von Handlungsfeldern: im Datenschutz, im Arbeits- und Gesundheitsschutz, bei der Beschäftigungssicherung aufgrund von Rationalisierungseffekten und bei der Bildung und Qualifizierung zum Umgang mit den digitalen Anforderungen. Auch der Personalrat selbst muss ein Auge auf digitale Veränderungen im Zuge der Durchsetzung seiner Beteiligungsrechte haben. Das Ziel ist „gute digitale Arbeit“.



Fotos: Frank Ott, DGB Rechtsschutz GmbH

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Expertise

Expert*innen für bessere Beratung unter einem Dach: die Kompetenzzentren der DGB Rechtsschutz GmbH

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat ihr Angebot als juristisches Kompetenz- und Dienstleistungszentrum erweitert. Unter der Leitung von Gert Groppe wurde das Kompetenzzentrum für Arbeits- und Gesundheitsschutz gegründet. So sollen Beschäftigte, Gewerkschaften und Interessenvertretungen bei der Gestaltung von Arbeit und Gesundheit besser unterstützt werden. Denn die Themen dahinter haben an Bedeutung zugenommen. Krankheiten, insbesondere psychische Erkrankungen, werden häufiger. Betriebliche Präventionsmaßnahmen und andere mitbestimmte Maßnahmen sind daher in den Fokus der Rechtsprechung gerückt. Die Themenpalette des neuen Kompetenzzentrums Arbeits- und Gesundheitsschutz umfasst

den gesamten Zyklus des Arbeitsverhältnisses, beginnend mit der Begründung eines Arbeitsverhältnisses (Fragerecht des Arbeitgebers, medizinische Untersuchungen bei Vertragsbegründung) über den Verlauf des Arbeitsverhältnisses (Integration nach Erkrankung, Umsetzung von BEM, Gefährdungsbeurteilung, Höchstarbeitszeiten, Einhaltung von Arbeitsschutzverordnungen) bis zu dessen Beendigung (krankheitsbedingte Kündigung).

Auch sozialrechtliche Fragestellungen werden durch das Kompetenzzentrum bearbeitet, zum Beispiel bei der Unterstützung Erkrankter in den Zweigen der sozialen Sicherung. Dazu gehören rechtliche Auseinandersetzungen im Zusammenhang mit Krankengeld oder beim Zugang zu Angeboten der beruflichen Rehabilitation.

Spezielle Hilfen für Gewerkschaften

Das Leistungsspektrum der Kompetenzzentren der DGB Rechtsschutz GmbH umfasst neben dem Arbeits- und Gesundheitsschutz das Rechtsgebiet Beamtenrecht, die Betriebliche Altersversorgung, das Insolvenzrecht sowie Berufskrankheiten. Die

Kompetenzzentren sammeln fachlich besonders ausgewiesene Experten, die in diesen Rechtsgebieten zusätzlich qualifiziert sind. Sie sind Ansprechpartner für die Jurist*innen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes, stehen aber auch für gewerkschaftliche Beratungsbedarfe zur Verfügung.

Im März findet zum Thema außerdem ein Synergie-Workshop statt. Nach Impulsvorträgen, unter anderem von DGB-Bundesvorstandsmitglied Annelie Buntenbach und Prof. Dr. Wolfhard Kohte von der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, soll gemeinsam diskutiert werden, wie sich die Gewerkschaften noch besser zu dem Thema positionieren können.



Gert Groppe
koordiniert die Arbeit des
Kompetenzzentrums Arbeits-
und Gesundheitsschutz.



ARBEITSZEITSOUVERÄNITÄT IM FOKUS

Die Entwicklungen im Arbeitsrecht konkret mitgestalten – das steht im Mittelpunkt des zweiten Campus' Arbeitsrecht am 25. Februar. An der Goethe-Universität Frankfurt am Main veranstaltet die DGB Rechtsschutz GmbH gemeinsam mit dem „Frankfurter Cluster“ diese hochkarätig besetzte Austauschplattform zum Thema „Arbeitszeitsouveränität“. Nach Vorträgen von Prof. Dr. Bosch (Universität

Duisburg) und Prof. Dr. Rainer Schlegel (Vizepräsident des Bundessozialgerichts) können sich die Teilnehmer*innen in vier Foren mit konkreten Aspekten zum Thema beschäftigen: „Arbeitszeit im Gesundheitswesen“, „Arbeitszeit und kollektive Regelungen – zwischen Souveränität und Entgrenzung“, „Arbeitszeit im internationalen Vergleich“ sowie „Praktische Herausforderungen der Teilzeitarbeit“.

Mehr Infos:

campus-
arbeitsrecht.de



Bestandsschutz geht vor

Auflösungsanträge nutzen Arbeitgeber häufig, um eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durchgesetzt zu bekommen. Die Rechtsschutzsekretär*innen der DGB Rechtsschutz GmbH kennen dieses Vorgehen – zum Glück für deren Mandant*innen.

Ein Arbeitgeber sah neben mehreren fristlosen und hilfswise ordentlich ausgesprochenen Kündigungen keinen Erfolg für seine Absichten, einen Arbeitnehmer loszuwerden. Daher bediente er sich darüber hinaus eines Auflösungsantrags beim Arbeitsgericht. Und nach verlorenem erstinstanzlichem Urteil auch beim Landesarbeitsgericht – in diesem Fall in Köln und ohne Erfolg. Vorausgegangen war dem Sachverhalt eine über mehrere Jahre hinweg geführte Auseinandersetzung um einen finanziellen Ersatzanspruch, den der Arbeitnehmer gestellt hatte. Für die Nutzung seines privaten Laptops für dienstliche Zwecke benötigte er eine Arbeitgeberbescheinigung für das Finanzamt, die ihm nicht ausgestellt wurde. Damit begann ein langer (elektronischer) Briefwechsel, der schließlich in Vorwürfen zu Mobbing und gemeiner Nötigung gipfelte. Das passte dem Arbeitgeber nicht und so folgten nach mehreren Abmahnungen schließlich mehrere fristlose und hilfswise ordentliche Kündigungen. Im Kündigungsschutzklage-Verfahren beantragte der Arbeitgeber schließlich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. „Das Verhältnis der beiden Streitparteien war mittlerweile emotional aufgeladen“, erklärt Teamleiterin Ulrike Komp, deren Kölner DGB Rechtsschutz Büro den Mandanten vertrat. „Doch das ist noch lange kein Grund für einen Auflösungsantrag.“

Betrachtung persönlicher Umstände

Selbst eine angekündigte Mobbingklage durch den Arbeitnehmer und mehrfach ausgesprochenen Verdächtigungen bis hin zur Verwendung der Begriffe „gemeine Nötigung“ erklärten die

Richter*innen des Landesarbeitsgerichts Köln zu nicht haltbaren Auflösungsgründen. „Das Urteil rückt wichtige Aspekte bei einem Auflösungsantrag ins rechte Licht. So erklärten die Richter*innen, dass in jedem Fall der Gesamtkontext berücksichtigt werden müsse“, erklärt Ulrike Komp. Das galt insbesondere für Äußerungen des Mandanten, die er unter dem Eindruck, nicht mehr gehört zu werden, machte. Ganz konkret fühlte er sich als „Opfer eines Verbrechens im arbeitsrechtlichen Sinne“.

Keine juristische Aussage

Die Partner eines Vertrags, also auch eines Arbeitsvertrags, sind laut § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen beider Seiten verpflichtet. Mit seinem Brief an die Gesellschafter des Unternehmens, in dem der Kläger eine Mobbingklage androhte, habe er gegen diese Rücksichtnahmepflichten verstoßen. „Die Richter*innen stellten aber klar, dass unterstellte ‚Mobbinghandlungen‘ in der Unternehmenswirklichkeit mittlerweile inflationär verwendet werden und so nicht mit der juristischen Definition gleichzusetzen sind“, so die Rechtsschutzsekretärin. Das waren entscheidende Ansätze, die den Unterschied machten. Aus persönlicher Verzweiflung gemachte Aussagen sind etwas anderes als durch



Foto: Frank Ott, DGB Rechtsschutz GmbH

„Arbeitgeber können sich nicht einfach auf Äußerungen des Beschäftigten berufen, um einen Auflösungsantrag zu begründen. Es kommt auf den Gesamtzusammenhang an – also auch darauf, unter welchen Umständen die Aussagen gemacht wurden.“
Ulrike Komp ist Teamleiterin der DGB Rechtsschutz GmbH in Köln und froh über die ausführliche Begründung der Richter*innen.

Prozessvertreter gemachte juristische Ankündigungen.

Unter Berücksichtigung der gesamten über mehrere Jahre hinweg dauernden Auseinandersetzung erkannten die Richter*innen daher keine so schwerwiegenden Gründe, welche einen Auflösungsantrag hätten rechtfertigen können.

Landesarbeitsgericht Köln
am 30. Juni 2015, Az. 12 Sa 698/13

AUFLÖSUNGSANTRAG

Nur wenn ein zumutbares, gedeihliches Zusammenarbeiten nach der mit gerichtlicher Hilfe ermöglichten Rückkehr auf den Arbeitsplatz nicht erwartet wird, kann ein Auflösungsantrag berechtigt sein. Dabei spielt die **Unzumutbarkeit hinsichtlich einer langfristigen Prognose für die zukünftige Dauer des Arbeitsverhältnisses** eine entscheidende Rolle. Das Gericht muss darüber entscheiden, ob **aufgrund des Verhaltens einer Vertragspartei in der Vergangenheit** in Zukunft noch mit einer den Betriebszwecken dienlichen weiteren Zusammenarbeit der

Parteien zu rechnen ist. Maßgeblicher Zeitpunkt dafür ist die letzte mündliche Verhandlung in der Tatsacheninstanz.

Ein Auflösungsantrag ist keine allgemeine Sanktion für ein Verhalten im Kündigungsschutzverfahren. Vielmehr müssen glaubhafte Gründe vorgebracht werden, die **so schwer wiegen, dass der Bestandsschutz**, den das Kündigungsschutzgesetz enthält, **aufgelöst werden kann**. Dabei ist der Gesamtzusammenhang entscheidend, der im Einzelfall genau betrachtet werden muss.

„Auf den Gesamtzusammenhang kommt es an.“

Max Epplein, Sozialrechtsexperte der DGB Rechtsschutz GmbH

Bis ins kleinste Detail

Wenn Gesetze nicht ausreichen, können Urteile im Sozialrecht Klarheit schaffen, weiß Max Epplein, Sozialrechtsexperte bei der DGB Rechtsschutz GmbH. Die Gerichte regeln alles bis ins Kleinste – unter Berücksichtigung aller individuellen Bedürfnisse.

Verfahren im Sozialrecht richten sich meist gegen vernachlässigte Fürsorgepflichten des Staates. Auf welchen Gebieten kommt unser Sozialstaat am häufigsten seiner Verantwortung nicht nach?

Dem muss man zustimmen. Aus unseren Statistiken geht hervor, dass bei der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) und im Schwerbehindertenrecht die meisten Probleme vor Gericht landen. Sowohl bei Widerspruchs- als auch Klageverfahren verzeichnen wir in diesen beiden Bereichen seit Jahren die meisten Fälle. Hinzu kommen aber auch andere Fälle in Bezug auf Sozialleistungen wie Kinder- oder Elterngeldansprüche oder bei Leistungen für Rentner mit zu geringen Einkommen.

Was unterscheidet diese Fälle von anderen, die durch die DGB Rechtsschutz GmbH geführt werden?

Besonders bei Verfahren zum Schwerbehindertenrecht braucht es eine gewisse Erfahrung. Denn in diesen Fällen müssen sich die Jurist*innen mit medizinischen Zusammenhängen vertraut machen. Außerdem muss man vieles beachten und stets die Schnittstelle zum Arbeitsrecht im Auge behalten. Bei Streitigkeiten um die Höhe des sogenannten Grades der Behinderung (GdB) gegen Versorgungs- oder Wohlfahrtsverbände spielen gleichzeitig Anerkennungsverfahren gegenüber der Agentur für Arbeit eine große Rolle. Hier geht zum Beispiel für einen Mandanten darum, als schwerbehindert Gleichgestellter von einem stärkeren Kündigungsschutz oder auch vom Zusatzurlaub für Schwerbehinderte zu profitieren.

Bei Verfahren zur Grundsicherung kommt der Kleinteiligkeit eine besondere Rolle zu. Da gehen Streitigkeiten über 2,31 Euro mehr pro Monat schon mal bis vor das Bundessozialgericht – und das Ganze jeweils nur für den Bewilligungszeitraum, der höchstens sechs Monate umfasst.

In vielen Gesetzgebungsverfahren wird nicht sauber gearbeitet. Das haben Verfahren im Sozialrecht dann häufig behoben. Weshalb braucht es Schritte vor Gericht, um ordentliche Gesetze zu verfassen?

Beim Beispiel Hartz IV, wo auch die DGB Rechtsschutz GmbH zahlreiche Verfahren bis in die höchsten Instanzen geführt hat, kann man dem Gesetzgeber wohl gar keinen Vorwurf machen. Es gibt bei der Grundsicherung für jeden Einzelnen eben auch individuelle Bedürfnisse. Das ist sehr komplex und war sicher bei der Zusammenlegung von Arbeitslosengeld und Sozialhilfe noch nicht überschaubar. Daher wird durch die Gerichte alles bis ins Kleinste geregelt – und das Gesetz so auch stets erweitert. Die meisten Probleme liegen vor allem darin, dass die Jobcenter einmal erstrittene Dinge einfach nicht umsetzen und auf ihren Verwaltungspraktiken beharren.

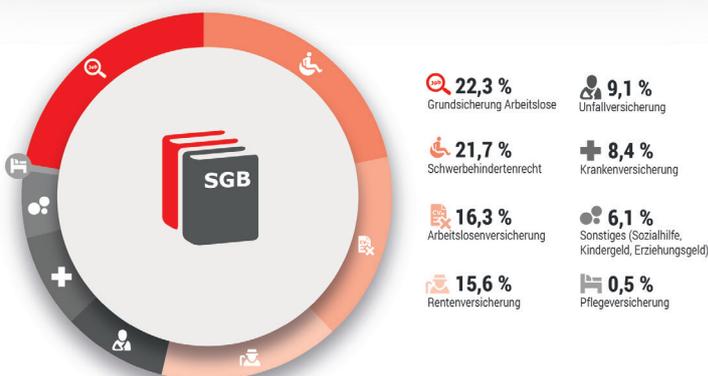
Welche „Problem“-Fälle siehst du in Zukunft?

Wir müssen Einfluss auf die Sozialpolitik nehmen. Seit Januar werden Zusatzbeiträge der Krankversicherungen durch die Arbeitnehmer*innen erbracht. Das muss sich wieder hin zu der paritätischen Aufteilung zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber ändern.

Richtig Bauchschmerzen macht mir aber das Unfallversicherungsrecht in Bezug auf die Digitalisierung der Arbeitswelt. Die Möglichkeiten, flexibel von überall aus zu arbeiten, machen den Nachweis des Arbeitsumfelds kompliziert. Es herrscht keine Klarheit darüber, was passiert, wenn ich bei Heimarbeit stürze oder ob der gesetzliche Unfallschutz auch greift, wenn ich in der Bahn arbeite und mir etwas geschieht. Hier schaue ich mit Sorge in die Zukunft und sehe viel Arbeit auch auf unsere Rechtsschutzsekretär*innen zukommen.

»Die Digitalisierung in der Arbeitswelt bringt viele Fragen mit sich.«

STREITGEGENSTÄNDE IM SOZIALRECHT 2015



DGB Rechtsschutz GmbH 2016

ÜBER 9.000 VERFAHREN

Bei den sozialrechtlichen Verfahren, die von der DGB Rechtsschutz GmbH im Jahr 2015 geführt wurden, stellen Widerspruchs- und Klageverfahren zur Grundsicherung für Arbeitsuchende (zusammen 9.400 Verfahren) und zum Schwerbehindertenrecht (zusammen 9.100 Verfahren) den größten Anteil. Das war auch in den vorausgegangenen Jahren der Fall.



Foto: Frank Ott, DGB Rechtsschutz GmbH

Max Epplein war der langjährige Vertreter der DGB Rechtsschutz GmbH vor dem Bundessozialgericht. Als prägender Mitarbeiter im Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht in Kassel führte er wegweisende Verfahren vor dem höchsten deutschen Sozialgericht, aber auch dem Europäischen Gerichtshof. Im Februar ist der verdiente Sozialrechtsexperte in den Ruhestand gegangen. Seinen Kolleg*innen wird er aber auch künftig noch mit Rat zur Seite stehen.

IMPRESSUM



RECHT SO!
Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 1_16 (Feb. 2016)

Druckte Auflage: 18.800
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: April 2016

Herausgeber:
DGB Rechtsschutz GmbH
Reinhard Vorbau (verantwortlich)
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Redaktion:
Robert Filgner, Ulrich Kalhöfer
(ran Verlag), Tatjana Dette,
Michael Mey, Hans-Martin Wischnath
(DGB Rechtsschutz GmbH),
Bildredaktion: Frank Ott
(DGB Rechtsschutz GmbH).

Grafik & Produktion,
Redaktionsadresse:
mpk Medienpool Köln | ran Verlag
Amsterdamer Straße 228
50735 Köln
Telefon: 0221/97328-0
E-Mail:
redaktion.rechtsso@ranverlag.de

Druck: Gebrüder Kopp, Köln

■ Gesetzliche Rentenversicherung | Anerkennung von Kindererziehungszeiten

Mütterrente verfassungsgemäß

Die Regelung zur **Anerkennung von Kindererziehungszeiten** im „Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung“ vom 23. Juni 2014 ist **verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden**. Das stellte das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen am 15. Dezember 2015 in einer Grundsatzentscheidung klar. Damit ist die sogenannte **Mütterrente**, die im Koalitionsvertrag vereinbart wurde, verfassungsgemäß. Die Anerkennung von **24 statt bisher 12 Monaten** Kindererziehungszeiten für Kinder, die vor dem 1. Januar 1992 geboren sind, stelle keine weitere Benachteiligung der Elternteile dar. Für die Mutter oder den Vater eines **ab 1992 geborenen Kindes erkennt die gesetzliche Rentenversicherung 36 Monate Kindererziehungszeit an**. Für vorher Geborene gab es bis zum Gesetz zur Mütterrente nur 12 anerkannte Monate, was sich auf die Berechnung der Rentenhöhe auswirkte. Mit ihrer Klage

begehrte die Rentnerin und Mutter von vier Kindern eine **Gleichbehandlung mit 36 Monaten anerkannter Erziehungszeit**. Dem kamen weder das Sozial- noch das Landessozialgericht nach. „Der Gesetzgeber habe einen Spielraum, wie er einen sozialen Ausgleich ausgestaltet. Eine komplexe Reform **dürfe in mehreren Stufen verwirklicht werden**“, stellten die Richter klar. Durch die spürbare Anhebung von 12 auf 24 Monate Kindererziehungszeit habe der Gesetzgeber die **bestehende Ungleichbehandlung vermindert** und somit den Forderungen des Bundesverfassungsgerichts, die Benachteiligung von Familien zu reduzieren, entsprochen.

Landessozialgericht
Nordrhein-Westfalen
am 15. Dezember 2015,
Az. L 21 R 374/14

Der Kommentar

Kindererziehungszeiten sind wichtig für die Berechnung der Rentenhöhe. Die entsprechenden Monate fließen als **Durchschnittsentgelt aller Versicherten** ein. Das ist gerade für Geringverdiener von großer Bedeutung. Die Klägerin ist 1947 geboren und argumentierte mit den Umständen ihrer Zeit: Als erziehende Mutter in den 1970er Jahren, in denen ihre vier Kinder geboren wurden, herrschte noch das gesellschaftliche Leitbild der Hausfrauenehe. Unter diesem Gesichtspunkt hätte eine Erhöhung von anerkannten Erziehungszeiten um ein weiteres Jahr für ihre Rente **eine monatliche Erhöhung um 120 Euro** bedeutet.

Der Argumentation der Richter muss man in diesem Falle folgen. Immerhin habe der Gesetzgeber den bis dahin vorherrschenden Missstand gemildert. Und das in nicht unerheblichem Maße. Die Verdoppelung der Anerkennungszeiten hat für einen großen Teil älterer Eltern spürbare Verbesserungen gebracht. Das Urteil des Landes-

sozialgerichts in Essen führte daher zu Recht aus, dass weder der Auftrag des Grundgesetzes zum Schutz und zur Förderung von Ehe und Familie noch der allgemeine Gleichheitssatz eine weitergehende Anerkennung gebiete.

Bedenklich bleibt dennoch, dass das „damalige Gesellschaftsbild“, wie die Klägerin es bezeichnete, auch weiterhin im Nachgang eher schlechter stellt als dies seit dem Jahr 1992 der Fall ist. Denn immerhin muss auch den Ausführungen der Mutter zugestimmt werden: Kindergartenplätze für unter Dreijährige habe es überhaupt nicht gegeben, die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei kein Thema öffentlicher und politischer Debatten** gewesen. Dies ist heute glücklicherweise anders, so dass man nur wünschen kann, dass die **Gesetzgeber künftig weitere Möglichkeiten nutzen, um auch im Nachgang Benachteiligungen zu reduzieren**.

Die Erhöhung gilt für die Zeit ab 1. Juli 2014. Rentennachzahlungen für Zeiträume davor gibt es nicht. Damit sind die Benachteiligungen bei der Renten-

höhe vor allem für die erste Generation nach dem Zweiten Weltkrieg entscheidend – ein Umstand, der in Anbetracht der Lebenswege dieser Generation nicht ganz nachvollziehbar ist.

Der Praxistipp

Es bleibt spannend, die Entwicklung bei diesem Thema zu verfolgen. Viele Einzelfälle und weitere politische Forderungen werden die Gesetzgebung auf diesem Gebiet weiterbeschäftigen. So gab es schon Fragen bei der Anerkennung der Erziehungszeiten **für geschiedene Männer**. Und auch eine aktuelle politische Forderung zur **Berücksichtigung von Adoptiveltern** wird noch für weiteren Gesprächsbedarf sorgen.

Weitere Urteile im Zusammenhang mit Mütterrente und verfassungsrechtlichen Bedenken:

Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 4. November 2013, Az. L 2 R 352/13
Sozialgericht Berlin, Urteil vom 29. Juni 2015, Az. S 17 R 473/15

CGZP-Tarifunfähigkeit | Nachforderungen Versicherungsbeiträge

Nachzahlung rechtens

Die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) macht ihre Forderungen auf Nachzahlung von Gesamtsozialversicherungsbeiträgen gegen etliche Zeitarbeitsunternehmen grundsätzlich zu Recht geltend, so das Bundessozialgericht. Allerdings müsse die Vorinstanz noch die Höhe ermitteln. Die Klage ist eine Folge des Beschlusses des Bundesarbeitsgerichts (BAG) im Dezember 2010, wonach die „Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalservice-Agenturen“ (CGZP) **nicht tariffähig** ist. Aufgrund vorangegangener Verfahren in der Arbeitsgerichtsbarkeit und beim Bundesverfassungsgericht könnte sich die CGZP grundsätzlich nicht erfolgreich auf **Vertrauensschutz** nach deutschem Recht berufen, auch nicht nach Sozialversicherungsrecht.

*Bundessozialgericht am
16. Dezember 2015,
Az. B 12 R 11/14 R*

Der Kommentar

Die Zeitarbeitsunternehmen, die ihre Beschäftigten nach dem unwirksamen

CGZP-Tarifvertrag bezahlt haben, schulden diesen nicht nur das gleich hohe Arbeitsentgelt wie den Stammbeschäftigten (equal pay), sondern können auch auf **Nachzahlung höherer Sozialversicherungsbeiträge** in Anspruch genommen werden. Obwohl von Anfang an erhebliche Zweifel an der Tariffähigkeit der CGZP bestanden, haben Zeitarbeitsunternehmen deren Tarifverträge angewandt und damit niedrigere Vergütungssätze gezahlt.

Das **Bundesverfassungsgericht** hatte mit Beschluss vom 25. April 2015 (Az. 1 BvR 2314/12) endgültig festgestellt, dass keine verfassungsrechtlichen Gesichtspunkte gegen die vom BAG seinerzeit festgestellte auch **rückwirkende Tarifunfähigkeit** der CGZP bestehen, da zum Zeitpunkt der BAG-Entscheidung keine Rechtsprechung existierte, auf welche die Anwender der CGZP-Tarifverträge sich hätten verlassen können. Mit der aktuellen Entscheidung sind nun auch die sozialversicherungsrechtlichen Folgen grundsätzlich zugunsten der DRV entschieden und damit das Schicksal der CGZP wohl endgültig besiegelt.

Tariflose Dauernacharbeit | Zuschlag

25 Prozent plus

Wer nachts zwischen 23 und 6 Uhr arbeitet, hat Anspruch auf einen Zuschlag von mindestens 25 Prozent des Bruttostundenlohns. Voraussetzung ist, dass **keine anderweitigen tarifvertraglichen Regeln** im Unternehmen bestehen. Das entschied das Bundesarbeitsgericht im Falle eines Lkw-Fahrers bei einem Paketdienst ohne Tarifbindung. Er hatte geklagt, weil ihm zunächst für seine Nacharbeit eine nur um elf Prozent und später eine um 20 Prozent erhöhte Vergütung gezahlt wurde. Die Erfurter Richter entschieden, der Anspruch ergebe sich direkt aus dem **Arbeitszeitgesetz**. Danach sei ein Zuschlag von 25 Prozent angemessen, beziehungsweise ein entsprechender Ausgleich durch freie Arbeitstage. Die **Höhe des Stundenlohns** sei nicht relevant. Der Arbeitgeber hatte angegeben, bereits im Stundenlohn des Fahrers sei ein anteiliger Nacharbeitszuschlag enthalten.

Der Kommentar

Nacharbeit – dies ist nach § 2 Absatz 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) in aller Regel die Zeit von 23 bis 6 Uhr – ist unumstritten Arbeit unter erschwerten Bedingungen und muss mit einem Zuschlag besonders entlohnt werden.

Bei Geltung eines Tarifvertrages findet sich dort meistens die Höhe des zu beanspruchenden Nacharbeitszuschlages. Anders ist die Rechtslage, wenn kein Tarifvertrag zur Anwendung kommt. Für solche Fälle gilt die **unklare gesetzliche Regelung** des § 6 Absatz 5 ArbZG: Danach hat der Arbeitgeber einen angemessenen Zuschlag oder eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage zu gewähren.

Die Streitfrage, was unter „**angemessen**“ zu verstehen ist, hat das Bundesarbeitsgericht jetzt geklärt: 25 Prozent. Bei Dauernacharbeit muss der Zuschlag in aller Regel 30 Prozent betragen. Nur bei spürbar geringerer Arbeitsbelastung darf reduziert werden.

Der Praxistipp

Es ist zu befürchten, dass Arbeitgeber das **erfreuliche und klarstellende Urteil** des Bundesarbeitsgerichts **unterlaufen**, indem sie einen geringeren Nacharbeitszuschlag mit einer **geringeren Arbeitsbelastung** begründen wollen.

Hierauf sollte sich kein Beschäftigter ungeprüft verlassen. Die behauptete spürbar geringere Belastung muss der Arbeitgeber nämlich **konkret darlegen**. Und dies wird ihm angesichts gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse kaum gelingen.

*Bundesarbeitsgericht
am 9. Dezember 2015,
Az. 10 AZR 423/14
PM 63/15*

Ausbildungsverhältnis | Probezeit

Praktikum keine Probezeit

Ein Praktikum, das dem Beginn eines Ausbildungsverhältnisses **vorausgeht**, wird nicht auf die Probezeit angerechnet, so das Bundesarbeitsgericht. Inhalt und Zielsetzung dieses Praktikums seien in diesem Zusammenhang nicht relevant. Der Kläger hatte bei dem Beklagten nach seinem Praktikum eine Ausbildung begonnen und drei Tage vor dem Ablauf der viermonatigen Probezeit die **Kündigung** erhalten. Diese sei unwirksam, so der Kläger vor dem BAG, weil die Probezeit mit angerechnet werden müsse. Dies lehnte das Gericht ab. Die Probezeit diene dazu, beiden Vertragsparteien die Gelegenheit zu geben, die Ausbildung bzw. den Auszubildenden und dessen **Eignung prüfen** zu können. In einem Praktikum sei dies nicht möglich, so das BAG.

Der Kommentar

Eine Anrechnung von Praktikumszeiten, die vor Beginn der Ausbildung erbracht wurden, sieht das Gesetz nicht vor. Nach § 20 **Berufsbildungsgesetz** beginnt das Berufsausbildungsverhältnis mit der Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. Hieraus ergibt sich, dass auf eine Probezeit **nicht verzichtet** werden kann. Dasselbe würde auch dann gelten, wenn es sich nicht um ein Praktikum, sondern um ein Arbeitsverhältnis gehandelt hätte. Dies hatte das BAG schon am 16. Dezember 2004 (Az. 6 AZR 127/04) entschieden.

*Bundesarbeitsgericht
am 19. November
2015, Az. 6 AZR
844/14*

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