

In dieser Ausgabe:

- Rechtliche Updates
- Geduldiger Erfolg
- Wichtige Rechtsprechung

Zwischen den Zeilen

Wer nicht hören will ...

Der Klinik-Konzern „Helios“ steht nicht selten in der Kritik. In Berlin-Zehlendorf haben es die Krankenhausbetreiber auf die Spitze getrieben. 2.000 Euro Ordnungsgeld pro Verstoß gegen Pausenzeitenregelungen machte der Betriebsrat nun vor dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg geltend – unterstützt durch die DGB Rechtsschutz GmbH. Und es hätte noch wesentlich höher ausfallen können. Nachdem der Betriebsrat mehrfach erfolgreich gegen die Unternehmer vorgegangen war, zeigten sich die Verantwortlichen wenig beeindruckt. Gegen die erfolgreichen Beschlüsse der arbeitsgerichtlichen Instanzen suchte Helios immer weitere Mittel – obwohl der Fall eigentlich durch einen Beschluss vom 17.09.2014 unmissverständlich abgeschlossen war. 2016 stellte der Betriebsrat daher einen Antrag zur Verhängung eines Ordnungsgeldes, um der Sache Nachdruck zu verleihen – in Höhe von bis zu 570.000 Euro. Dass Helios massiv gegen eine feste Pausenzeitregelung für die Mitarbeitenden verstoßen hatte, war längst geklärt. Geändert hatte sich über einen langen Zeitraum aber nichts zugunsten der Beschäftigten. Nach zahlreichen Zeugenaussagen kamen die Richter*innen im April dieses Jahres zu dem Ergebnis, dass in 44 Fällen Verstöße gegen die Pausenzeitregelungen vorlagen. Nur weil es sich um „erstmalige“ Verstöße handelte, wurde das Ordnungsgeld auf je 2.000 Euro beschränkt. 88.000 Euro Strafe stehen nun immerhin zu buche. Und ein mustermäßiges Vorgehen, wie Betriebsräte sich gegen dreiste Arbeitgeber noch wirksamer durchsetzen können. Mehr dazu unter: <http://tinyurl.com/dgbrs-helios>

Kein Aushebeln durch Übergang

Klauseln in Arbeitsverträgen mit Bezug auf Tarifverträge „in ihrer jeweils gültigen Fassung“ gelten auch nach einem Betriebsübergang.

Bei Privatisierungen wird in Arbeitsverträgen häufig vereinbart, dass zuvor greifende Tarifverträge „in ihrer jeweils geltenden Form“ auch künftig für Arbeitnehmer*innen gelten sollten. Das schließt ein, dass die Regelungen der Tarifverträge für Beschäftigte auch dann gelten, wenn sie ergänzt, abgeändert oder ersetzt werden. Dadurch erhalten Arbeitende einen vertraglichen Schutz gegenüber künftigen Übernehmern. Für zwei ver.di-Mitglieder ging der Streit über die Auslegung einer solchen Klausel bis vor den Europäischen Gerichtshof (EuGH). Vertreten durch das Gewerkschaftliche Centrum für Revision und Europäisches Recht der DGB Rechtsschutz GmbH wurde der Fall nun erfolgreich abgeschlossen – mit großen Auswirkungen. Denn die Entscheidung stärkt den Grundsatz der Vertragsfreiheit für Beschäftigte, vor allem aber den Schutz durch Tarifverträge.

Betriebserwerber ignoriert Regelung

Zwei Krankenhaus-Angestellte einer Kommune wurden 1997 in eine private GmbH überführt, die später im Asklepios-Konzern aufging – „Europas größtem Klinikbetreiber in privatem Familienbesitz“. Nach mehreren konzerninternen Betriebsübergängen wollte die Firma die Bezugnahme-klauseln, sprich tarifliche Weiterentwicklungen, nicht mehr respektieren – ein klarer Vertragsbruch.

In erster und zweiter Instanz bekamen die klagenden Beschäftigten Recht. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) legte den Fall dem EuGH vor, da die deutschen Regelungen, hier § 613a BGB, auf der europäischen Betriebsübergangsrichtlinie basieren. „In zwei umstrittenen früheren Urteilen hatte der EuGH die Richtlinie unter Bezug auf negative Vereinigungsfreiheit und Unternehmerfreiheit noch so ausgelegt, dass Arbeitsvertragsklauseln, die dynamisch auf Kollektivverträge in ihrer jeweiligen Fassung verweisen, gegenüber dem Erwerber nicht durchsetzbar sind“, so Rudolf Buschmann, der das Verfahren in Luxem-



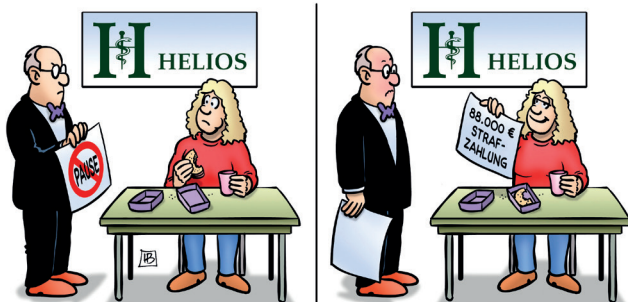
Rudolf Buschmann vertritt die Mandant*innen der DGB Rechtsschutz bis vor den EuGH.

burg führte. Wenn sich dies durchgesetzt hätte, wäre ein Betriebsübergang auf einen nicht tarifgebundenen Arbeitgeber, z.B. eine Konzerntochter, ein Mittel für Arbeitgeber, sich von lästigen Tarifbindungen loszusagen. Daran hatte schon das BAG Zweifel. „Eine Bindung an Regelungen, die er selbst nicht mehr beeinflussen kann, benachteiligt den Erwerber in nicht zumutbarer Weise“, argumentierten die Asklepios-Anwälte.

Aushebelungswege verhindert

„Allerdings handelte es sich bei der Bezugnahme-klausel im Arbeitsvertrag eben nicht um eine Kollektivnorm, sondern um eine individuelle Regelung zwischen den Vertragsparteien“, stellt Rudolf Buschmann klar. Eine solche Klausel gehe auch nach der EU-Richtlinie über. In Europa dürfe es keine Einschränkung für Arbeitnehmerrechte geben, wenn ein Mitgliedsstaat günstigere Regelungen schaffen wolle. Eine exzessiv verstandene Unternehmerfreiheit berge das Risiko, dass Arbeitgeber durch fingierte Betriebsübergänge vertragliche Ansprüche aushebeln könnten. Dem schlossen sich die Richter*innen in Luxemburg an. „Das ist gut für alle Arbeitenden in Europa“, freut sich Rudolf Buschmann, „denn eine Unternehmerfreiheit, die sich nicht an bestehende Verpflichtungen gebunden sieht, hätte nicht nur für Beschäftigte katastrophale Auswirkungen mit sich gebracht.“

EuGH am 27. April 2017,
Az.: C 680/15 und C 681/15



Cartoon: Harm Bengen

Bundesweite Tagung für ehrenamtliche Richterinnen und Richter

Rechtliche Updates mit Praxisbezug

Bereits zum sechstem Mal lud die DGB Rechtsschutz GmbH zur bundesweiten Tagung für ehrenamtliche Richterinnen und Richter nach Kassel.

Am 30. und 31. Mai konnte Geschäftsführer Reinhard-Ulrich Vorbau mehr als 160 Teilnehmer*innen am Sitz des Bundessozialgerichts begrüßen. Während seiner Eröffnungsrede hob er die Bedeutung der 60.000 Ehrenamtlichen hervor, ohne die die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit in Deutschland eine völlig andere wäre. Denn erst die ehrenamtlichen Richter*innen bringen die notwendige praktische Perspektive aus dem Erwerbsleben ein.

Auf Augenhöhe bei aktuellen Themen

Die Veranstaltung dient dem Netzwerkgedanken und bringt die Teilnehmenden in vielen Aspekten auf den Stand der Dinge. Hierfür standen 2017 die Themen Arbeitnehmerdatenschutz, die Pflegereform 2017 sowie die rechtlichen und sozialen Aspekten rund um den Begriff „Arbeit 4.0“ im Mittelpunkt. Besonders interessant für die Anwesenden erwies sich der Blick hinter die Kulissen durch die Richterin am Sozialgericht Kassel Isabelle Reich. Ihr Beitrag „Vom Sachverhalt zum Urteil – Weg richterlicher Entschei-

dungsfindung“ veranschaulichte den Gang des Verfahrens in der Arbeits- und der Sozialgerichtsbarkeit. Dabei bezog sie Stellung zu zweckmäßigen Gutachten und zur Bedeutung der Akteneinsicht, die für Ehrenamtliche häufig erschwert ist. Mit der Einführung der elektronischen Akte könnten sich zumindest die technischen Schwierigkeiten bei der Akteneinsicht erübrigen. Einigkeit bestand schließlich darin, dass die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter ihr Recht auf Akteneinsicht einfordern sollten.

„DNA“ der Sozialgerichtsbarkeit

„Aktuelle Aspekte aus dem Arbeits- und Sozialrecht“ ist ein hochkarätiges Meeting der entscheidenden Protagonisten für die deutsche Rechtsprechung. Das untermauerte nicht zuletzt der Präsident des Bundessozialgerichts, Prof. Dr. Rainer Schlegel, der die Beteiligung ehrenamtlicher Richter*innen als „DNA“ der Sozialgerichtsbarkeit bezeichnete. Für die Anwesenden war auch 2017 eines von enormer Bedeutung: der Erfah-



Fotos: DGB Rechtsschutz GmbH, Frank/Ott

Peter Voigt (IG BCE Hauptvorstand) moderiert die Diskussionsrunden u.a. zur Pflegereform und zum Thema Arbeit 4.0.

rungsaustausch der ehrenamtlichen Richter*innen untereinander und die neu gewonnenen Erkenntnisse für die Gerichtspraxis.

Eine ausführliche Zusammenfassung unter <http://tinyurl.com/dgbrs-EhRi-Tagung-2017>



BSG-Präsident Prof. Dr. Rainer Schlegel lobt die Ehrenamtlichen als „DNA“ der Sozialgerichtsbarkeit.



Martin Bauer (tätig im IG Metall-Vorstand) beleuchtet die EU-Datenschutzverordnung und weitere Aspekte des Arbeitnehmerdatenschutzes.



Isabelle Reich gibt als Richterin am Sozialgericht in Kassel einen Einblick hinter die Kulissen der Rechtsprechungswege.



Dirk Reidenbach vom Bad Kreuznacher Büro der DGB Rechtsschutz GmbH erläutert die neuen Pflegegrade und deren Tücken.

Veranstaltungsreihe „Wissen teilen – Wissen vernetzen“

Konflikte bewältigen

„Konflikte bewältigen und professionell auflösen als Kompetenz von Betriebsräten“ – unter diesem Motto stand die Fachtagung des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes am 24. Mai in Düsseldorf. Mit ihren Vernetzungs- und Wissenstransfer-Veranstaltungen möchte die DGB Rechtsschutz GmbH neue Methoden in den gewerkschaftlichen Raum führen. Dazu standen in Düsseldorf Prof. Dr. Dirk Waschull (Fachhochschule Münster) und Jörg Butzke (Daimler Group Services Berlin GmbH) als Impulsgeber zur Verfügung. In lockerer

Atmosphäre diskutierten danach die Anwesenden Fragestellungen zum Thema, darunter „Wozu sind Konflikte gut, wobei können Sie helfen?“ und „Wie kann man selbst Konflikte erfolgreich lösen?“. Am Ende waren sich die Diskutierenden einig: Mit den richtigen Ansätzen können aus Gegnern Partner werden.



+++ TICKER +++

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat eine neue Aufsichtsratsvorsitzende: **Jutta Blankau** folgt auf Wolfgang Apitzsch. Ausführliche Informationen dazu folgen in der nächsten RECHT SO! +++ Zum 13. Juni hat das neue DGB Rechtsschutz **Büro Wuppertal** seine Arbeit aufgenommen. Das Team besteht aus den Rechtsschutzsekretär*innen **Frauke Susen, Christina von Jaminet** und **Bertram Wende** sowie den Verwaltungsangestellten **Petra Brauer** und **Christiane Engels**. Adresse: Elberfelder Str. 87, 42285 Wuppertal, Tel.: 0202/870 699-0, E-Mail: Wuppertal@dgbrechtsschutz.de +++ **Jelena Kulic** hat zum 1. Mai die **Teamleitung der Arbeitseinheit Stuttgart** wieder von **Sabine Martini** übernommen.

15 Jahre für die Anerkennung

Bei Streitigkeiten mit der Berufsgenossenschaft (BG) zeigt sich die Bedeutung der gebündelten Expertise der DGB Rechtsschutz GmbH. Das bewies zuletzt ein Fall um die Anerkennung einer Berufskrankheit, der sich über 15 Jahre hinweg zog.

Entscheidungen über die Anerkennung von Berufskrankheiten enden oft in langwierigen Verfahren. Der gewerkschaftliche Rechtsschutz verfügt hierbei über eine einzigartige Kompetenz, wie ein langwieriger Fall zeigt. Nach mehr als 15 Jahren endete ein Verfahren, welches die ganze Dramatik dieses Themas umreißt.

Ein Schweißer, der über 36 Jahre lang auf einer Werft arbeitete, konnte seine Altersrente nicht lange genießen. Ein im Oktober 1999 festgestellter Lungenkrebs führte wenige Monate später zu seinem Tod. Die Entscheidung über seinen Antrag auf Anerkennung einer Berufskrankheit bekam er nicht mehr mit. Seine Witwe erhielt die Ablehnung durch die Berufsgenossenschaft. Die gefährlichen Stoffe, mit denen er über Jahre gearbeitet hatte, hätten bestimmte Grenzwerte nicht überschritten. Unterstützt durch die DGB Rechtsschutz GmbH verurteilte das Landessozialgericht (LSG) Schleswig-Holstein im Herbst 2007 die Berufsgenossenschaft zur Anerkennung der Berufskrankheit. Dabei hatten die Richter*innen als Ursache für die Krebserkrankung das Zusammenspiel mehrerer Stoffe angenommen. Damit kamen Einwirkungen durch Chrom, Nickel, Asbest und radioaktive Strahlungen in Betracht. Für jede einzelne Einwirkung wurden die Grenzwerte eingehalten, aus der Kombination der verschiedenen Einwirkungen hat das Gericht aber eine Berufskrankheit anerkannt.

Durchhalten für genaue Prüfung

Die Revision gegen dieses Urteil durch die Berufsgenossenschaft hatte 2010 Erfolg. Eine Berufskrankheit durch die Kombination verschiedener Stoffe aus verschiedenen Berufskrankheiten sehe das Gesetz nicht vor. Das Bundessozialgericht (BSG) verwies das Verfahren an das LSG zurück, um weitere medizinische und arbeitstechnische

Ermittlungen durchzuführen und herauszufinden, ob und für welche Berufskrankheiten überhaupt die Voraussetzungen (im Sinne der ausreichenden Einwirkung) erfüllt seien.

Kompetenz-Vorsprung

Aufgrund seiner besonderen Problematik war das Verfahren mehrfach Thema im Kompetenz-Center für Berufskrankheiten der DGB Rechtsschutz GmbH. Dort tauschen sich Expert*innen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes aus, die über eine umfassende Erfahrung mit den tatsächlichen und rechtlichen Fragen der Berufskrankheiten verfügen. An den Veranstaltungen nehmen auch die Richter*innen des BSG als Referent*innen teil. Eine weitere günstige Entwicklung ergab sich durch die medizinische Forschung zu den Auswirkungen von Chrom, welche im Herbst 2015 veröffentlicht wurde und schließlich zur Anerkennung durch die Berufsgenossenschaft führte. Die Einwirkung von Chrom wurde als Ursache für die Lungenkrebserkrankung und das Ableben des Schweißers anerkannt – und damit auch die Berufskrankheit.

Für seinen fünfjährigen Ruhestand wurde ihm nachträglich eine entsprechende Rente bewilligt. Seine Frau erhielt eine Hinterbliebenenrente, rückwirkend für die Zeit ab August 2000. Damit sind von der Erteilung des ersten Bescheids über die Ablehnung im Januar 2001 bis zur Bewilligung der Rente mehr als 15 Jahre vergangen. Das brachte letztlich zwar der Witwe eine hohe Summe. Der Preis dafür kann durch noch so hohe Entschädigungen jedoch nicht beglichen werden.

LSG Schleswig-Holstein, am 13.09.2007, Az.: L 1 U 44/03
BSG, am 12.01.2010, Az.: B 2 U 5/08 R



Foto: DGB Rechtsschutz GmbH, Frankfurt

Thomas Kohlrausch vom DGB Rechtsschutz Büro Schleswig hatte den Fall über viele Jahre hinweg begleitet. Das Schicksal dahinter kann Geld alleine für ihn jedoch nicht wettmachen.

KOMPETENZCENTER

In dem vorliegenden Fall zeigt sich die Bedeutung des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes, der nicht allein auf das Arbeitsrecht begrenzt ist und Möglichkeiten eröffnet, die den übrigen „Rechtsschutzanbietern“ so nicht zur Verfügung stehen. Anwälte führen keine Verfahren über 15 Jahre, wenn, wie im Sozialrecht, der Gebührenrahmen sehr begrenzt ist und die Gebühr nicht nach dem Streitwert berechnet werden darf. Auch haben Anwälte keine Diskussionsmöglichkeiten auf der Ebene des BSG, wie die Expert*innen in den Kompetenz-Centern der DGB Rechtsschutz GmbH. Gerade bei Fällen mit der Berufsgenossenschaft ist der längere Atem der DGB Rechtsschutzsekretär*innen von enormer Bedeutung.

Kompetenz-Center der DGB Rechtsschutz GmbH gibt es für die Rechtsgebiete:

- Öffentliches Dienstrecht/Beamtenrecht,
- Betriebliche Altersversorgung,
- Insolvenzrecht mit arbeits- und sozialrechtlichen Auswirkungen, Berufskrankheiten sowie
- Arbeits- und Gesundheitsschutz

BERUFSKRANKHEITEN

Berufskrankheiten sind gesundheitliche Beeinträchtigungen, die Arbeitnehmer*innen infolge ihrer beruflichen Tätigkeit erleiden. So lautet die klare Definition. Beschäftigte können von der Berufsgenossenschaft jedoch nur Leistungen verlangen, wenn die Krankheit ausdrücklich in der Anlage 1 zur Berufskrankheiten-Verordnung genannt ist. Einzige Ausnahme: Ist der Sachverständigenbeirat aufgrund neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse der Auffassung, die Bundesregierung solle eine Krankheit neu in die Liste aufnehmen, wird eine entspre-

chende Empfehlung abgegeben. Bis zur tatsächlichen Umsetzung vergehen jedoch oft einige Jahre. Daher müssen die Berufsgenossenschaften bereits in der Zwischenzeit die neue Krankheit wie eine Berufskrankheit behandeln, wenn neue Erkenntnisse der medizinischen Wissenschaft dafür sprechen, dass die Krankheit eine Berufskrankheit ist. Das ist dann der Fall, wenn ihr bestimmte Personengruppen durch ihre versicherte Tätigkeit in erheblich höherem Grade als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sind.
<http://tinyurl.com/dgbrs-berufskrankheiten>

Wissenschaftlicher Blick auf das Wahljahr 2017

Wichtige Weichenstellungen

Dr. Dorothea Voss vom Referat „Zukunft des Wohlfahrtsstaats“ der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) wirft den wissenschaftlichen Blick auf Soziales im Arbeitsmarkt und in der Politik – und ordnet die Themen dabei für das Wahljahr 2017 genauer ein.

In der Hans-Böckler Stiftung wird Forschung zu aktuellen Fragen der Arbeitswelt gefördert. Was sind Eure Schwerpunkte? Und was ist daran – gerade in Wahlkampfzeiten – für gewerkschaftlichen Rechtsschutz interessant?

Dr. Voss: Die Herausforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt werden – und Digitalisierung ist hier das zentrale Stichwort – landauf landab beschrieben. Es geht dabei zu viel um die Frage, wie sie sich auf die Zahl der Beschäftigung auswirkt, denn das weiß keiner. Ich sehe vor allem, dass Wissenschaft und Praxis gefordert sind, Sicherungslücken zu vermeiden und Beteiligungsrechte zu sichern und auszubauen. HBS geförderte Forschung will Antworten auf Wissensdefizite geben. Die DGB-HBS-Kommission „Arbeit der Zukunft“ hat im Juni zahlreiche Denkanstöße zu aktuellen Themen veröffentlicht. Es geht darum, wie wir Gesellschaft auch auf den Regelungsebenen auf gute Weise weiterentwickeln. Davon ist die Sozialpartnerschaft nicht ausgenommen.

In welchen Themenfeldern sind denn Anpassungen notwendig?

Das sind Weiterentwicklungen im Kernbereich von Arbeit, nämlich was ein Arbeitnehmer und was ein Betrieb ist: Wer digital vermittelte Arbeit beispielsweise über digitale Plattformen ausführt, hat derzeit keine ausreichenden Rechte und Ansprüche. Darum soll der Arbeitnehmerbegriff weiter gefasst werden, also nicht nur dann greifen, wenn Menschen nicht nur persönlich, sondern auch sachlich oder wirtschaftlich abhängig arbeiten. Die Festbeschreibung eines Status „abhängig Selbstständiger“ ist ebenso notwendig, wie er zum Teil bei „festen Freien“ existiert.

Es geht auch um den Betriebsbegriff, der nach BGB im Grunde sehr brauchbar für die heutige Arbeitswelt formuliert ist,

weil er als „organisatorische Einheit“ gefasst ist. Wenn wir also den Betrieb noch stärker „enträumlicht“ sehen, dann gehören auch moderne, netzwerkförmige Betriebsformen dazu. Und so kann eine Zerlegung von Betrieben nicht mehr Ausgangspunkt für die Umgehung der Mitbestimmung und Interessenvertretung sein – und auch Interessenvertretung entlang der Wertschöpfungskette bekommt neue Perspektiven.

Was davon wird Wahlkampfthema und welche Themen darf eine künftige Regierung nicht vernachlässigen?

Ich rechne damit, dass das Thema Digitalisierung mit all seinen Facetten noch eine Zeit die Debatte bestimmen wird. Zentrale Regierungsverantwortung sehe ich neben einer an dem Lebenslauf der Menschen orientierten Sozial- und Zeitpolitik dabei in punkto Bildung und der Bereitstellung von ausreichend und guten sozialen und gesundheitsbezogenen Dienstleistungen wie Pflege und frühkindliche Bildung. Da gibt es auf den ersten Blick viel Konsens zwischen den Parteien. Im Einzelnen unterscheidet es sich aber deutlich, wieviel Ansprüche und Ressourcen den Beschäftigten zugestanden werden, um ihr Leben selbstbestimmt zu gestalten.

Gerichte und ihre Kontrollfunktionen für politische Entscheidungen werden augenscheinlich bedeutender. Die Arbeit des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes somit ebenso. Auf welchem Gebiet müssen sich Juristinnen und Juristen weiterbilden bzw. stärker mit befassen?

Viele Beispiele zeigen, dass es nicht selbstverständlich ist, dass bestehendes Recht umgesetzt wird. Daher ist Rechtsdurchsetzung ein Thema, das immer wichtiger wird. Nehmen wir das Thema Betriebsratsverhinderung, das sog. union busting. Hier



Foto: HBS, David Ausserhofer

Dr. Dorothea Voss leitet die Abteilung Forschungsförderung im Referat „Zukunft des Wohlfahrtsstaats“ der Hans-Böckler-Stiftung.

reichen nicht nur Kenntnisse über das Betriebsverfassungsgesetz. Weil Betriebsratsverhinderung ein Straftatbestand ist, greift hier auch das Strafrecht.

Und bei welchen Themen haben Betriebsräte Beratungsbedarf?

Wir registrieren in der Hans-Böckler-Stiftung und anderswo, dass Betriebs- und Aufsichtsräte ein Rieseninteresse am Thema Arbeit 4.0 haben: Was ist das? Wo kann man ansetzen? Was machen andere? Hier können gute Beispiele gegeben werden, wie beispielsweise mit dem Initiativrecht zur Beschäftigungssicherung umgegangen werden kann, oder auch wie Maßnahmen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung beantragt werden. Nicht zuletzt ist direkter Austausch und Vernetzung in diesen dynamischen Zeiten von großem Wert.

ARBEIT DER ZUKUNFT

Das Schwerpunktthema „Arbeit der Zukunft“ und die Ergebnisse der HBS-Kommission: www.boeckler.de/61420.htm

IMPRESSUM



RECHT SO!
Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 3_17 (Juli 2017)

Gedruckte Auflage: 18.500
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: Oktober 2017

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

Redaktion:

Robert Filgner, Ulrich Kalhöfer
(A1 Medienbüro), Tatjana Dette,
Michael Mey, Hans-Martin Wischnath
(DGB Rechtsschutz GmbH),
Bildredaktion: Frank Ott
(DGB Rechtsschutz GmbH).

Grafik & Produktion,

Redaktionsadresse:
A1 Medienbüro (UG) |
Olper Höhe 2
42899 Remscheid
E-Mail: redaktion@a1medienbuero.de

■ Gesetzliche Unfallversicherung | Verzinsung einer Nachzahlungssumme

5.000 Euro an Zinsen erstritten

Steht wegen einer **Berufskrankheit** einem Empfänger von Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung ein **Nachzahlungsbetrag** zu, muss dieser – bei einer Verzögerung der Zahlung – **verzinst** werden. Dies ist auch der Fall, wenn in dem **gerichtlichen Vergleich**, in dem die Nachzahlungssumme vereinbart wurde, von einer Verzinsung nicht die Rede war. Damit entschied das Bundessozialgericht im Sinne eines Klägers, der vom Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht der DGB Rechtsschutz GmbH vertreten wurde. Er hatte am 24. April 2003 wegen einer Berufskrankheit Versicherungsleistungen beantragt. Die Versicherung lehnte dies ab.

Vor dem Landessozialgericht NRW schließlich wurde am 15. September 2010 ein Vergleich geschlossen: Die

Versicherung **erkannte die Berufskrankheit an** und verpflichtete sich, eine **Verletztenrente** zu zahlen. Mit Bescheid vom 16. November 2010 wurde ein **Nachzahlungsbetrag** in Höhe von 15.627,96 Euro festgelegt. Den **Antrag auf Verzinsung des Betrages** ab der Einreichung des Antrages 2003 **lehnte die Versicherung ab**, weil in dem Vergleich keine Regelung zur Verzinsung enthalten war.

Zu unrecht, wie jetzt das BSG entschied. Nach § 44 Abs. 2 Alt 1 SGB I beginne die Verzinsung frühestens nach Ablauf von sechs Kalendermonaten nach Eingang des vollständigen Leistungsantrages. Ob ein Antrag auf Verzinsung gestellt werde, sei dabei unerheblich, so das Kasseler Gericht. An den Antrag des § 44 Abs. 2 Alt 1 SGB I dürften im Rahmen der gesetzlichen

Unfallversicherung **keine überspannten Anforderungen** gestellt werden. Es reiche aus, dass der Versicherung der leistungsrelevante Sachverhalt mitgeteilt wird. Eine konkrete Leistung müsse der Versicherte **nicht ausdrücklich benennen**. Dem Kläger stehen Zinsen in Höhe von etwa 5.000 Euro zu.

Bundessozialgericht
am 27. Juni 2017
Az. B 2 U 14/15 R
PM 25/2017

Die Vorschrift

Sozialgesetzbuch (SGB) Erstes Buch (I) - Allgemeiner Teil

§ 44 Verzinsung

(1) Ansprüche auf Geldleistungen sind nach Ablauf eines Kalendermonats nach dem Eintritt ihrer Fälligkeit bis zum Ablauf des Kalendermonats vor der Zahlung mit vier vom Hundert zu verzinsen.

(2) Die Verzinsung beginnt frühestens nach Ablauf von sechs Kalendermonaten nach Eingang des vollständigen Leistungsantrags beim zuständigen Leistungsträger, beim Fehlen eines Antrags nach Ablauf eines Kalendermonats nach der Bekanntgabe der Entscheidung über die Leistung.

(3) Verzinst werden volle Euro-Beträge. Dabei ist der Kalendermonat mit dreißig Tagen zugrunde zu legen.

Der Kommentar

Insgesamt hat das Verfahren **14 Jahre** gedauert: Der Rechtsstreit um die Rente von 2003 bis 2010 und der Rechtsstreit um die Verzinsung von 2010 bis 2017. Die Forderung der DGB Rechtsschutz GmbH schon seit vielen Jahren: Sozialrechtliche Verfahren müssen in **einem kürzeren Zeitraum** entschieden werden, schließlich sind es in vielen Fällen Betroffene, die auf das Geld angewiesen sind.

Festzuhalten in diesem Verfahren ist:

- Auch bei nachträglicher Gewährung aufgrund eines Vergleichs gibt es Zinsen.
- Ein einmal gestellter Antrag wirkt fort – als vollständiger Leistungsantrag.
- Dieser Antrag muss trotz ablehnender Entscheidung und danach erfolgter Sachverhaltsänderung nicht erneuert werden.

Der Praxistipp

Die Verzinsung wird in sozialrechtlichen Verfahren immer **sehr stiefmütterlich** behandelt. Niemand denkt daran. Die Behörden selbst kommen fast nie auf die Idee zu verzinsen. Selbst die Gerichte übersehen den Anspruch auf Verzinsung häufig. Auch im – seltenen – Fall eines Vergleichs, wird es offensichtlich nicht bedacht. Betroffene sollten jedenfalls bei Streitigkeiten, bei denen es um Ansprüche aus einer Versicherung geht, immer ihren **Anspruch auf Verzinsung im Auge behalten**.

Gewerkschaftliches Centrum
für Revision und Europäisches Recht,
34117 Kassel
Bastian Brackelmann

➤ Kündigung | Nichtbefolgung einer Arbeitgeber-Weisung

Unklare Rechtslage

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum **Weisungsrecht** des Arbeitgebers etwa bei Nachtarbeit, einem Umzug oder einer Kleiderordnung könnte sich ändern: Bisher vertrat der Fünfte Senat die Auffassung, dass sich eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer **nicht über eine unbillige Weisung hinwegsetzen** darf, solange kein **arbeitsrechtliches Urteil** vorliegt, das die Weisung für unwirksam hält. In solchen Fällen war eine Abmahnung oder Kündigung dann gerechtfertigt. Der Zehnte Senat hat jetzt die Auffassung vertreten, dass Beschäftigte einer unbilligen Weisung des Arbeitgebers **nicht – auch nicht vorläufig – folgen** müssen.

Der Zehnte Senat hat jetzt beim Fünften Senat angefragt, ob dieser an seiner **bisherigen Rechtsprechung** festhalten will.

Hintergrund des aktuellen Beschlusses ist die Kündigung eines Immobilienkaufmannes, der sich weigerte, der Anordnung seines Arbeitgebers zu folgen, vom Dortmunder an den Berliner Standort des Unternehmens zu wechseln. Die dann folgende Kündigung hält der Zehnte Senat für **unwirksam** – wie auch die Vorinstanzen.

Der Kommentar

Die Frage, ob Beschäftigte unbilligen Weisungen ihres Arbeitgebers nachkommen müssen oder ob sie bei Weigerung Sanktionen wie Abmahnung oder gar Kündigung befürchten müssen, bleibt **ungeklärt**. Dieser Zustand ist genauso unbefriedigend wie die bisherige Rechtsprechung des Fünften Senats des BAG und der ihr folgenden Arbeitsgerichte. Danach müssen Arbeitnehmer auch unbillige Anweisungen befolgen, bis in einem eventuell jahrelangen Rechtsstreit deren Unbilligkeit festgestellt wurde.

Der Praxistipp

Bis zur endgültigen Klärung dieser Rechtsfrage raten wir allen betroffenen Beschäftigten, zur Vermeidung von Nachteilen bis hin zur Kündigung auch unbilligen Anweisungen **unter dem Vorbehalt gerichtlicher Klärung** zu folgen und die fragliche Arbeitgeberweisung gerichtlich zu überprüfen. Aber **Achtung**: Dies gilt nur für unbillige Anweisungen. Bei Anordnungen, die schon aus anderen Gründen unwirksam sind, besteht ein **Recht** des Beschäftigten zur **Weigerung**. Da die Grenzen fließend sind, sollte auf jeden Fall **Rechtsrat** eingeholt werden.

*Bundesarbeitsgericht am
14. Juni 2017,
Az. 10 AZR 330/16,
PM 25/17*

➤ Mitbestimmungsrechte | Technische Einrichtung

Überwacht

Erst wenn der **Betriebsrat zustimmt**, sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Nutzung eines Outlook-Gruppenkalenders verpflichtet, so das Landesarbeitsgericht Nürnberg. Es handele sich dabei um eine technische Einrichtung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, die nur unter Beteiligung des Betriebsrats eingeführt werden könne. Solange seine Zustimmung fehlt, seien Arbeitnehmer **nicht verpflichtet**, der Weisung der Kalendernutzung zu folgen. Eine **Abmahnung** wegen Nichtbefolgung der entsprechenden Weisung des Arbeitgebers ist **unwirksam**. In dem entschiedenen Fall bekam der Kläger von seinem Gruppenleiter die Anweisung, den Gruppenkalender für die Verwaltung betrieblicher Termine zu benutzen. Er lehnte dies ab. Die Beklagte mahnte den Kläger daraufhin ab und wies darauf hin, dass er verpflichtet sei, den Weisungen seiner Führungskraft zu folgen. Der Gruppenkalender sei zur **Überwachung der Benutzer** bestimmt, da hierdurch Informationen über das Verhalten und die Leistung des Arbeitnehmers erhoben und aufgezeichnet werden, so das Gericht.

Der Kommentar

Trifft ein Arbeitgeber eine Entscheidung unter Verletzung der Mitbestimmungspflicht, so kann er hieraus **keine Rechte ableiten**. Häufig wird gegen das Mitbestimmungsrecht verstoßen, wenn der Arbeitgeber **Überstunden** ohne Beteiligung des Betriebsrats anordnet. In diesem Fall empfiehlt es sich, die Leistung von Überstunden zu verweigern und diese nicht „freiwillig“ zu leisten. **Arbeitsrechtliche Maßnahmen**, die in einem solchen „Verweigerungsfall“ angedroht oder tatsächlich vollzogen werden, gehen ins Leere.

*LAG Nürnberg am
21. Februar 2017,
Az. 7 Sa 441/16*

➤ Elterngeld | Sonstige Bezüge

Kein höheres Elterngeld nach Einmalzahlung

Jährlich einmal gezahltes **Urlaubs- oder Weihnachtsgeld** erhöht nicht das Elterngeld. Dies hat das Bundessozialgericht entschieden. Erfolglos geklagt hatte eine Angestellte, die in ihrer Elternzeit jeweils Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld erhielt. Sie hatte vom Land Berlin verlangt, bei der Bemessung ihres Elterngeldes die **Sonderzahlungen** zu berücksichtigen. Das Elterngeld, so das BSG in seiner Urteilsbegründung, bemesse sich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach dem Durchschnitt des laufenden, in

der Regel monatlich zufließenden Lohns im Bemessungszeitraum. Urlaubs- und Weihnachtsgeld gehören **nicht** zu diesem **laufenden Arbeitseinkommen**, weil es jeweils nur einmal jährlich gewährt wird. Diese Sonderzahlungen zählen zu den für die Bemessung des Elterngeldes **unmaßgeblichen**, lohnsteuerlich als sonstige Bezüge behandelten Einnahmen.

Der Kommentar

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) hat die leistungsrechtlichen Vorschriften des früher gelten-

den Bundeserziehungsgeld (BerzGG) abgelöst und wurde auf max. 1.800 Euro im Monat angehoben. Der **Bemessungszeitraum** beträgt 12 Monate. Für angestellte Eltern ist das Einkommen in diesem Zeitraum vor der Geburt des Kindes beziehungsweise vor dem Monat des Beginns der Mutterschutzfrist maßgeblich. Vom jeweiligen **Bruttoeinkommen** werden sonstige und steuerfreie Bezüge abgezogen.

Zu diesen sonstigen Bezügen zählen nach Ansicht des BSG das einmal jährlich gezahlte Urlaubs- und Weihnachtsgeld, da es anlassbezogen vor

der Urlaubszeit und der Weihnachtszeit gezahlt wird. Ein tarifvertraglich oder arbeitsvertraglich erkämpfter Anspruch auf diese Leistungen bleibt somit außer Betracht, was besonders für **junge Eltern**, die sich überlegen eine Familie zu gründen, **nachteilig** sein kann.

Der von der Politik propagierte Spruch, wonach Kinder unsere Zukunft sind, kommt mit dieser Entscheidung sicher nicht zum Tragen.

*Bundessozialgericht am
29. Juni 2017,
Az. B 10 EG 5/16 R,
PM 30/17*

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