

Arbeit und Recht

ISSN 0003-7648
7/2014
Juli 2014, 62. Jahrgang

Herausgeber
Deutscher Gewerkschaftsbund

Geschäftsführender Herausgeber
RA Wolfgang Apitzsch

Redaktion
Dr. Michael Engesser (verantwortlich)
Dorothee Müller-Wenner (Redakteurin)
Andrea Baczyk (Assistenz)
Barbara Albers (arbeitundrecht.eu)

Anschrift der Redaktion
Mertonstraße 30, 60325 Frankfurt/Main
Tel. 0 69/24 70 57 20, Fax 0 69/24 70 57 24
E-Mail: arbeitundrecht@bund-verlag.de

Verleger
Bund-Verlag GmbH

Geschäftsführer
Rainer Jöde

Geschäftsbereich Zeitschriften
Bettina Frowein

Anschrift des Verlages
Bund-Verlag GmbH
Hedderheimer Landstraße 144
60439 Frankfurt/Main
(ladungsfähige Anschrift)
Tel.: 0 69/79 50 10-0, Fax 0 69/79 50 10-18

Leser- und Aboservice, Helpdesk AuR-Online
Bund-Verlag GmbH, 60424 Frankfurt/Main
Tel. 0 69/79 50 10-96, Fax 0 69/79 50 10-12
E-Mail: abodienste@bund-verlag.de

Anzeigen
Peter Beuther (verantwortlich)
Thorsten Kauf
Tel. 0 69/79 50 10-602
Fax 0 69/79 50 10-12
thorsten.kauf@bund-verlag.de
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 15, gültig ab 1.1.2014

Arbeit und Recht erscheint monatlich einschließlich Online-Version, Online-Archiv und 4x jährlich Zeitschrift für Soziales Recht Jahresbezug einschließlich 7% Mehrwertsteuer 159,- €. Einzelheft 16,- €
Ausland 163,20 € zzgl. Versandkosten;
Vorzugspreis für Studenten und Referendare 96,- €
Institutionspreis (inkl. IP-Adresse für Online-Nutzung) 198,60 € zzgl. Versandkosten
Abbestellungen mit einer Frist von 6 Wochen zum Jahresende.
Die zur Abwicklung des Abonnements erforderlichen Daten werden nach den Bestimmungen des BDSG verwaltet.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Herausgeber, des Verlegers oder der Redaktion wieder.

Urheber- und Verlagsrechte
Alle in dieser Fachzeitschrift veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung – auch auszugsweise – bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages.

Umschlag und Layout
Ute Weber, Geretsried

Druckvorstufe und Druck
Konrad Triltsch GmbH, Ochsenfurt-Hohestadt

Arbeit und Recht ist deutsches Mitglied der **International Association of Labour Law Journals Publications Around the World**
www.labourlawjournal.com

Mindestlohnabstimmung in der Schweiz: Große Fortschritte in der Lohnpolitik trotz Niederlage an der Urne

Am 18. Mai wurde die vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) lancierte Mindestlohninitiative leider deutlich abgelehnt. Sie verlangte einen Mindestlohn von 22 Fr./Std. (ca. 19 €), was bei einer 42-Stunden-Woche einem Monatsgehalt von rund 4.000 Fr. (ca. 3.270 €) entspricht. Arbeitgeberverbände und bürgerliche Parteien haben sich über dieses Abstimmungsresultat umso mehr gefreut, als sie im Abstimmungskampf Millionen investiert hatten, um das Gewerkschafts- und sozialdemokratische Vorhaben zu kontern. So bleiben die Probleme der ca. 300.000 Schweizer *Working poor* sowie der zunehmenden Lohnunterbietung weitgehend ungelöst. Zudem sind 6 von 10 ArbeitnehmerInnen nach wie vor ohne jeglichen Lohnschutz, weil sie keinem Gesamtarbeitsvertrag mit Mindestlohn unterstellt sind. Und schließlich, obwohl die Lohndiskriminierung von Frauen 2013 zum ersten Mal seit Jahren wieder zugenommen hat, wird kein Schritt Richtung Lohngleichheit gemacht: Von einem Mindestlohn hätten mehrheitlich die in den Tieflohnsektoren übervertretenen Frauen profitiert.

Im Wahlkampf konnten die Gegner erfolgreich Ängste schüren: vor Jobverlust, vor Lohnnivellierung, vor Zuwanderung. Zudem konnten sie auf die seit der Annahme der fremdenfeindlichen »Masseneinwanderungsinitiative« steigende Verunsicherung in der Bevölkerung zählen. Seitdem häufen sich nämlich die Indizien eines wirtschaftlichen Rückgangs: Firmen melden, dass sie auf Investitionen verzichten, während andere eine Auslagerung erwägen, falls die Kontingentierung der ausländischen Arbeitskräfte zu strikt wird oder, im Worst-case-Szenario, die sog. »bilateralen Abkommen« gekündigt werden müssen. Firmen wollen nämlich ihren Zugang zum europäischen Binnenmarkt gesichert sehen.

Trotz dieser Niederlage an der Urne ist aber die Mindestlohninitiative eindeutig eine Erfolgsgeschichte. Erstens, weil die Mehrheit der Bürgerlichen und der Wirt-



Dr. iur. Jean
Christophe
Schwaab,
Nationalrat
SPI/D

schaftsverbände sich nun klar zu Sozialpartnerschaft und Gesamtarbeitsverträgen (GAV) bekennt. Vor 20 Jahren lautete hingegen der Tenor, kollektive Verhandlungen seien »ein Auslaufmodell«. Dank der Mindestlohninitiative konnten neue GAV abgeschlossen werden. In anderen Branchen konnten zum ersten Mal Mindestlöhne vereinbart werden. Der entsprechende Abschluss in der Maschinenindustrie kann gar als historisch gelten, denn die Arbeitgeber hatten während Jahrzehnten Lohnregelungen im GAV verweigert. Und schliesslich gelten 4.000 Fr./Monat nun als neue Untergrenze für würdige Löhne. Die vor 15 Jahren dank der gewerkschaftlichen Kampagne (jedoch ohne Volksbegehren) »Keine Löhne unter 3.000 Franken!« fixierte »psychologische Grenze« konnte also deutlich angehoben werden. Viele sonst renitente Betriebe wie Aldi, Lidl oder H&M haben ihre Löhne auf mehr als 4.000 Fr. angehoben. Ca. 200.000 ArbeitnehmerInnen erhalten dank dem Druck der Initiative mehr Lohn.

Und schliesslich darf nicht vergessen werden, dass viele der jüngsten Fortschritte in der Schweizer Politik (Mutterschaftsurlaub, UNO-Beitritt, Frauenstimmrecht, Ende des Bankgeheimnisses) trotz ersten klaren Niederlagen in Volksabstimmungen einige Jahrzehnte später realisiert werden konnten.

Aufsätze

- 258** *Christiane Brors*, Der Übernahmeanspruch von Leiharbeitnehmern nach den Tarifverträgen Leih-/Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie
- 262** *Helmut Zimmermann*, Zur Bedeutung des arbeitsplatzbezogenen Unterrichts-, Anhörungs- und Erörterungsanspruchs des einzelnen Arbeitnehmers gem. 81 BetrVG
- 265** *Alain-Christian Monkam*, Arbeitsrecht in Frankreich: eine Übersicht

Auf arbeitundrecht.eu finden Sie Gesetzestexte und Links auf zit. Rechtsprechung

Arbeit und Rechtspolitik

- 267** Bericht aus Berlin
- 271** Aktuelles aus Brüssel und Straßburg



Auf arbeitundrecht.eu finden Sie weitere Hintergrundinformationen und Materialien

Arbeit und Sozialrecht

- 275** Abschlagsfreie Rente ab 63 gilt ab Juli – Wer kann davon profitieren?

Auf arbeitundrecht.eu finden Sie die relevanten Gesetzestexte.

Arbeit und Steuerrecht

- 276** Neues zum Aufwendungsabzug beim häuslichen Arbeitszimmer: Sind bei Pool- und Telearbeitsplätzen »andere Arbeitsplätze« vorhanden?

Personalien | Termine | Info | Gelesen

- 278** Personalien | Schlechtester Boss der Welt
- 279** Termine
- 280** Betriebliche Altersversorgung – Auslaufmodell oder Renaissance? (*Dornberger*)
- 281** Aus anderen Zeitschriften | Neuerscheinungen

Rechtsprechung

- 282** Leitsätze mit Anmerkung/Praxistipp
- **Ausschlussfrist für Urlaubsabgeltung** (*Müller-Wenner*)
- 284** Leitsätze der Redaktion mit Volltextzugang
- **1. Individuelles Arbeitsrecht**
 - Arbeitsvertrag:** ■ BAG v. 23.01.14, 8 AZR 130/13: Vertragsstrafe, Auslegung, Transparenzkontrolle
 - Befristung:** ■ BAG v. 19.03.14, 7 AZR 527/12: Anschlussverbot, Rechtsmissbrauch
 - Beschäftigungsanspruch:** ■ BAG v. 09.04.14, 10 AZR 637/13: Nachdienstuntauglichkeit, Teilarbeitsunfähigkeit, Annahmeverzug
 - Betriebsübergang:** ■ LAG Düsseldorf v. 25.02.14, 6 Sa 1431/13: Besitzstandswahrung, betriebliche Altersversorgung, ■ EuGH, Schlussantrag des GA Villalon v. 03.06.14, C-328/13: Nachwirkender Tarifvertrag
 - Dienstleistungsfreiheit:** ■ EuGH v. 19.6.14, C-53/13 und 80/13, Leiharbeit
 - Eingruppierung:** ■ BAG v. 23.10.13, 4 AZR 321/12: Laboringenieur, Tätigkeit als Lehrkraft
 - Freizügigkeit:** ■ EuGH v. 19.06.14, Rs. C-507/12, Saint Prix / Secretary of State: Arbeitnehmereigenschaft
 - Gleichbehandlung:** ■ EuGH v. 19. 6. 14, Rs. C-501/12 bis C-506/12, C-540/12, C-541/12, Specht u. a. / Land Berlin und Bund: Altersdiskriminierung bei Beamtenbesoldung, Übergangsregelung, Staatshaftung, ■ LAG Hamm v. 30.1.14, 8 Sa 942/13: Altersdiskriminierung durch nach Altersstufen gestaffelte Arbeitszeitreduzierung, ■ BAG v. 23.01.14, 8 AZR 118/13: Benachteiligung iSd. AGG, Entschädigung, Anspruchsgegner
- 286** **Insolvenz:** ■ BAG v. 27.03.14, 6 AZR 989/12: Vorsatzanfechtung der verspäteten Zahlung von Arbeitsvergütung vor der Insolvenz, Inkongruenz
- Kündigung:** ■ BAG v. 21.11.13, 2 AZR 474/12, ■ BAG v. 21.11.13, 2 AZR 495/12: Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes, ArbG Nienburg [Weser] v. 15.05.14, 2 Ca 28/14: Ehrverletzende Äußerungen über Vorgesetzte im Vier-Augen-Gespräch, ■ BAG v. 12.12.13, 8 AZR 838/12: Entschädigung für immaterielle Schäden bei diskriminierender Kündigung, Benachteiligung wegen Schwangerschaft, BAG v. 19.12.13, 6 AZR 790/12: Interessenausgleich mit Namensliste in der Insolvenz, Altersgruppenbildung zur Schaffung einer ausgewogenen Altersstruktur, grobe Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl
- 287** ■ BAG v. 21.11.13, 6 AZR 664/12: Probezeitkündigung eines evangelischen Pfarrers im befristeten Arbeitsverhältnis, ■ LAG Köln v. 09.01.14, 6 Sa 533/13; Rev. 2 AZR 164/14: Sozialauswahl,

Auf arbeitundrecht.eu finden Sie die Entscheidungen im Volltext.

Auf arbeitundrecht.eu finden Sie die Entscheidungen im Volltext.



© pixelio/Michael Grabsch

- Berücksichtigung von Unterhaltspflichten, ■ LAG Schleswig-Holstein v. 20.05.14, 2 Sa 410/14: Straftat während der Freistellungsphase in der Altersteilzeit, ■ LAG Niedersachsen v. 27.03.14, 5 Sa 1099/13: Verzicht auf Kündigungsschutzklage, Gegenleistung des Arbeitgebers
Schwerbehindertenrecht: ■ LAG Niedersachsen v. 03.04.14, 5 Sa 1272/13: Entschädigungsanspruch nach AGG, Benachteiligung wegen der Behinderung
Urlaub: ■ EuGH v. 12.06.14, C-118/13, Bollacke; ■ LAG Niedersachsen v. 11.06.14, 2 Sa 125/14; Urlaubsanspruch nach Übergang von Vollzeit in Teilzeit, ■ EuGH v. 22.05.14, C-539/12, Lock: Urlaubsvergütung, Provision
- 288** **Vergütung:** ■ LAG Schleswig-Holstein v. 19.03.14, 3 Sa 388/13: Kindergartenzuschuss als Teil des Arbeitsentgelts, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, LAG Köln v. 27.11.13, 5 Sa 376/13: Pausenregelung während der Nachtschicht
Versorgungsleistungen: ■ BAG v. 18.3.14, 3 AZR 249/12: Anpassung, Ausgleich des Kaufkraftverlustes, reallohnbezogene Obergrenze, ■ BAG v. 21.01.14, 3 AZR 807/11: Anspruch auf Entgeltumwandlung, Aufklärungspflicht des Arbeitgebers, ■ BAG v. 15.04.14, 3 AZR 83/12: Auslegung einer Versorgungsordnung, ■ BAG v. 18.3.14, 3 AZR 952/11: Betriebsvereinbarung, Beitragsbemessungsgrenze, gespaltene Rentenformel
- **2. Kollektives Arbeitsrecht**
Betriebsverfassungsrecht: ■ BAG v. 14.1.14, 1 ABR 66/12: Arbeitszeit des fliegenden Personals, ■ BAG v. 14.01.14, 1 ABR 49/12: Betriebsrat, allgemeine Beurteilungsgrundsätze, Überprüfbarkeit eines Einigungsstellenspruchs
- 289** ■ BAG v. 14.01.14, 1 ABR 54/12: Einsichtsrecht in Bruttoentgeltlisten
Tarifrecht: ■ LAG Berlin-Brandenburg v. 4.3.14, 1 Sa 13/14: »Bürgerarbeit« unterliegt TvöD, ■ LAG Düsseldorf v. 09.04.14, 7 Sa 1158/13: RTV Gebäudereinigung: Arbeitszeit, Wegezeiten, ■ BAG v. 14.1.14, 1 ABR 66/12: Tarifzuständigkeit, ■ BAG v. 9.4.14, 10 AZR 1085/12: VTV Maler / VTV Bau: Beitragspflicht Sozialkassen, Korrosionsschutzarbeiten an Schiffen
- **3. Sozialrecht**
Grundsicherung: ■ EuGH, Schlussantrag des GA v. 20.5.14, C-333/13, Danø: Existenzsichernde Leistungen an EU-Bürger, Gleichbehandlung, Leistungsausschluss
- 290** ■ **4. Verfahrensrecht**
Anhörungsrüge: ■ BAG v. 9.4.14, 1 AZN 262/14 [F]: Zurückweisung einer NZB, Absehen von Begründung
Aussetzung: ■ BAG v. 16.04.14, 10 AZB 6/14: Annahmeverzugsprozess, Kündigungsschutzverfahren, Verfassungsbeschwerde
Berufungsurteil: ■ BAG v. 11.12.13, 4 AZR 250/12: Urteil ohne Gründe
Entschädigungsklage: ■ BFH v. 7.11.13, X K 13/12: Unangemessene Dauer eines finanzgerichtlichen Klageverfahrens
- 291** **Kündigungsschutzklage:** ■ BAG v. 21.11.13, 2 AZR 474/12: »Vorsorgliche« Kündigung
Prozesskostenhilfe: ■ BAG v. 30.4.14, 10 AZB 13/14: Konkludenter Antrag, Mehrvergleich

Kurzmitteilungen

- EuGH v. 12.06.2014, C 118/13: Der Anspruch eines AN auf bezahlten Jahresurlaub geht mit seinem Tod nicht unter
 ■ EuGH v. 22.5.2014, C-539/12: Die Provision, die ein AN während seines Jahresurlaubes verdient hätte, ist bei der Berechnung des Arbeitsentgelts einzubeziehen
 ■ EuGH v. 19.6.2014, C-501/12 u.a.: Einstufung eines Beamten in eine Besoldungsstufe nach dem Lebensalter ist rechtswidrig – Übergangsregelung zur Einstufung der Beamten ist rechtmäßig
- 292** ■ BAG v. 17.06.2014, 3 AZR 757/12: Betriebsrente – Unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten
 ■ BAG v. 25.6.2014, 7 AZR 847/12: Sachgrundlos befristete Arbeitsverträge auch mit Betriebsratsmitgliedern zulässig – kein Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags
 ■ BVerwG v. 05.06.2014, 2 C 22.13: Die Rechtmäßigkeit einer Zurruheungsverfügung ist nicht von der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) abhängig
- 293** ■ BVerwG v. 28.5.2014, 6. A 1.13: Erfolgreiche Klage gegen strategische Telekommunikationsüberwachung durch den BND im Jahr 2010
 ■ Elektronischer Rechtsverkehr in der Arbeitsgerichtsbarkeit des Landes NRW
 ■ LAG Schleswig-Holstein v. 20.05.2014, 2 Sa 410/14: Kein Freibrief in der Freistellungsphase der Altersteilzeit
- 294** ■ LAG Berlin-Brandenburg v. 28.5.2014, 4 Sa 157/14 und 4 Sa 238/14: Kirchlicher AG muss keine Entschädigung bei erfolgloser Bewerbung einer konfessionslosen Bewerberin zahlen
 ■ LAG Köln v. 25.06.2014, 5 Sa 75/14: Mindestgröße für Pilotinnen und Piloten verstößt gegen AGG
 ■ ArbG Darmstadt 12.06.14, 6 Ca 22/13: Keine Entschädigung wg. Benachteiligung aufgrund Übergewichts
 ■ ArbG Berlin v. 14.5.2014, 21 Ca 4958/14: Kfm. Leiter der Charité wird freigestellt
- 295** ■ ArbG Berlin v. 05.06.2014, 42 Ca 1530/14: Volontariat bei der taz. – Entschädigung wegen Diskriminierung eines männlichen Bewerbers



© pixelio/Dave Steinbrich

Zusammenfassungen/Abstracts

Zusammenfassungen/Abstracts der Aufsätze

Auf arbeitundrecht.eu finden Sie auch Abstracts.

Der Übernahmeanspruch von Leiharbeitnehmern nach den Tarifverträgen Leih-/Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie

Prof. Dr. Christiane Brors, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

I. Einleitung

In den von der IG Metall und den Metallarbeitgeberverbänden abgeschlossenen Tarifwerken für die Leiharbeit ist nach 24 Monaten Einsatzzeit ein Übernahmeanspruch des Leiharbeitnehmers geregelt. So ist z. B. in der Nr. 4 des TV Leih-/Zeitarbeit Baden Württemberg¹ bestimmt, dass der Entleiher dem Leiharbeitnehmer nach 24 Monaten Einsatzzeit einen unbefristeten Arbeitsplatz anzubieten hat. Da Einsatzzeiten – auch bei vorheriger Tätigkeit im Entleiherbetrieb – erst ab Inkrafttreten des TV am 20.5.2012 berechnet werden, sind die zwei Jahre nun verstrichen. Am Beispiel des TV Baden Württemberg soll dieser Übernahmeanspruch konkretisiert werden.

Das Tarifwerk selbst gibt dazu Folgendes vor: In der Nr. 2 beschreiben die Tarifvertragsparteien das Ziel der Regelungen und grenzen den Begriff des »vorübergehenden« Einsatzes von Leiharbeitnehmern näher ein. In der Nr. 3 öffnen sie die tariflichen Bestimmungen für freiwillige Betriebsvereinbarungen über diesen Regelungsbereich und sehen bei Fehlen einer solchen Betriebsvereinbarung eine Prüfpflicht des Entleihers nach 18 Monaten Einsatzzeit dahingehend vor, ob dem Leiharbeitnehmer ein unbefristeter Arbeitsvertrag angeboten werden kann. Nach 24 Monaten Einsatzzeit hat der Entleiher dem Leiharbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten. Dieser Anspruch kann bei Beschäftigungsproblemen und vorheriger Beratung mit dem BR entfallen.

Bei möglichen Klagen auf Übernahme stellen sich drei Fragen:

1. Ist die Regelung vor dem europäischen und nationalen rechtlichen Hintergrund wirksam? Welche Leiharbeitnehmer können den Anspruch geltend machen?
2. Worauf ist der Anspruch des Leiharbeitnehmers konkret gerichtet?
3. Welchen qualitativen Anforderungen müssen Betriebsvereinbarungen genügen, die den Anspruch des Leiharbeitnehmers verdrängen?

II. Wirksamkeit der Regelung

1. Europäischer Hintergrund

Die Notwendigkeit einer tariflichen Regelung der Leiharbeit folgt nicht zuletzt aus der unvollständigen Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG in § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG. Das AÜG lässt es in seiner aktuellen Fassung offen, ab wann ein Einsatz des Leiharbeitnehmers nicht mehr vorübergehend ist und welche Rechtsfolgen sich daran knüpfen. Diese Fragen versuchen die Tarifvertragsparteien mit den Regelungen zu beantworten.

Der TV regelt damit den Einsatz von Leiharbeitnehmern vor dem Hintergrund der Richtlinie 2008/104/EG. Damit die Regelung wirksam ist, muss sie sich im europäischen Rahmen halten.

Die Tarifvertragsparteien verstehen den Begriff »vorübergehend« arbeitsplatzbezogen und wollen ausdrücklich verhindern, dass Leiharbeitnehmer auf Dauerarbeitsplätzen regelmäßig eingesetzt werden (siehe Nr. 2.1 des TV). In Nr. 2.2 präzisieren die Parteien, wann ein Einsatz aus materiellen Gründen »vorübergehend« ist. Das ist nach den dort angeführten Beispielen anzunehmen, wenn es sich um

- einen befristeten Einsatz handelt,
- erforderliches Fachpersonal fehlt,
- eine Vertretung erforderlich ist oder
- Auftragspitzen oder ein zeitlich begrenzter Mehrbedarf abgearbeitet werden soll.

Zum Teil ist dieser Katalog als mehr oder weniger unverbindlicher Programmsatz verstanden worden.² Dagegen spricht aber, dass die Tarifvertragsparteien in den Beispielen den Begriff »vorübergehend« durchaus präzisieren. Sie wählen dabei einen Ansatz, der einen befristeten Einsatz (auch sachgrundlos) auf einem Dauerarbeitsplatz bis zur absoluten Höchstgrenze von 24 Monaten zulässt.

Damit greifen sie die Vorgaben der Richtlinie 2008/104/EG auf. In ihrem Ausgangspunkt kann sich die Tarifregelung auch auf die bislang zur Frage des »vorübergehenden« Einsatzes ergangene Rechtsprechung des BAG stützen. Danach ist die nicht mehr »vorübergehende« dauerhafte Beschäftigung auf einem Stammarbeitsplatz nach der nationalen Regelung in § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG verboten.³

Nach zutreffender Ansicht handelt es sich damit nicht nur um eine deklaratorische Umschreibung, wie Leiharbeit stattfindet. In der Nr. 2.2. bestimmen die Tarifvertragsparteien über den nationalen Gesetzestext hinaus, was unter einem »vorübergehenden« Einsatz zu verstehen ist und legen damit § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG europarechtskonform aus. Im nationalen Recht war und ist es umstritten, was unter »vorübergehend« genau zu verstehen ist.⁴ In der höchstrichterlichen nationalen Rechtsprechung ist zumindest geklärt, dass »vorübergehend« eine dauerhafte Überlassung ausschließt⁵ und der BR gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG

¹ Im Internet abrufbar unter www.bw.igm.de.

² Bayreuther, NZA 2012, Beilage zu Heft 4, 118, 120.

³ BAG 10.7.2013, 7 ABR 91/11, NJW 2014, 331.

⁴ In der Literatur: Merkmal ist nur deskriptiv zu verstehen Lembke, BB 2012, 2497, 2500 und DB 2011, 414, 415; Rieble/Vielmeier, EuZA 2011, 474, 490; kein Verbot einer dauerhaften Überlassung möglich Thüsing/Stiebert, DB 2012, 632, 635; keine dauerhafte Überlassung möglich Sansone, Gleichstellung von Leiharbeitnehmern nach deutschem und Unionsrecht, 2010, 570; Schüren/Wank, RdA 2011, 1, 3; Brors, AuR 2013, 108; Bartl/Romanowski, NZA 2012, 845; Zimmer, AuR 2012, 422; Leuchten, NZA 2011, 608, 609; Hamann, RdA 2011, 321, 324 und EuZA 2009, 287, 310; Düwell, ZESAR 2011, 449, 450; Forst, ZESAR 2011, 316, 317; Ulber, AuR 2010, 10, 11. In der Rechtsprechung vor den BAG-Entscheidungen: Zustimmungsverweigerungsgrund gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG bei dauerhafter Überlassung LAG Niedersachsen 19.9.2012, 17 TaBV 124/11; LAG Berlin-Brandenburg 9.1.2013, 15 Sa 1635/12; kein Zustimmungsverweigerungsgrund gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ArbG Leipzig 15.2.2012, 11 BV 79/11 und 23.3.2012, 5 BV 85/11.

⁵ BAG 15.5.2013, 7 AZR 494/11.

ein Zustimmungsverweigerungsrecht bei einer nicht vorübergehenden Überlassung⁶ hat. Ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher kann nach Ansicht des BAG aber nicht über eine analoge Anwendung des § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG begründet werden.⁷ Für diese Rechtsfolge muss das AÜG geändert werden. In diesen Entscheidungen hat das BAG nur nationalrechtlich argumentiert. Eine Entscheidung des *EuGH* zur Frage, ob Leiharbeit nur bei berechtigtem Flexibilisierungsbedarf des Entleihers, also z. B. bei Auftragsspitzen, zulässig ist, steht noch aus. Die Frage ist am 9.10.2013 vor dem Hintergrund des Art. 4 der Richtlinie (Einschränkungen der Leiharbeit nur unter bestimmten Voraussetzungen) dem *EuGH* vorgelegt worden.⁸ Nach der hier vertretenen Auffassung ist die Begrenzung der Leiharbeit aus Arbeitnehmerschutzgesichtspunkten geboten und lässt sich somit vor dem Hintergrund des Art. 4 der Richtlinie rechtfertigen.⁹

Danach kommt es auf einen vorübergehenden Bedarf beim Entleiher an. Die zur Zeit in der arbeitsrechtlichen Literatur umstrittene Frage, ob sich die vorübergehende Überlassung nur darauf bezieht, dass der Einsatz des einzelnen Leiharbeitnehmers beim Entleiher zeitlich begrenzt ist¹⁰ oder ob beim Einsatz von Leiharbeitnehmern grundsätzlich ein nur vorübergehender Bedarf beim Entleiher bestehen muss¹¹, ist daher vor dem Hintergrund der Richtlinie im Sinne der zweiten Ansicht zu beantworten.

Diese Interpretation wird in der tariflichen Regelung aufgegriffen. Neben dem grundsätzlich befristeten Einsatz lassen die Tarifvertragsparteien genau die Einsatzmöglichkeiten zu, die in der Begründung¹² der europäischen Vorgängerregelung der Richtlinie genannt werden: Produktionsspitzen, Vertretungsfälle und Mangel an Fachpersonal. Auf diesem Wege legen die Tarifvertragsparteien ein Prüfprogramm fest, mit dem der Entleiher sich im europäisch zulässigen Rahmen halten kann.

2. Nationaler Hintergrund

Die Besonderheit des Übernahmeanspruchs besteht darin, dass die tarifschließenden Parteien, also IG Metall und Arbeitgeberverband Metall, eine Verpflichtung des Verbandsmitglieds gegenüber Leiharbeitnehmern als möglichen Dritten begründen. Sollen Dritte Leistungen aus einem TV erhalten, bestehen dafür verschiedene rechtliche Konstruktionsmöglichkeiten. Dabei hat die Konstruktion Auswirkungen auf die Frage, welche AN sich auf den TV berufen können (nur IG Metall-Mitglieder als tarifgebundene oder alle eingesetzten Leiharbeitnehmer).

In der Literatur¹³ sind bislang drei Möglichkeiten erörtert worden. Nur die ersten beiden führen zu einem Anspruch auch nicht tarifgebundener Leiharbeitnehmer:

- Vertrag zugunsten Dritter gem. § 328 BGB,
- Regelung als Betriebsnorm gem. § 3 Abs. 2 TVG,
- Regelung als Abschlussnorm gem. § 1 Abs. 1 TVG.

Welche Konstruktion die Tarifvertragsparteien gewählt haben, bestimmt sich nach der Auslegung der jeweiligen Norm des TV, wobei ihr Sinn und Zweck, aber auch die rechtliche Wirksamkeit zu berücksichtigen sind.¹⁴

a) Vertrag zugunsten Dritter gem. § 328 BGB

Grundsätzlich können die Tarifvertragsparteien im schuldrechtlichen Teil des Vertrags Rechte unbeteiligter Dritter im Wege eines Vertrages zugunsten Dritter begründen.¹⁵ Hier besteht die Besonderheit, dass im TV die Verpflichtung eines nicht vertragsschließenden Dritten begrün-

det werden soll, da nur der Verband und nicht der einzelne Entleiher den Vertrag abgeschlossen hat.

Gegen die Konstruktion eines Vertrags zugunsten Dritter (der eingesetzten Leiharbeitnehmer) ist für die in Frage stehende tarifliche Regelung von *Bayreuther*¹⁶ eingewendet worden, dass Pflichten aus einem solchen Vertrag nur von einer der vertragsschließenden Tarifvertragsparteien selbst begründet und übernommen werden können. Da der Einsatzarbeitgeber die Übernahme anbieten soll, handele es sich bei dieser schuldrechtlichen Konstruktion um einen unzulässigen Vertrag zu Lasten eines Dritten (Entleiher). Zudem sei die Regelung in § 1 Abs. 1 TVG mit der ausdrücklichen Nennung des »Abschlussgebots« spezieller, so dass diese tarifrechtliche der schuldrechtlichen Konstruktion vorgehe.¹⁷

Grundsätzlich ist die schuldrechtliche Begründung von Pflichten durch den TV nur zwischen den Tarifparteien selbst möglich. Handelt es sich – wie hier – um einen Verbandstarifvertrag können, Pflichten auf diesem Wege gegenüber Dritten nur für den abschließenden Verband, nicht aber für das einzelne Verbandsmitglied begründet werden.¹⁸

Die Begründung von Pflichten für das Verbandsmitglied wäre nur über eine Stellvertretung durch den Verband möglich. Da dieser aber im eigenen Namen gehandelt hat, scheidet eine vertragliche Einigung für das einzelne Mitglied gem. § 164 BGB aus. Anderes würde nur dann gelten, wenn man in dem Verbandsbeitritt eine grundsätzliche Verpflichtungsermächtigung auch in schuldrechtlicher Hinsicht annehmen würde.¹⁹ Da grundsätzlich eine Stellvertretung möglich und nach den Regelungen des § 164 BGB zu beurteilen ist, setzte dies eine entsprechende ausdrückliche Vereinbarung in der Satzung voraus.

Neben der schuldrechtlichen Wirkung kann ein TV selbst in seinen Inhaltsnormen gemäß § 328 BGB Dritten Rechte einräumen.²⁰ Dies ist z. B. der Fall bei Entgeltansprüchen, die ihren Zweck gerade in der Gewährung an den Dritten haben, wie bei einem tariflichen Sterbegeld, das direkt an die Erben gezahlt wird.²¹

Wegen der normativen Wirkung sind allerdings auch die in § 1 TVG festgelegten Grenzen einzuhalten. Die für den Dritten begünstigende Regelung muss in einem unmittelbaren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen. Das ist jedoch schon deshalb nicht der Fall,

⁶ BAG 15.5.2013, 7 AZR 494/11.

⁷ BAG 10.12.2013, 9 AZR 51/12.

⁸ *EuGH* Rs. 533/13 *Työtuomioistuin* (Finland) ABl C 352/10 vom 30.11.2013.

⁹ *Brors*, AuR 2013, 108 zur Auslegung des Merkmals »vorübergehend«.

¹⁰ *Steinmeyer*, DB 2013, 2740; *Ludwig*, BB 2013, 1276.

¹¹ *Zimmer*, AuR 2012, 422; *Düwell*, ZESAR 2011, 449; *Bartl/Romanowski*, NZA 2012, 845; *Ulber*, AuR 2013, 10; *Sansone*, Gleichstellung von Leiharbeitnehmern nach deutschem und Unionsrecht, 462; *Brors*, AuR 2013, 108.

¹² Vorschlag der Kommission für eine Richtlinie 20.3.2002 KOM (2002) 149 endg., S. 3.

¹³ *Bayreuther*, NZA 2012 Beilage zu Heft 4, S. 115, 117; *Krause*, NZA 2012, S. 830, 833.

¹⁴ BAG 22.2.2012, 4 AZR 527/10 m. w. N.; zur Auslegung *Löwisch/Rieble*, TVG, 3. Auflage 2012, § 1 Rn. 1459 ff.; *Däubler*, TVG, *Däubler* Einleitung D Rn. 490 ff.

¹⁵ MüArbR, Band 2, 3. Auflage 2009, *Rieble/Klump* § 168 Rn. 19, *Däubler*, TVG, 3. Auflage 2012, *Reim/Ahrend* § 1 Rn. 1139.

¹⁶ *Bayreuther*, NZA 2012 Beilage zu Heft 4, S. 115, 117.

¹⁷ *Bayreuther*, NZA 2012 Beilage zu Heft 4, S. 115, 117; ebenso *Krause*, NZA 2012, S. 830, 833.

¹⁸ *Däubler*, TVG, *Reim/Ahrend* § 1 Rn. 1143; *Wiedemann*, TVG, *Thüsing* § 1 Rn. 857.

¹⁹ *Krause*, S. 81 ff.

²⁰ MüArbR, Band 2, *Rieble/Klump*, § 168 Rn. 19 ff.

²¹ BAG 4.4.2001, 4 AZR 242/00, DB 2001, 2200.

da ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden soll. Abschlussnormen setzen Tarifbindung voraus.²²

Eine Begründung von Ansprüchen nichttarifgebundener Leiharbeitnehmer über § 328 BGB scheidet damit aus.

b) Betriebsnorm gem. § 3 Abs. 2 TVG oder Abschlussnorm gem. § 1 Abs. 1 TVG ?

Die in der Nr. 4 des TV geregelten Ansprüche könnten unabhängig von der Tarifbindung der Leiharbeitnehmer nur an die Tarifgebundenheit des Entleihers anknüpfen, wenn es sich um die Regelung einer betrieblichen Frage nach § 3 Abs. 2 TVG handelt. Die Grenzen dieser Regelungsbefugnis für Außenseiter liegen nach Rechtsprechung²³ und Literatur²⁴ darin, dass eine aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen einheitliche Organisationsregel für den Betrieb getroffen werden soll. Die tarifliche Regelung von Höchstquoten²⁵ und von zeitlichen Höchstgrenzen²⁶ für den Einsatz von Leiharbeitnehmern ist danach als betriebliche Norm angesehen worden.

Dagegen ist von *Rieble*²⁷ eingewendet worden, dass mit Quotenregelungen, Einsatzbegrenzungen und Einstellungsregelungen ausschließlich arbeitsmarktpolitische und keine belegschaftsbezogenen Ziele geregelt werden sollen. Es gehe um den Schutz vor Billigkonkurrenz. Ließe man vor diesem Hintergrund eine Regelung nach § 3 Abs. 2 TVG zu, würden alle entgeltbezogenen Fragen unter diesen Bereich fallen.

Gegen diese Ansicht spricht, dass bei dem Einsatz von Leiharbeitnehmern unmittelbar Belegschaftsinteressen betroffen sind. Unabhängig davon, ob man den Tarifvertragsparteien ein beschäftigungspolitisches Mandat zuerkennt²⁸, könnte es sich nach der Definition der Rechtsprechung bei der Nr. 4 des TV um eine Betriebsnorm handeln. Wie *Krause*²⁹ bereits für die tarifliche Regelung des Einsatzes von Leiharbeitnehmern ausgeführt hat, liegt es gerade im Interesse des BR eine Zersplitterung der Belegschaft zu verhindern. Der Einsatz von Leiharbeitnehmern führt für den BR nicht nur zu einem zusätzlichen Aufwand. Vielmehr droht der Gesamtbelegschaft durch den uneingeschränkten Einsatz von Leiharbeitnehmern der Abbau von eigenen Stammarbeitsplätzen. Dies zu verhindern, ist ein zentrales, nahezu existentielles Interesse der Stammebelegschaft, die sich gegen ihre Abschaffung aus Kostengründen wehren will. Dieses Interesse haben die Tarifvertragsparteien ausdrücklich als Zielbestimmung in der Nr. 2 des TV formuliert: Schutz der Stammebelegschaft vor Arbeitsplatzabbau durch Leiharbeit.

Weiterhin ist von *Bayreuther*³⁰ gegen die Annahme einer Betriebsnorm im Falle der Übernahmeregelung angeführt worden, dass es sich nicht um arbeitsplatzbezogene Regelungen handelt, wie dies bspw. von der Rechtsprechung bei qualifizierten Besetzungsklauseln angenommen wird. Ein Betriebsbezug scheidet deshalb von vorneherein aus.

Daher kommt es darauf an, was die Rechtsprechung unter einen »Betriebsbezug« bei der Feststellung einer Betriebsnorm fassen will. In der grundlegenden Entscheidung zur Anerkennung qualifizierter Besetzungsklauseln stellt der 1. Senat³¹ bei der Prüfung des einheitlichen Betriebsbezugs auf das von den Tarifvertragsparteien verfolgte Ziel ab. Mit der in Frage stehenden Regelung, die eine bestimmte Besetzung von Arbeitsplätzen im Betrieb vorsah, sollte ein Beschäftigungsschutz für Fachkräfte, ein Überforderungsschutz ungelernter AN und die Förderung der Arbeitsqualität erreicht werden:

»Sie verpflichten den Arbeitgeber nur zur vorrangigen Beschäftigung von Fachkräften mit entsprechender Berufsausbildung bei Facharbeiten bestimmter Lehrberufe. Damit wird dreierlei erreicht: Es werden Hilfs-

kräfte ohne Ausbildung und angelernte Hilfskräfte vor Überforderung geschützt; es wird die Arbeitsqualität gefördert, indem ein Anreiz geschaffen wird, eine Ausbildung für die anspruchsvolleren Tätigkeiten der Druckindustrie auf sich zu nehmen, und es wird den Fachkräften der Druckindustrie ein besonderer Beschäftigungsschutz gewährt. Dabei bedingen alle drei Ergebnisse einander.«

Das BAG bejaht die notwendig einheitliche Regelung und damit die Zulässigkeit der Erstreckung auf Außenseiter im Betrieb damit, dass der Fachkräfteschutz unabhängig von der Gewerkschaftsmitgliedschaft als »objektiver Faktor« erreicht werden solle:

»Betriebsnormen sind sie deshalb, weil sie gerade nicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis abstellen, sondern auf die Besetzung des Arbeitsplatzes als objektiven Faktor. Da die Besetzungsregel sich auf die Anforderungen der Arbeitsplätze bezieht, kann sie nur einheitlich für Organisierte und Nichtorganisierte gelten. Eine Regelung, die die Besetzung eines Arbeitsplatzes wegen seiner Anforderungen von einer bestimmten Ausbildung abhängig macht, kann sinnvollerweise nur für alle AN einheitlich erfolgen.«

Dies lässt sich zunächst auf die Übernahme- und Prüfpflicht der Nr. 4 des TV übertragen. Ziel der Regelung ist der Schutz der Belegschaft vor einem europarechtlich unzulässigen Abbau von Stammarbeitsplätzen durch Leiharbeit. Wie die Tarifvertragsparteien selbst ausdrücklich in der Nr. 2.1. des Regelungsverwerkes bestimmt haben, sollen Leiharbeitnehmer nicht auf Stammarbeitsplätzen eingesetzt werden, damit die bestehenden Arbeitsplätze der Stammarbeitnehmer nicht gefährdet werden. Dieser »objektive Faktor« (Schutz der Stammebelegschaft) ist zunächst unabhängig von der gewerkschaftlichen Organisation der eingesetzten Leiharbeitnehmer. Im Gegenteil: Das Ziel der Regelung kann am besten erreicht werden, wenn sie für den Einsatz jedes Leiharbeitnehmers gilt.³²

Der Einsatz des nichtorganisierten Leiharbeitnehmers gefährdet die Interessen der Stammebelegschaft ebenso wie der des organisierten Leiharbeitnehmers.³³ Auf der anderen Seite wird den Leiharbeitnehmern in der Nr. 4 des TV ein individualrechtlicher Anspruch zuerkannt.

²² Däubler, TVG, *Reim/Nebe*, § 1 Rn. 324.

²³ BAG 1.6.2011, 7 ABR 117/09, NZA 2011, 1435.

²⁴ Wiedemann, TVG, 7. Auflage 2007, *Oetker*, § 3 Rn. 183; Däubler, TVG, *Lorenz* § 3 Rn. 60; *Löwisch/Rieble*, TVG, § 3 Rn. 206; *Gamillscheg*, Kollektives Arbeitsrecht, Band I (1997), S. 592; a.A. grundsätzlich enger *Giesen*, Tarifvertragliche Rechtsgestaltungen für den Betrieb 2002, 452 (keine Geltung für Außenseiter).

²⁵ *Krause*, Tarifverträge zur Begrenzung der Leiharbeit und zur Durchsetzung von Equal Pay, S. 62.

²⁶ *Krause*, Tarifverträge zur Begrenzung der Leiharbeit und zur Durchsetzung von Equal Pay, S. 65.

²⁷ *Giesen/Junker/Rieble*, Zukunft der Zeitarbeit, 2009, S. 65, 77; *Löwisch/Rieble*, TVG, § 1 Rn. 599.

²⁸ *Kempfen*, TVG, *Kempfen/Zachert* § 3 Rn. 28 und 35 nicht zu trennen von den Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen.

²⁹ *Krause*, Tarifverträge zur Begrenzung der Leiharbeit und zur Durchsetzung von Equal Pay, S. 65.

³⁰ *Bayreuther*, NZA 2012 Beilage zu Heft 4, 115, 117.

³¹ BAG 26.4.1990, 1 ABR 84/87, NZA 1990, 850.

³² Vgl. für Höchstensatzgrenzen *Krause*, Tarifverträge zur Begrenzung der Leiharbeit und zur Durchsetzung von Equal Pay, S. 67.

³³ *Giesen*, ZfA 2012, 143, 146 weist auf dieses Problem bei tariflichen Regelungen bzgl. der Leiharbeit hin, verneint aber eine Betriebsnorm mangels eines Betriebsbezuges.

Zwar dient die Norm dem Schutz des Belegschaftsinteresses. Sie regelt aber auch eine arbeitsvertragliche Frage. Wenn es sich damit um eine Abschlussnorm i. S. v. § 1 Abs. 1 TVG handelt, liegt in der Tat keine Betriebsnorm vor.³⁴

Dafür spricht, dass eine Betriebsnorm grundsätzlich keinen Individualanspruch begründen kann, der in der Nr. 4 TV doch offensichtlich erreicht werden soll. Deshalb ist bereits vertreten worden, dass es sich schon wegen der spezielleren Regelung in § 1 Abs. 1 TVG als Abschlussgebot um eine Vorschrift handelt, die nur organisierte AN erfasst.³⁵ Grundsätzlich geht es bei der Betriebsnorm nur um die einheitliche Regelung des betrieblichen Rechtsverhältnisses. So führt der 7. Senat dazu aus:

»Gemeint sind vielmehr nur solche Fragen, die unmittelbar die Organisation und Gestaltung des Betriebs, also der Betriebsmittel und der Belegschaft, betreffen. Diese Umschreibung markiert zwar keine scharfe Grenze, sie verdeutlicht aber Funktion und Eigenart der Betriebsnormen im Sinne von § 3 Abs. 2 TVG. Betriebsnormen regeln das betriebliche Rechtsverhältnis zwischen dem AG und der Belegschaft als Kollektiv, hingegen nicht die Rechtsverhältnisse zwischen AG und einzelnen AN, die allenfalls mittelbar betroffen sind.«³⁶

Sollen danach durch Betriebsnormen keine Individualansprüche begründet werden³⁷, sind AG und BR (für die Belegschaft) Regelungsadressaten. Ein Übernahmeanspruch der Nichtorganisierten könnte sich aber in dem von den Tarifvertragsparteien beschriebenen Ausnahmefall mittelbar als Reflex ergeben. Betriebsnormen können sowohl auf die Belegschaft als auch auf einzelne AN bezogen sein und ihnen als Reflex Rechte in abgeschwächter Form, z. B. Leistungsverweigerungsrechte gewähren.³⁸

Eine Anspruchsgewährung als Reflex ist insbesondere denkbar, wenn ein BR fehlt. In diesen Fällen kann die Betriebsnorm nur über die Konstruktion des Vertrags zugunsten Dritter für AN als Dritte wirken.³⁹ Anders als bei a) geht diese Konstruktion nicht zu Lasten eines unteiligen Dritten, da die Regelung nach § 3 Abs. 2 TVG als Betriebsnorm für beide Parteien normativ wirken könnte. Die Erstreckung auf Außenseiter ist im engen Rahmen der Betriebsnorm grundsätzlich möglich.

In der Nr. 4 TV soll der tarifliche Anspruch auf Überprüfung und Übernahme gerade dann greifen, wenn *keine* Betriebsvereinbarung iSd. TV vorliegt. Daher könnte man auf die Idee kommen, dass ein betriebsratsloser Zustand geregelt werden soll. Dagegen spricht aber, dass nach den Voraussetzungen der Nr. 4 zwar keine Betriebsvereinbarung zur Leiharbeit abgeschlossen worden ist. Die Regelung erfasst aber auch die Fälle, in denen ein gewählter BR weiterhin sein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 BetrVG ausübt und auf diese Weise einen nicht mehr »vorübergehenden« Einsatz von Leiharbeitnehmern verhindern kann. Daher kann nicht von einem betriebsratslosen Zustand ausgegangen werden. Nach der derzeitigen Rspr. wird somit bei Annahme einer Betriebsnorm kein Individualanspruch des Leiharbeitnehmers begründet werden können.

Obwohl die tarifliche Zielsetzung »Schutz der Belegschaft« daher zunächst für eine Betriebsnorm spricht, ist aufgrund der ausdrücklichen Begründung eines Individualanspruchs vor dem Hintergrund der derzeitigen Rechtsprechung davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien eine Abschlussnorm i. S. v. § 1 Abs. 1 TVG schaffen wollten. Der Anspruch steht danach nur Leiharbeitnehmern zu, die Mitglied in der IG Metall sind.

Eine derartige Regelung ist verfassungsrechtlich zulässig. Problematisch ist die Tarifnorm unter dem Gesichtspunkt des für den Ent-

leiher geschaffenen Abschlusszwangs. Grundsätzlich erkennt die Rechtsprechung die Verfassungsmäßigkeit von Besetzungsklauseln⁴⁰ an. Im Fall der Betriebsnorm wird sogar die Erstreckung auf Außenseiter z. B. durch Höchstquoten bzgl. des Einsatzes von Leiharbeitnehmern in der Literatur für zulässig gehalten.⁴¹

Die Verfassungsmäßigkeit des Kontrahierungszwangs bei der hier in Frage stehenden Abschlussnorm wird in der Literatur z. T. angenommen⁴² und z. T. grundsätzlich abgelehnt.⁴³ Bei der vorliegenden Problematik ist insbes. zu berücksichtigen, dass der Entleiher in den von der Regelung beschriebenen Fällen Leiharbeit in einer nicht europarechtskonformen Weise zu Kostensenkungszwecken auf Dauerarbeitsplätzen nutzt. Da der Entleiher diesen Einsatz steuert und verantwortet, ist ein Eingriff in dieser Sondersituation in seine Rechte gerechtfertigt.

Auf den tariflichen Anspruch kann der Leiharbeitnehmer nach § 4 Abs. 4 TVG nicht verzichten. Nur organisierte Leiharbeitnehmer haben den Abschlussanspruch. Eine individualvertragliche (praktisch nicht existierende) Inbezugnahme im Leiharbeitsvertrag wäre wiederum ein unwirksamer Vertrag zu Lasten eines Dritten (des Entleihers).

III. Inhalt des Anspruchs

Nach der Nr. 4 des TV hat der Entleiher nach 24 Monaten Einsatzzeit einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten. Im TV ist nicht genauer geregelt, welchen Inhalt dieser Arbeitsvertrag hat. Deshalb ist die Tarifregelung auszulegen.

Nach der Rechtsprechung des BAG⁴⁴ ist dafür zunächst vom Wortlaut der Tarifvorschrift auszugehen. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang und den Sinn und Zweck der Tarifnorm.

Nach dem Wortlaut besteht Anspruch auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag, wobei die Tarifparteien diesen wörtlich nicht auf den Einsatzarbeitsplatz begrenzt haben. Aus der Auslegung des Sinns und Zwecks der Tarifnorm folgt jedoch, dass ein solcher Anspruch besteht. In der Nr. 2 des TV legen die Tarifvertragsparteien das Ziel der Regelungen fest: Es soll verhindert werden, dass Dauerarbeitsplätze regulär mit Leiharbeitnehmern besetzt werden. Könnte der Entleiher als Rechtsfolge des 24-monatigen Einsatzes dem Leiharbeitnehmer irgendeinen Arbeitsplatz in seinem Betrieb anbieten (unter Umständen auch zu schlechteren Konditionen), würde der Einsatzarbeitsplatz wieder frei und der Entleiher könnte dort einen neuen Leiharbeitnehmer einsetzen.

³⁴ Zur Abgrenzung von Inhaltsnormen und Betriebsnormen BAG 18.3.2008 – 1 ABR 81/06, NZA 2008, 832.

³⁵ Krause; NZA 2012, S. 830, 834; Bayreuther, NZA 2012 Beilage zu Heft 4, S. 115, 119.

³⁶ BAG 1.6.2011, 7 ABR 117/09, NZA 2011, 1435.

³⁷ MüArbR, Band 2, Rieble/Klumpff § 180 Rn. 13; Däubler, TVG, Lorenz § 3 Rn. 70.

³⁸ Däubler, TVG, Hensche/Heuschmidt, TVG § 1 Rn. 895; Wiedemann, TVG, Thüsing, § 1 Rn. 752; Kempen/Zachert, TVG, Schubert/Zachert § 1 Rn. 111.

³⁹ MüArbR, Band 2, Rieble/Klumpff § 180 Rn. 14.

⁴⁰ BAG 13.5.1998, 7 AZR 297/97 (tariflicher Übernahmeanspruch von Auszubildenden).

⁴¹ Krause, Tarifverträge zur Begrenzung der Leiharbeit und zur Durchsetzung von Equal Pay, S. 84; a. A. Giesen/Junker/Rieble, Zukunft der Zeitarbeit, 2009, S. 65, 77; Löwisch/Rieble, TVG, § 1 Rn. 599 mit dem Argument dass keine Betriebsnorm vorliege.

⁴² Bayreuther, 117, 119; Krause, NZA 2012, 832, 834; a. A.

⁴³ Löwisch/Rieble, TVG, § 1 Rn. 327.

⁴⁴ BAG 16.1.1991, 4 AZR 341/90.

Daher kann das Ziel der Regelung – nämlich Schutz der Stammbesellschaft – nur erreicht werden, wenn dem Leiharbeitnehmer der Einsatzarbeitsplatz zu den beim Entleiher geltenden Konditionen angeboten wird. War der Leiharbeitnehmer auf unterschiedlichen Arbeitsplätzen beschäftigt, ist ihm der Arbeitsplatz anzubieten, auf dem er überwiegend eingesetzt gewesen ist.

Zwar könnte der Leiharbeitnehmer auch durch einen anderen Arbeitsplatz abgesichert werden. Jedoch ist die Absicherung des Leiharbeitnehmers nicht das Regelungsziel. Die Tarifregelung soll neben der Anspruchsgewährung die Belegschaftsinteressen absichern, in dem sie den Einsatz auf bestimmten Dauerarbeitsplätzen verhindert. Dieses Angebot besteht nur soweit keine akuten Beschäftigungsprobleme beim Entleiher dadurch entstehen und eine diesbezügliche Beratung mit dem BR durchgeführt worden ist. Selbstverständlich steht es dem Entleiher frei darüber hinaus einen anderen Arbeitsplatz anzubieten.

IV. Fehlende Betriebsvereinbarung

Voraussetzung des Übernahmeanspruchs nach dem TV ist, dass im Betrieb keine nach Nr. 3 vorgesehene BV abgeschlossen worden ist. Damit stellt sich die Frage, welche Anforderungen an eine BV zu stellen sind, die den tariflichen Übernahmeanspruch ausschließt. In der Nr. 3 haben die Tarifvertragsparteien mögliche Inhalte einer solchen BV aufgeführt und in Nr. 3.3 darauf hingewiesen, dass bestehende BV auf ihre Gleichwertigkeit mit den beschriebenen Inhalten zu prüfen sind. Damit genügt nicht jede BV, die sich in irgendeiner Weise mit Leiharbeit beschäftigt, den Anforderungen an eine BV nach der Nr. 3 des TV.

Inhalt einer solchen BV muss nach dem Sinn und Zweck des TV sein, die regelmäßige Besetzung von Dauerarbeitsplätzen durch Leiharbeitnehmer zu verhindern. In Nr. 3 werden als Instrumente dazu eine Eingrenzung der Leiharbeit durch Zweck, Bereich oder Volumen vorgesehen. Ebenso kann das Ziel des TV über eine Regelung der Vergütung

der Leiharbeitnehmer oder die Festlegung von Höchstensatzzeiten erreicht werden.

Danach kann nur eine BV den tariflich vorgesehenen Übernahmeanspruch in der Nr. 4 des TV sperren, die überhaupt geeignet ist, den Einsatz von Leiharbeit zum Schutz der Stammarbeitsplätze zu begrenzen. Gibt daher z. B. eine Quotenregelung den status quo im Betrieb wieder, kann dieses Ziel nicht erreicht werden. Vielmehr wird auf diese Weise anerkannt, dass ein Teil der Belegschaft bereits dauerhaft durch Leiharbeitnehmer ersetzt worden ist. Ebenso muss sich die BV auf alle AN beziehen. Wird nur ein bestimmter Teil der Belegschaft von einer BV erfasst, greift der tarifliche Übernahmeanspruch für den nicht geschützten Teil der Stammbesellschaft.

Die BV muss daher dauerhafte Leiharbeit eingrenzen. Durch eine höhere Vergütung und/oder eine Höchstensatzzeit oder einen Übernahmeanspruch muss ein Anreiz gesetzt werden, dauerhafte Leiharbeit zu unterlassen. Die Wahl der Mittel bleibt dabei den Betriebspartnern überlassen.

V. Zusammenfassung

1. Mit dem Übernahmeanspruch konkretisieren die Tarifvertragsparteien in einem bislang vom nationalen Gesetzgeber nicht geregelten Bereich die europarechtlich vorgegebenen Einsatzgrenzen für Leiharbeitnehmer. Die Regelung ist eine Abschlussnorm, die beiderseitige Tarifbindung voraussetzt.
2. Der Übernahmeanspruch ist inhaltlich auf den Arbeitsplatz gerichtet, auf dem der Leiharbeitnehmer beim Entleiher eingesetzt ist.
3. Eine Betriebsvereinbarung kann nur dann das Eingreifen des Übernahmeanspruchs verdrängen, wenn sie – wie die Übernahmeregelung selbst – qualifiziert die Belegschaft vor einem Abbau von Stammarbeitsplätzen durch dauerhafte Leiharbeit schützt.

Zur Bedeutung des arbeitsplatzbezogenen Unterrichts-, Anhörungs- und Erörterungsanspruchs des einzelnen Arbeitnehmers gem. 81 BetrVG

Präsident des ArbG a. D. Helmut Zimmermann, Leonberg/Berlin

I. Einleitung

Obwohl die Beschaffenheit ihres Arbeitsplatzes und der im Arbeitsvertrag im Allgemeinen nicht abschließend festgeschriebenen Arbeitsbedingungen für alle AN von grundlegender Bedeutung ist, können sie darauf de facto kaum und auch de jure nur in geringem Maße Einfluss nehmen. Nicht zuletzt deshalb hat der Gesetzgeber dem BR im Blick darauf ein umfassendes Wächteramt zugewiesen. Der BR hat nach § 75 BetrVG für eine den Grundsätzen von Recht und Billigkeit entsprechende und in jeder Hinsicht diskriminierungsfreie Behand-

lung der AN zu sorgen, die Möglichkeit der freien Entfaltung ihrer Persönlichkeit zu gewährleisten und sich um die Förderung ihrer Selbstständigkeit und Eigeninitiative zu kümmern. Im Zusammenhang damit obliegen ihm außerdem die in § 80 Abs. 1 BetrVG enumerativ aufgelisteten Schutzaufträge und Förderungspflichten, zu denen u. a. die Sicherung der Beschäftigung im Betrieb (Nr. 8) sowie Maßnahmen des betrieblichen Arbeits- und Umweltschutzes gehören (Nr. 9). Der in § 80 Abs. 2 BetrVG normierte und durch § 23 Abs. 3 BetrVG abgesicherte Unterrichtsanspruch ermöglicht dem BR die Erfüllung der vorbezeichneten allgemeinen Aufgaben, deren Stellenwert für Wohlergehen, Arbeitszufriedenheit, Motivation, Leistungsfähigkeit und

Leistungsbereitschaft eines jeden Beschäftigten nicht unterschätzt werden darf. Eine Zuständigkeit des BR besteht nicht nur für die grundlegenden Fragen der Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Behandlung der AN, sondern auch für Veränderungen in deren Arbeitsbereich (§§ 92, 92 a, 96 ff., 99, 106, 111 BetrVG). Ungeachtet dessen macht § 81 BetrVG Sinn. In nicht betriebsratsfähigen Kleinbetrieben, in betriebsratsfähigen Betrieben, die – aus welchen Gründen auch immer – keinen BR haben, und in solchen, in denen der AG die Rechte des BR missachtet, wäre der einzelne AN andernfalls im hier interessierenden Kontext weitgehend schutz- und rechtlos. Führt man sich vor Augen, dass weniger als die Hälfte der in der Privatwirtschaft beschäftigten AN (in den alten Bundesländern nur 43 % und in den neuen sogar nur 36 %) in Betrieben arbeiten, in denen es einen BR gibt, so ist dem Beteiligungsanspruch des AN im Blick auf den eigenen Arbeitsplatz, der in Anbetracht seines vertragsrechtlichen Charakters ohne Rücksicht auf die Existenz eines BR besteht, allein schon deswegen erhebliche Bedeutung beizumessen. Umso bedenklicher ist, dass viele AG und manche BR, deren Rechte durch die in § 81 BetrVG normierten Ansprüche weder beeinträchtigt geschweige denn verdrängt, sondern im Gegenteil eher verstärkt werden, diese Vorschrift nicht immer gebührend würdigen – so der vom Verfasser in vielen Gesprächen mit Vertretern beider Betriebsparteien und in Prozessen gewonnene Eindruck. Im Folgenden soll aufgezeigt werden, dass und weshalb die Norm größere Aufmerksamkeit und Wertschätzung verdient.

II. Vertragliche Unterrichtspflicht des Arbeitgebers vor Beginn der Beschäftigung (§ 81 Abs. 1 BetrVG)

Beim Abschluss des Arbeitsvertrages wird der AN zwar gewisse Vorstellungen, in den seltensten Fällen aber Klarheit in Bezug auf die spezifischen Gegebenheiten an seinem neuen Arbeitsplatz haben. Im Allgemeinen werden ihm weder eine einschlägige Berufsausbildung noch vergleichbare Tätigkeiten bei einem früheren AG und auch nicht eine ihm zur Erfüllung der Nachweispflichten (§ 2 Abs. 1 Nr. 5 NachwG) ausgehändigte Stellenbeschreibung hinreichenden Aufschluss darüber geben, was ihn im Betrieb erwartet. Um übermäßige Anlauf- und Anpassungsschwierigkeiten und womöglich bestandsgefährdende (Probezeitkündigung) Auffälligkeiten infolge Unwissenheit vermeiden zu können, ist er deshalb auf weitere, konkret auf ihn zugeschnittene Informationen über seinen künftigen Arbeitsbereich angewiesen, worunter der konkrete Arbeitsplatz und seine Beziehung zur betrieblichen Umgebung in räumlicher, technischer und organisatorischer Hinsicht zu verstehen ist.¹ § 81 Abs. 1 Satz 1 BetrVG trägt diesem Umstand durch die nicht abdingbare Verpflichtung des AG Rechnung, den AN zu Beginn des Arbeitsverhältnisses (während der Arbeitszeit, aber noch vor Arbeitsaufnahme) unaufgefordert »über dessen Aufgabe und Verantwortung sowie über die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebes« zu unterrichten. Dabei ist folgendes zu beachten:

a) Formalien

Soweit nicht Art. 3 der EG-NachweisRL (91/533EWG v. 14.10.1991), § 2 Abs. 1 Nr. 5 NachwG, ein TV oder eine freiwillige BV ein Schriftform Erfordernis begründen, stehen die Regularien der vom Gesetzgeber so definierten erstmaligen Einweisung des AN in die Rahmenbedingungen seiner Leistungserbringung im pflichtgemäßen Ermessen des AG. Der

AG schuldet keine schriftliche »Gebrauchsanleitung« abstrakt-genereller Art etwa in Form eines Merkzettels zur Durchführung der zugewiesenen Arbeitsaufgaben, sondern vielmehr individuelle, auf den konkreten Arbeitsplatz und die Person des AN zugeschnittene Informationen.² Ob er diese schriftlich oder mündlich erteilt, ist ihm nach dem Gesetzeswortlaut freigestellt. Unter der Voraussetzung von deren persönlicher und fachlicher Eignung kann der AG nicht nur Vorgesetzte, sondern auch sonstige sachkundige Hilfspersonen mit der Unterrichtung beauftragen.³ Handelt es sich bei den Erklärungsempfängern um der dt. Sprache nicht ausreichend mächtige ausländische AN, hat der AG auf eigene Kosten Dolmetscher/Übersetzer zu beauftragen.⁴ Hörbehinderte haben dementsprechend Anspruch auf Hinzuziehung eines Gebärdendolmetschers.

b) Inhalte der Unterrichtung

Inhaltlich muss die nach h. M.⁵ mitbestimmungsfreie Informationserteilung so beschaffen sein, dass der neu eingestellte AN im Anschluss daran weiß, wem er vorgesetzt, gleichgestellt oder untergeben ist, was er alleine oder im Team mit welchen Personen und mit welchen wie zu handhabenden Arbeitsmitteln und -geräten zu tun, wie er sich dabei zu verhalten und welche Verantwortlichkeit er hat. Letzteres gilt in besonderer Weise bei Arbeiten mit ökologischer Relevanz. Nicht nur insoweit darf eine lückenlose Information des AN über die im Rahmen der vorgesehenen Tätigkeit insg. zu beachtenden Gesetze, VO, Unfallverhütungsvorschriften, TV und BV nicht fehlen. Da § 81 Abs. 1 Satz 1 BetrVG darauf abzielt, dem AN den Start im Betrieb in jeder Hinsicht zu erleichtern, erfordert die vom AG vor der erstmaligen Arbeitsaufnahme vorzunehmende Einweisung nicht zuletzt dezidierte Hinweise auf bestehende Sozialeinrichtungen und betriebliche Anlaufstellen.⁶ Mit der Unterrichtung des AN über dessen Aufgaben, Tätigkeitsbereich und Verantwortung hat der AG noch nicht alles getan. Nach § 81 Abs. 1 Satz 2 BetrVG trifft ihn unter dem Aspekt des Arbeitsschutzes zusätzlich die in § 12 Abs. 1 ArbSchG nahezu deckungsgleich geregelte Verpflichtung, jeden neuen Mitarbeiter vor Beginn der Beschäftigung im Detail über die mit der Arbeitsleistung verbundenen Unfall- und Gesundheitsgefahren aufzuklären, ihn über die im Betrieb vorhandenen Maßnahmen und Einrichtungen zu deren Abwehr zu belehren und ihm im Kontext damit diejenigen Betriebsangehörigen zu benennen, die vor Ort für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und nötigenfalls die Evakuierung der Belegschaft zuständig sind.

III. Unterrichtspflicht bei Veränderungen im Arbeitsbereich des Arbeitnehmers (§ 81 Abs. 2 BetrVG)

Will der AG im laufenden Arbeitsverhältnis Veränderungen im Arbeitsbereich des AN vornehmen, so hat er diesen davon nach § 81 Abs. 2 BetrVG vorab zu informieren. Unter dem Arbeitsbereich iSv.

¹ BAG 27.6.2006 – 1 ABR 35/05, AuR 2006, 414, 454.

² Richardi/Thüsing, 12. Aufl., Rn 16 zu § 81 BetrVG; Merkblatt reicht nicht.

³ GK-Wiese, 8. Aufl., Rn 8 zu § 81 BetrVG; ErfK-Kania, 12. Aufl., Rn 5 zu § 81.

⁴ LAG Baden-Württemberg 01.12.1989 -5 Sa 55/8, AiB 1990, 313.

⁵ Fitting, Rn 8 zu § 81 BetrVG.

⁶ DKKW-Buschmann, Rn 9 zu § 81 BetrVG.

§ 81 BetrVG sind die Aufgabe und Verantwortung sowie die Art der Tätigkeit des AN und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs zu verstehen. Dem AN wird ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen, wenn sich das Gesamtbild seiner bisherigen Tätigkeit so verändert, dass sich die neue Tätigkeit vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters als eine »andere« darstellt.⁷ Für die Unterrichtspflicht kommt es nicht darauf an, ob die Änderung des Arbeitsbereichs zugleich die tatbestandlichen Voraussetzungen einer Versetzung iSv. § 99 BetrVG erfüllt. Die in § 95 Abs. 3 BetrVG enthaltene Unterscheidung zwischen kurzfristigen und die Dauer von einem Monat übersteigenden Maßnahmen spielt hier keine Rolle. Erforderlich ist lediglich, dass die Veränderung über das hinausgeht, was noch dem »normalen Schwankungsbereich« zuzuordnen ist.⁸ Die Unterrichtung muss so rechtzeitig erfolgen, dass sich der AN im Vorfeld dessen mit den veränderten Arbeitsbedingungen beschäftigen und sich Gedanken darüber machen kann, ob er im Zusammenhang damit sein in § 82 Abs. 1 BetrVG verankertes Recht zur Abgabe einer Stellungnahme und zur Unterbreitung eigener Vorschläge ausüben oder zur eigenen Vergewisserung den BR einschalten will. Letzteres dürfte sich vor allem dann empfehlen, wenn er selbst anders als der AG Zweifel daran hat, ob seine vorhandenen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten ausreichend sind, um den geänderten Arbeitsbedingungen in vollem Umfang gerecht werden zu können. Inhaltlich entspricht die Unterrichtspflicht derjenigen in § 81 Abs. 1 BetrVG.

IV. Pflicht zur Anhörung der Arbeitnehmer in betriebsratslosen Betrieben bei Maßnahmen mit möglichen Auswirkungen auf deren Sicherheit und Gesundheit (§ 81 Abs. 3 BetrVG)

In nicht betriebsratsfähigen Kleinbetrieben und in solchen, in denen trotz Vorliegens der Voraussetzungen des § 1 BetrVG kein BR existiert, hat der AG die Belegschaft in Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen generell anzuhören. Die im Gefolge der arbeitsschutzrechtlichen Rahmen-RL 89/391 EWG v. 12.06.1989 ins Gesetz aufgenommene Vorschrift unterstreicht die Bedeutung des betrieblichen Arbeitsschutzes. Die Anhörungspflicht besteht unabhängig davon, ob die in Aussicht genommene Maßnahme des AG einen konkreten Bezug zu bestimmten Arbeitsplätzen aufweist.⁹ Die das Fehlen kollektiver Beteiligungsrechte ausgleichende¹⁰ Einbindung des AN in den Arbeitsschutz geht über die Möglichkeit zur Abgabe einer Stellungnahme hinaus. § 82 BetrVG, der auch in betriebsratslosen Betrieben gilt,¹¹ berechtigt den AN, von sich aus Vorschläge zur Abwehr von Gefahren oder zur Verbesserung der Arbeitsumstände zu unterbreiten (Abs. 1 Satz 2).¹²

V. Erörterungspflicht bei Veränderungen im Arbeitsbereich, die Maßnahmen zur Anpassung der Qualifikation des Arbeitnehmers erfordern (§ 81 Abs. 4 BetrVG)

Ist der AN der in Aussicht genommenen Veränderung seines Arbeitsbereichs z. B. in Form der Einführung neuer Technologien oder der Umgestaltung von Arbeitsverfahren und -abläufen in Anbetracht seiner vor-

handenen beruflichen Qualifikation unstreitig aus dem Stand heraus vollauf gewachsen, ist es für den AG damit getan, ihn von den betr. Maßnahmen und deren Auswirkungen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten (§ 81 Abs. 4 Satz 1 BetrVG). In einem solchen Fall sieht der Gesetzgeber auch für betriebsratslose Betriebe keine Notwendigkeit einer weitergehenden Beteiligung des einzelnen AN an der Veränderung seines Arbeitsbereichs. Anders verhält es sich, wenn die vom AG intendierten Maßnahmen die Anpassung der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten des AN an ein geändertes Anforderungsprofil verlangen. Steht fest, dass dem so ist, darf sich der AG nicht auf die Unterrichtung über die bevorstehenden Veränderungen (1. Schritt) beschränken, sondern er muss darauf folgend im Interesse der Sicherung des Arbeitsplatzes rechtzeitig mit dem AN erörtern, inwieweit bei diesem im Blick auf die künftige Aufgabenstellung ein Qualifikationsdefizit zu verzeichnen ist und auf welche Weise (wann, wie, durch wen, wo) die sich abzeichnende Lücke zwischen der Soll- und der Ist-Qualifikation geschlossen werden kann (2. Schritt). Rechtzeitig ist die Erörterung zwischen den Arbeitsvertragsparteien, bei der die im Rahmen der zeitlich vorgeschalteten Mitbestimmung des BR gem. § 97 Abs. 2 BetrVG erzielten Ergebnisse zu beachten sind, nur dann, wenn für den AN noch die Möglichkeit besteht, den für erforderlich gehaltenen Ausbau seiner Kenntnisse und Fähigkeiten bis zur Verwirklichung der Maßnahme zu verifizieren.¹³ Nicht zuletzt wegen der die Handlungsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien bei einer Einigung über Qualifizierungsmaßnahmen beschränkenden Bindungswirkung einer zuvor in derselben Angelegenheit abgeschlossenen BV oder Regelungsabrede ist dem AN anzuraten, zu dieser Erörterung ein BR-Mitglied hinzuzuziehen. Sein Recht dazu findet sich in § 81 Abs. 4 Satz 3 BetrVG.

VI. Rechtliche Konsequenzen einer Verletzung der Unterrichts-, der Anhörungs- oder der Erörterungspflicht durch den Arbeitgeber

Unterlässt es der AG den AN ordnungsgemäß einzuweisen, versäumt er seine Pflicht zu dessen Unterrichtung über Unfallgefahren oder bei Veränderungen im Arbeitsbereich, hört er ihn im betriebsratslosen Betrieb nicht zu Arbeitsschutzmaßnahmen an oder missachtet er dessen Erörterungsanspruch bei unternehmerischen Maßnahmen, die einen Qualifizierungsbedarf auslösen, hat der AN verschiedene rechtliche Reaktionsmöglichkeiten. Abgesehen davon, dass er sich gem. § 84 Abs. 1 BetrVG jederzeit bei den zust. Stellen des Betriebes oder gem. § 85 Abs. 1 BetrVG gleich beim BR beschweren kann, steht ihm ggf. gem. § 273 Abs. 1 BGB das Recht zu, die Arbeitsaufnahme bzw. Fortführung der Arbeit zu veränderten Arbeitsbedingungen bis zur Nachholung der geschuldeten Unterrichtung oder Erörterung zu verweigern, ohne dadurch seinen Entgeltanspruch zu verlieren.¹⁴ Außerdem hat er die Möglichkeit, im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren auf Erfüllung

⁷ BAG 13.03.2007 – 1 ABR 22/06, AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 52.

⁸ BAG 10.04.1984 – 1 ABR 67/82, AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 4.

⁹ *Fitting*, Rn. 21 zu § 81 BetrVG.

¹⁰ *Richardi/Thüsing*, 13. Aufl. Vorbem. § 81 BetrVG Rn. 5.

¹¹ LAG Köln 31.05.2007 -9 Ta 27/07, AuR 2007, 405.

¹² DKKW-Buschmann, Rn 8 zu § 97 BetrVG.

¹³ ErfK-Kania, Rn 17 zu § 81 BetrVG.

¹⁴ DKKW-Buschmann, Rn 24 zu § 81 BetrVG.

seines Unterrichts- oder Erörterungsanspruchs und – soweit ihm durch dessen Unterlassung ein Schaden entstanden ist – auch auf Schadenersatz zu klagen.¹⁵ Der seine Pflichten aus § 81 BetrVG außer Acht lassende AG muss dem von ihm nicht oder nur unzureichend in qualifikationsrelevante Veränderungen seines Arbeitsbereichs eingebundenen AN im Übrigen einen längeren Zeitraum zur Anpassung seiner beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten an das geänderte Anforderungsprofil einräumen. Fehlt es an einer rechtzeitigen und umfassenden Unterrichtung und Erörterung, ist es dem AG schließlich verwehrt, änderungsbedingte Leistungsdefizite zum Anlass einer Abmahnung oder einer personen- oder verhaltensbedingten Kündigung zu nehmen.

VII. Zusammenfassung

Der in § 81 BetrVG geregelte arbeitsvertragliche Unterrichts-, Anhörungs- und Erörterungsanspruch des AN ergänzt die kollektiven

Rechte des BR. Auch und gerade in betriebsratslosen Betrieben soll die Vorschrift gewährleisten, dass der AG jeden einzelnen AN rechtzeitig und vollständig über seine Arbeitsaufgaben, die Beschaffenheit seines Arbeitsplatzes und -bereichs, über Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie über geplante Veränderungen im Arbeitsbereich informiert. In Fällen, in denen die arbeitgeberseits beabsichtigte Veränderung des Arbeitsbereichs den Ausbau der vorhandenen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten des AN erfordert, soll mittels der Erörterungspflicht erreicht werden, dass dessen individuelle Sicht der Dinge in die Entscheidungsfindung einbezogen wird. Verletzt der AG seine Verpflichtungen aus § 81 BetrVG, kann sich der AN dagegen in mehrfacher Hinsicht zur Wehr setzen (und der BR bei einem groben Verstoß die Einleitung eines Verfahrens nach § 23 Abs. 3 BetrVG beschließen).

¹⁵ DKKW-Buschmann, Rn. 6 zu § 82 BetrVG.

Arbeitsrecht in Frankreich: eine Übersicht

Rechtsanwalt Alain-Christian Monkam, Paris*

I. Arbeitnehmervertreter (délégués du personnel)

Ausländische Unternehmen (UN) sind oft überrascht, wenn sie auf diese Arbeitnehmervertreter (»délégués du personnel«) treffen. Sie stellen ein Organ dar, das sich von dem erwarteten Betriebsrat (BR, s. u.) unterscheidet. Diese Vertreter werden üblicherweise auf Gewerkschaftslisten für die Dauer von 4 Jahren gewählt. Ihre Anzahl ist proportional zur Anzahl der Arbeitskräfte (durchschnittlich kommt ein Vertreter auf 30 Angestellte). Der Schwellenwert des UN beläuft sich auf 11 Angestellte für 12 (nicht notwendig aufeinanderfolgende) Monate innerhalb eines Zeitraums von 3 Jahren.¹ Die Unterlassung der Durchführung der Abstimmung durch den AG ist eine Straftat, die mit einem Jahr Freiheitsentzug + Geldstrafe geahndet wird!² Diese Arbeitnehmervertreter legen dem AG die Forderungen der AN vor und überprüfen die angemessene Umsetzung der Arbeitsgesetze innerhalb des UN.

II. Betriebsrat (comité d'entreprise)

Ein UN (oder dessen eigenständige Niederlassungen) muss/müssen ebenso für die Dauer von 4 Jahren einen BR (»comité d'entreprise«) errichten. Der Schwellenwert des UN liegt bei 50 Angestellten oder mehr für 12 aufeinanderfolgende (oder nicht) Monate innerhalb eines Zeitraums von 3 Jahren.³ Der BR ist anders strukturiert als deutsche BR. Er besteht aus dem Arbeitgebervertreter, einer Reihe von Arbeitnehmervertretern und Vertretern der Gewerkschaft. Der AG hat den BR über eine Reihe von wirtschaftlichen und sozialen Themen zu informieren und mit ihm zu beraten: Buchhaltung, Management, Betriebs-/ Unternehmensübergang, Überstunden, Anzahl der Teilzeit- und Zeitverträge, betriebliche berufliche Weiterbildung, gleiche Entlohnung, Urlaub, Prämiensysteme, Mitarbeiterhandbuch, Cafeteria und so wei-

ter.⁴ Die Unterlassung einer ordnungsgemäßen Unterrichtung und Beratung mit dem BR stellt ebenfalls ein strafrechtliches Vergehen dar.⁵ Die gesetzlichen Mittel des BR werden vom AG entspr. den vom UN gezahlten, globalen Gehältern finanziert.

III. Gewerkschaften (syndicats)

Es gibt in Frankreich 5 große Gewerkschaften (und einige kleinere), die in den UN durch ihre Delegierten (»délégué syndical« oder »représentant de la section syndicale«) vertreten sein können. Diese Gewerkschaftsdelegierten, deren Anzahl proportional zu der der Arbeitskräfte ist, müssen durch den AG hinsichtlich gewisser Beschäftigungsangelegenheiten (Arbeitszeit, Arbeitssicherheit, gleiche Entlohnung ...) informiert und konsultiert werden. Ihre hauptsächliche Befugnis liegt jedoch in der Aushandlung von TV mit dem AG (oder den Partnern der AG).⁶ Die Regeln zur Ernennung eines Gewerkschaftsdelegierten sind besonders komplex, da sie gesetzlichen Anforderungen unterliegen, die sich auf den Delegierten selbst, den Schwellenwert der Arbeitskräfte und die Repräsentativität der Gewerkschaften beziehen.⁷

* Der Autor ist »Avocat« am Berufungsgericht von Paris und Anwalt für Arbeitsrecht in England & Wales. Er ist auf französisches ebenso wie auf britisches Arbeitsrecht spezialisiert. Dieser Artikel legt die Hauptmerkmale des franz. Arbeitsrechts dar.

¹ Art. L. 2312-2 Code du travail (Arbeitsgesetzbuch).

² Art. L. 2316-1 Code du travail.

³ Art. L. 2322-2 Code du travail.

⁴ Art. L. 2323-1 ff. Code du travail

⁵ Art. L. 2328-1 Code du travail.

⁶ Art. L. 2232-12 ff. Code du travail.

⁷ Art. L. 2143-3 Code du travail zum »délégué syndical« – Art. L. 2142-1-1 zum »représentant de la section syndicale«.

IV. Tarifvertrag (convention collective)

Es gibt 3 Quellen von Arbeitsregelungen, die unabhängig von ihrer Nationalität für alle auf französischem Gebiet arbeitenden Angestellten Anwendung finden: Gesetze (zusammengefasst im Arbeitsgesetzbuch, Code du Travail, von 3.000 Seiten!), TV und der individuelle Arbeitsvertrag. Die Rolle eines TV in Frankreich ist von grundlegender Bedeutung, denn:

- Nahezu jede Branche wird, je nach Anwendungsebene, durch einen oder mehrere TV abgedeckt. Ihr Geltungsbereich ist das UN, ein spezieller, industrieller Sektor oder das gesamte Land.
- Die Bestimmungen eines TV haben immer Vorrang vor denjenigen Bestimmungen eines Arbeitsvertrages, die weniger vorteilhaft für den Angestellten sind.⁸
- Ein TV (unterzeichnet von einem AG oder einem Arbeitgeberverband) gilt für alle Mitarbeiter, sobald er von einer oder mehreren auf Anwendungsebene des TV »repräsentativen« Gewerkschaften unterzeichnet wurde.⁹

V. Arbeitsinspektor (inspecteur du travail)

Der Arbeitsinspektor, den es in vielen Ländern nicht gibt, ist ein Beauftragter des staatlichen, französischen Arbeitsministeriums. Seine/ihre vorrangige Funktion ist der regelmäßige Besuch der UN, um die angemessene Umsetzung der Arbeitsgesetze zu überprüfen.¹⁰ Er/sie hat das Recht auf Zugang zu einer Reihe von Dokumenten, die das UN führt, mit Bezug auf Bezahlung, Arbeitssicherheit, Arbeitsunfälle, Mitarbeiterhandbuch, Aufzeichnungen über Arbeitszeiten, Ruhezeiten, Urlaub, Protokolle der Sitzungen von Arbeitnehmervertretern. Er/sie kann in Beschäftigungsangelegenheiten Empfehlungen oder Warnungen aussprechen oder Anfragen stellen. Er/sie kann auch einen Bericht erstellen, der zur Einleitung gerichtlicher Schritte an die Staatsanwaltschaft gesandt wird.¹¹ Die Genehmigung des Arbeitsinspektors ist erforderlich, um einen Arbeitnehmervertreter oder Gewerkschaftsdelegierten zu entlassen.¹² Der Arbeitsinspektor spielt ebenfalls eine große Rolle bei Massenentlassungen.

VI. Arbeitsgericht (Conseil de Prud'hommes)

Der »Conseil de Prud'hommes« ist das französische Arbeitsgericht, das über Beschäftigungsfragen zwischen dem AG und dem AN entscheidet. Die AN müssen keine besondere Wartezeit oder ein besonderes Dienstalter erfüllen, um ihr gesetzliches Recht auf Kündigungsschutz wahrzunehmen. Es gibt keine Obergrenze bei Entschädigungszahlungen bei gerichtlich festgestellten ungerechtfertigten Kündigungen. Im Gegenteil gibt es eine Mindestentschädigung von 6 Monatsgehältern, wenn festgestellt wird, dass der Angestellte ungerechtfertigter Weise entlassen wurde – vorausgesetzt, ein solcher Mitarbeiter hat mindestens 2 Jahre für das UN gearbeitet.¹³

VII. Massenentlassung (licenciement collectif)

Zieht ein UN mit 50 oder mehr Angestellten in Erwägung, mehr als 10 Mitarbeiter innerhalb einer Frist von 30 Tagen zu entlassen, muss

es den BR hinzuziehen und mit diesem über den »plan de sauvegarde de l'emploi« (Maßnahmenkatalog zur Vermeidung, Reduzierung oder Milderung der Auswirkungen der Entlassungen) beraten.¹⁴ Seit Inkrafttreten des Gesetzes v. 14.6.2013 ist der Inhalt des Plans entweder mit der Gewerkschaft, die nicht weniger als 50 % der Angestellten vertritt, oder mit der Arbeitsverwaltung zu vereinbaren.¹⁵ Der zeitliche Rahmen des Verfahrens variiert entspr. der Anzahl der Kündigungen und kann sich zwischen 2–4 Monaten bewegen. Auf jeden Fall müssen der Plan und die Auswahlkriterien mit dem BR beraten werden: Anzahl von Kindern, Betriebszugehörigkeit, Alter oder Behinderungen. Die Nichteinhaltung der ordnungsgemäßen Konsultation oder die ausbleibende Erstellung eines ordnungsgemäßen Plans kann zur Aussetzung des Verfahrens oder Annullierung des Plans führen.

VIII. Weitere wichtige Merkmale

- Die Arbeitszeit beträgt 35 Wochenstunden; es gibt eine gesetzlich vorgegebene Obergrenze für Überstunden von 220 Std./Jahr pro Mitarbeiter (ein TV kann diese Grenze senken oder anheben);¹⁶
- ein Zeitvertrag ist nur einmal erneuerbar (außer in bestimmten gesetzlich bestimmten Situationen);¹⁷
- eine Wettbewerbsklausel ist nicht durchsetzbar, wenn der Beschäftigungsvertrag keine Entschädigung des Mitarbeiters vorsieht; eine solche Entschädigung (üblicherweise im anzuwendenden TV niedergelegt) beläuft sich auf 30–60 % des Monatsgehalts und ist monatlich bei Beendigung des Beschäftigungsvertrages für die Dauer der Klausel zahlbar;
- alle individuellen Kündigungsschutzverfahren unterliegen zeitlichen Begrenzungen;¹⁸
- es besteht kein gesetzliches Recht, gegen die Entscheidung eines AG zur Beendigung eines Arbeitsvertrages Widerspruch einzulegen;
- unter Voraussetzung des Dienalters hat der AG dem AN eine Abfindung (»indemnité de licenciement«) in Höhe von mind. 20 % des Monatsgehalts je Beschäftigungsjahr im UN zu zahlen.¹⁹

⁸ Art. L. 2254-1 Code du travail.

⁹ Art. L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-9, L. 2262-1 ff. Code du travail.

¹⁰ Art. L. 8113-1 Code du travail.

¹¹ Art. L. 8113-7 Code du travail.

¹² Art. L. 2421-1 und 2421-3 Code du travail.

¹³ Art. L. 1235-3 Code du travail.

¹⁴ Art. L. 1233-61 Code du travail.

¹⁵ Art. L. 1233-24-1 und 1233-57-1 Code du travail.

¹⁶ Art. D. 3121-14-1 Code du travail.

¹⁷ Art. L. 1243-13 und 1244-1 Code du travail.

¹⁸ Art. L. 1232-2 ff. Code du travail.

¹⁹ Art. R. 1234-2

Bericht aus Berlin

(Berichtszeitraum: Mai 2014)

1. Tarifpaket wurde auf den Weg gebracht

Das Tarifpaket der Bundesregierung ist in der 1. Lesung im BT beraten worden. Der Entwurf für das sog. Tarifautonomiestärkungsgesetz liegt als Drucks. (18/1558) vor. Darin geht es zum einen darum, die Grundlagen für die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 8,50 €/Std. ab 2015 zu schaffen. TV mit niedrigeren Brutto-Stundenlöhnen sollen bis Ende 2016 weiter gelten können, so dass der Mindestlohn uneingeschränkt erst ab Januar 2017 voll greifen kann. Eine Mindestlohnkommission soll künftig jährlich über die Anpassung des Mindestlohns entscheiden, erstmals im Juni 2017. Ab 1.1.2018 soll die erste Anpassung des Mindestlohns erfolgen. Die Mindestlohnkommission soll aus 6 stimmberechtigten Mitgliedern (je 3 aus dem Arbeitnehmer-, 3 aus dem Arbeitgeberlager), einer/m Vorsitzenden und 2 beratenden Mitgliedern aus der Wissenschaft bestehen.

Lt. Entwurf plant die Bundesregierung außerdem, die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von TV zu erleichtern. Mit dieser können auf Antrag einer Tarifpartei TV auch auf nicht tarifgebundene AG und AN ausgedehnt werden. Voraussetzung ist nach § 5 TVG bisher, dass mind. 50 % der unter den Geltungsbereich des TV fallenden AN tarifgebunden beschäftigt sind. Dieses 50%-Quorum will die BReg abschaffen. Sie schreibt zur Begründung: »Durch das starre 50%-Quorum wurde in Zeiten sinkender Tarifbindung die Nutzung des Instruments der Allgemeinverbindlichkeitserklärung gehemmt.« An seine Stelle soll ein »konkretisiertes öffentliches Interesse« treten.

Teil des Tarifpaketes ist außerdem die Reform des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG), das es ermöglicht, Branchenmindestlöhne festzusetzen. Diese hätten sich bewährt, schreibt die Regierung. Künftig soll es deshalb »zugunsten inländischer und ausländischer Arbeitnehmer« auf alle Branchen erweitert werden können. Dazu soll neben dem bisherigen Branchenkatalog für alle übrigen Branchen ein separates Rechtsordnungsverfahren geschaffen werden. Es soll aber auch künftig eine Ergänzung des bisherigen Branchenkatalogs um weitere konkret definierte Branchen möglich sein, heißt es in dem Gesetzentwurf.

Aufgehoben werden soll das Mindestarbeitsbedingungsgesetz (MiArbG). Dieses ermöglichte bisher die Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten für jene Wirtschaftszweige, in denen weniger als 50 % der AN tarifgebunden beschäftigt sind. Es gebe jedoch keinen Wirtschaftszweig, in dem Mindestarbeitsentgelte nach diesem Gesetz festgelegt worden sind, führt die Regierung zur Begründung der Abschaffung des Gesetzes an.

2. DGB weiterhin gegen Beschränkung der Tarifautonomie

Nach hartem Ringen um eine gemeinsame Haltung zur Tarifeinheit – dem Grundsatz »Ein Betrieb – ein Tarifvertrag« – hat der DGB die Tür für eine gesetzliche Regelung in letzter Minute wieder einen Spalt aufgemacht. Die 400 Delegierten beschlossen auf ihrem Bundeskongress in Berlin einen mehrfach überarbeiteten Änderungsantrag, der in seiner endgültigen Fassung von dem ursprünglichen Leit Antrag der Gewerkschaftsspitzen abweicht. Der DGB stellt sich strikt dagegen,

durch eine gesetzliche Regelung zur Tarifeinheit das Streikrecht oder die Tarifautonomie zu beschränken. Anders als frühere Fassungen des Änderungsantrages zwingt der Beschluss den DGB aber nicht, jeden Anlauf des Gesetzgebers von vornherein abzulehnen. Bundesarbeitsministerin *Andrea Nahles* (SPD) hat lt. Koalitionsvertrag die Aufgabe, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der einer weiteren Zersplitterung der Tariflandschaft durch Berufsgewerkschaften entgegenwirkt. Union und SPD hatten dies einst auf gemeinsames Drängen von BDA und DGB hin ins Auge gefasst. Allerdings hatte in jüngerer Zeit auch unter den Branchengewerkschaften die Sorge zugenommen, dass damit nicht nur Spielräume für Spartengewerkschaften eingeschränkt würden, sondern gleich das Streikrecht aller Gewerkschaften.

Dem Vernehmen nach wird unter Tarifrechtsexperten der Koalition erwogen, eine Gesetzesregelung möglichst eng an jene Rspr. anzulehnen, mit der das BAG bis 2010 Konflikte um konkurrierende TV in einem Betrieb zu lösen pflegte. Danach hatten einerseits Firmentarifverträge Vorrang vor Branchentarifverträgen, andererseits TV für ganze Belegschaften vor TV für einzelne Berufsgruppen. Das BAG war 2010 davon abgerückt, nachdem schon zuvor zahlreiche LAG immer wieder opponiert hatten. Kehre man nun mittels eines Gesetzes dazu zurück, werde sich dies kaum als Beschränkung des Streikrechts werten lassen, wird argumentiert. In der Prozesspraxis waren die Gewerkschaften gegen diese frühere Rspr. Sturm gelaufen. Sie hatte nämlich Versuche begünstigt, DGB-TV mit Hilfe von Dumping-TV anderer Organisationen zu verdrängen (Nachw. in AuR 2014, 43). Zum anderen war ihre verfassungsrechtliche Grundlage von Anfang an zweifelhaft.

Ministerin *Nahles* hielt auf dem DGB-Kongress eine Rede, in der sie um Unterstützung für ihre Renten- und Mindestlohnpolitik warb. Auf die heikle Frage der Tarifeinheit ging sie nicht ein. Jüngst hatte sie angekündigt, dass sie bis Herbst einen Gesetzentwurf dazu vorlegen wolle, und zugleich versichert, dass sie das Streikrecht nicht antasten werde. Arbeitgeberpräsident *Ingo Kramer* bewertete den DGB-Beschluss ausdrücklich positiv. »Selbstverständlich muss sich jede gesetzliche Regelung im Rahmen der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie bewegen«, sagte er. Genau diesem Ziel habe auch schon ein vor 4 Jahren von DGB und Arbeitgeberverbänden erarbeiteter Lösungsvorschlag entsprochen. Er hoffe, »dass die Bundesregierung jetzt unverzüglich eine gesetzliche Regelung entsprechend dem Koalitionsvertrag vorlegen wird«.

Zunächst hatte es so ausgesehen, als ob der DGB-Kongress die Tür für ein Gesetz zuschlagen werde: Es lag ein Antrag »gegen jegliche Regelungen« vor, von denen »auch nur das Risiko« einer Beeinträchtigung des Streikrechts ausgehe. In einem gemeinsamen Kraftakt des DGB-Vorsitzenden *Reiner Hoffmann* und der Spitze mehrerer Einzelgewerkschaften, darunter IG Metall und IG-BCE, wurde diese Formulierung jedoch schließlich entschärft. *Nahles* versprach den Delegierten indes, sie werde im Herbst zügig die im Koalitionsvertrag vereinbarte Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen anpacken.

3. Mehr Arbeit für Arbeitsrichter

Die Arbeitsgerichte erhalten eine neue Aufgabe: Die BReg will ihnen die Prüfung zuschlagen, ob TV wirksam für allgemeinverbindlich erklärt worden sind. Auch sollen sie die Kontrollen von Rechtsverordnungen nach dem AEntG und dem AÜG vornehmen. Bisher sind die VerwG zuständig. Die Konferenz der Präsidenten der LAG forderte jedoch auf einer Tagung, diese Verfahren – nicht wie geplant – direkt bei ihnen beginnen zu lassen, sondern an den ArbG erster Instanz.

4. Flucht aus Tarifverträgen gestoppt

Die von der BReg und den Gewerkschaften seit vielen Jahren beklagte Flucht aus den TV ist fast gestoppt. Das deuten Auswertungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der BA an. Im Jahr 2013 arbeiteten demnach 60 % der AN im Westen in Betrieben, für die entweder ein Branchen- oder ein Firmentarifvertrag galt. Im Vergleich zum Vorjahr blieb die so gemessene Tarifbindung damit stabil. Im Osten fiel sie um 1 Prozentpunkt auf 48 %.

Der Anteil der tarifgebundenen Betriebe ist deutlich niedriger als der Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten. Das liegt daran, dass große Betriebe erheblich häufiger tarifgebunden sind als kleine Betriebe: Während von den Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten nicht einmal 1/4 tarifgebunden ist, beträgt der Anteil unter den Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten im Westen wie auch im Osten mehr als 80 %. Grundlage der Daten ist das sog. IAB-Betriebspanel, für das 16.000 UN befragt werden.

Die deutlich geringere Tarifbindung im Osten dürfte z.T. auf eine geringere Bereitschaft zum Abschluss von TV dort zurückzuführen sein, z.T. aber auch darauf, dass dort der Anteil der sehr großen Betriebe geringer ist als im Westen. In beiden Landesteilen ist die Tarifbindung insbes. in den Jahren 1996–2006 deutlich zurückgegangen – insbes. dann, wenn man nur die Bindung aus Branchen- oder Flächen-TV berücksichtigt: Der Anteil der Beschäftigten, für die ein Flächentarif galt, fiel in dieser Phase im Westen um 13 Prozentpunkte auf 57 % und im Osten um 15 Prozentpunkte auf 41 %. Seit 2006 verringerte sich der Anteil im Westen um 5 Prozentpunkte und im Osten um 6 Prozentpunkte. Im vergangenen Jahr glich ein leichter Zuwachs von Firmen-TV den leichten Rückgang der Flächen-TV im Westen aus.

Eine nach wie vor starke Bindungskraft haben Flächen-TV im öff. Sektor, in der Bank- und Versicherungswirtschaft sowie im Baugewerbe. Dort liegt die Tarifbindung der Beschäftigten im Westen jeweils über 70 % und im Osten deutlich über 50 %. Die BReg erhofft sich für die nähere Zukunft wieder einen Anstieg der Tarifbindung: Nach Einführung des geplanten gesetzlichen Mindestlohns sollen Betriebe die vorgegebenen 8,50 € / Std. noch für 2 Jahre unterschreiten dürfen, falls sie einen entsprechenden BranchenTV vorweisen und sich die Regierung überdies bereit erklärt, diesen TV als allgemeinverbindlich festzuschreiben. Skeptiker warnen indes, dass die Tarifbindung bald wieder sinken werde. Vertreter der Callcenterbranche hatten Pläne für einen TV vor einiger Zeit gestoppt, weil die Löhne in Zukunft ja gesetzlich geregelt würden.

5. Breite Mehrheit für Rentenpaket

Das Rentenpaket von Union und SPD ist von einer breiten Mehrheit der Koalitionsfraktionen gegen die Stimmen der beiden Oppositionsfraktionen verabschiedet worden. In der Unionsfraktion gab es eine Reihe von Neinstimmen sowie Enthaltungen. Bundeskanzlerin *Angela Merkel* und der Fraktionsvorsitzende *Volker Kauder* hatten darauf hingewiesen, die Versprechen, die »Frühverrentung« werde verhindert und ein Einstieg in die »Flexi-Rente« werde vollzogen, seien eingelöst worden. Der Präsident des CDU-Wirtschaftsrates, *Kurt Lauk*, warf seiner Partei hingegen in einer Erklärung »eine gefährliche Geisterfahrt für die Industrienation Deutschland« vor und sprach von einem »falschen Signal nach Europa«. Kritik kam auch vom Dt. Caritasverband; dessen Präsident *Peter Nieher* bemängelte, dass zur

Finanzierung der »Mütterrente« Rücklagen der Rentenversicherung »verfrühstückt« würden.

Die unter Federführung der Fraktionsvorsitzenden erzielte Einigung sieht u.a. vor, die Anrechnung von Zeiten der Arbeitslosigkeit für den Zugang zur abschlagsfreien »Rente ab 63« etwas stärker zu begrenzen, als dies im Ende Januar vom Bundeskabinett verabschiedeten Gesetzentwurf vorgesehen war. Zwar bleibt es grundsätzlich dabei, dass zu den geforderten 45 Beitragsjahren auch Zeiten der Arbeitslosigkeit mitzählen. Soweit die Arbeitslosigkeit allerdings in einem Zeitraum von 2 Jahren vor Rentenbeginn fällt, wird sie nun doch nicht als Beitragszeit berücksichtigt. Diese Regelung, die auch als »rollierender Stichtag« bezeichnet wird, soll eine Frühverrentung mit 61 Jahren verhindern. Vor allem Wirtschaftspolitiker hatten gewarnt, dass Betriebe ältere AN künftig schon 2 Jahre vor dem Renteneintritt mit einer Abfindung in die Arbeitslosigkeit entlassen könnten. Nach Schätzungen des BMAS werden etwa 50.000 AN im Jahr in Folge der neuen abschlagsfreien »Rente ab 63« früher in Ruhestand gehen, als sie ursprünglich beabsichtigt hatten. Durch die neue Stichtagsregelung werde sich dieser Kreis um weniger als 1.000 Personen verringern, verlautete in Berlin.

Daneben wurden 2 weitere Ergänzungen des Rentenpaketes vereinbart: Zum einen setzte die CSU durch, dass neben Zeiten der Arbeitslosigkeit auch Zeiten freiwilliger Beitragszahlungen für den Zugang zur abschlagsfreien »Rente ab 63« anerkannt werden. Dies betrifft vor allem Handwerker sowie Mütter, welche die Berufstätigkeit unterbrochen und weiter Beiträge gezahlt haben. Die Mehrkosten dieser Zusatzregelung schätzt das Ministerium auf etwa 150 Mio. € im Jahr. Zum anderen haben Union und SPD nun eine Berufstätigkeit über das reguläre Rentenalter hinaus erleichtert, falls AN freiwillig länger arbeiten wollen. Damit gingen sie auf Forderungen des Wirtschaftsflügels der Union ein. Mit dem Gesetzesbeschluss wurden auch einige kleinere Rechtsänderungen beschlossen; über weitere Schritte hin zu flexibleren Übergängen in den Ruhestand soll im Jahresverlauf eine Arbeitsgruppe beraten.

Arbeitsministerin *Andrea Nahles* (SPD), die wie das Kanzleramt an den Beratungen der Fraktionsspitzen beteiligt war, lobte die Ergebnisse. »Das Rentenpaket kommt pünktlich zum 1. Juli«, sagte sie. Der Vorsitzende der CDU/CSU-Mittelstandsvereinigung, *Carsten Linne-mann*, lobte, dass die Koalition die »Flexi-Rente« in das Paket aufgenommen habe. »Sie bildet einen wichtigen Gegenpol zur Rente mit 63«, sagte er. Mit der Einigung wurde allerdings nur ein Teil der Streitfragen zwischen Union und SPD geklärt. Wirtschaftspolitiker beider Seiten mißfällt die ganze Richtung, da auch eine steigende Zahl von Renteneintritten mit 63 Jahren als Frühverrentungswelle anzusehen sei. Der CDU-Wirtschaftsrat und der Managerkreis der SPD-nahen Friedrich-Ebert-Stiftung hatten den Fraktionsvorsitzenden der großen Koalition einen gemeinsamen Brandbrief gegen das gesamte Rentenpaket geschickt.

6. »Gestaltungsoptionen« für Rente mit 60?

Nach dem Koalitionskompromiss zum Rentenpaket soll in den kommenden Monaten eine voraussichtlich 10-köpfige Arbeitsgruppe neue Regelungen für eine Flexi-Rente erarbeiten. Für den Wirtschaftsflügel der Union gilt dies als wichtiger Etappenerfolg auf dem Weg, um die Rente mit 63 um Instrumente zur Förderung längerer Lebensarbeitszeiten zu ergänzen. Bundesarbeitsministerin *Andrea Nahles* (SPD)

rückte indes die Arbeitsgruppe schon einen Tag nach der Einigung in ein ganz anderes Licht: sie will dort vor allem Regelungen erarbeiten, die einen »flexiblen Übergang« in den Ruhestand vor dem gesetzlichen Rentenalter erleichtern.

»Jetzt konnten wir verabreden, dass es noch in diesem Jahr eine Gestaltungsoption geben wird für die Übergänge zwischen dem 60. Lebensjahr und der Regelaltersgrenze«, sagte *Nahles*. Die Arbeitsgruppe werde zwar »natürlich auch über Optionen darüber hinaus« reden, also die Beschäftigung von Rentnern. Welche Bedeutung dieses in der Praxis gewinnen werde, sei aus ihrer Sicht aber offen. Damit deutete *Nahles* an, dass sie den Auftrag der Arbeitsgruppe etwas anders sieht als der Wirtschaftsflügel der Union. *Carsten Linnemann*, Vorsitzender der Mittelstandsvereinigung der CDU/CSU, sagte: »Wir brauchen ein Signal für diejenigen, die freiwillig länger arbeiten wollen. Ihnen dürfen keine Steine mehr in den Weg gelegt werden.« Tatsächlich sieht das von den Fraktionsvorsitzenden der Koalition beschlossenen, Eckpunktepapier beide Ansätze vor. So soll die Gruppe auch eine Neuregelung der bisher kaum genutzten Teilrente prüfen, die den schrittweisen Ausstieg aus dem Beruf vor der Altersgrenze erleichtern soll.

Parallel dazu bereitet die IG Metall eine neue Arbeitszeitstrategie vor mit dem Ziel, etwa das Instrument der Altersteilzeit flexibler zu nutzen. Dabei geht es jenseits der Altersübergänge auch um vorübergehende Auszeiten während des Arbeitslebens für Weiterbildung und Pflege von Familienangehörigen. Dazu erwarte die Gewerkschaft politische Unterstützung etwa dadurch, dass tarifliche Lohnzuschläge für solche Teilzeitphasen steuer- und abgabenfrei gestellt würden, sagte IG Metall-Vizevorsitzender *Jörg Hofmann*.

Das Papier der Koalition führt erst als 2. Punkt das Ziel »Attraktives Weiterarbeiten nach Erreichen der Regelaltersgrenze« an. Hier geht es neben der Möglichkeit zur Befristung der Arbeitsverträge von Rentnern aus Sicht des Wirtschaftsflügels besonders darum, die bestehende Sozialabgabepflicht der AG für AN im Rentenalter zu entschärfen. Die ist in dem Eckpunktepapier allerdings nicht ausdrücklich genannt. *Linnemann* fordert die Abschaffung der Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung. Der SPD-Rentenpolitiker *Martin Rosemann* brachte ins Gespräch, die Arbeitslosenbeiträge abzuschaffen, dafür aber die Rentenbeiträge künftig voll – also auch vom AN im Rentenalter – zu erheben. So könne dieser seine Rentenansprüche noch aufbessern.

Drittens soll die Arbeitsgruppe nach dem Auftrag der Fraktionsvorsitzenden eine Rechtsänderung zugunsten älterer Hartz-IV-Bezieher prüfen: Bisher sind sie idR. verpflichtet, zum frühestmöglichen Zeitpunkt und notfalls mit Rentenabschlägen in die gesetzliche Rente zu wechseln – nun wird über eine Lockerung dieser Vorschrift diskutiert.

Vertreter der Wirtschaftsverbände werten die Vereinbarung der Koalition zugunsten eines längeren Erwerbslebens grundsätzlich positiv, sehen ihre Vorbehalte gegen das Rentenpaket damit aber ansonsten in keiner Weise entkräftet. Arbeitgeberpräsident *Ingo Kramer* sagte: »Ich begrüße die sog. Flexi-Rente sowie die beschlossenen Einschränkungen bei der Rente mit 63. Sie beseitigen aber nicht, dass das Rentenpaket insg. ein schwerwiegender und teurer Fehler bleibt.« Handwerkspräsident *Hans-Peter Wollseifer* sagte, die Rente mit 63 sei »absolut nicht zeitgemäß, sie benachteiligt alle Beitragszahler und Rentenbezieher, bis auf eine kleine Gruppe von Profiteuren, und macht das Rentenrecht noch intransparenter«. Unverzichtbar sei die Einführung einer flexiblen Teilrente mit verbesserten Bedingungen für die Anrechnung von Arbeitslohn, »um einen gleitenden Übergang zwischen Beschäftigung und Rente zu erleichtern«, betonte er.

7. Arbeit über die Altersgrenze hinaus wird erleichtert

Schon heute gehen in Deutschland 190.000 Menschen jenseits der Altersgrenze von 65 Jahren einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit nach. Selbst in der Altersgruppe »70plus« sind es noch 63.000. Künftig dürften es nach dem Willen der Gr. Koalition noch viel mehr werden. Das vom BT beschlossene Rentenpaket enthält eine Neuregelung, die insbes. AG die Furcht davor nehmen soll, ältere Mitarbeiter über die reguläre Altersgrenze hinaus im Betrieb zu halten: Sie können dazu fortan in beliebiger Weise befristete Arbeitsverträge nutzen. Das gibt ihnen die Sicherheit, dass sich die AG später bei Bedarf, wenn der Arbeitskräftebedarf vielleicht geringer ist, leicht und ohne teuren Rechtsstreit von dem älteren Mitarbeiter trennen zu können.

»Erforderlich ist hierfür eine vertragliche Vereinbarung zwischen AG und AN während des laufenden Arbeitsverhältnisses«, heißt es im Gesetz zum neuen Rentenrecht. Bevor also die Altersgrenze von derzeit 65 Jahren und 3 Monaten erreicht ist, müssen beide bspw. einen auf ein oder 2 Jahre befristeten Anschlussvertrag schließen; diesen können sie später so oft verlängern, wie es beide Seiten wollen. Die ansonsten geltenden gesetzlichen Hürden gegen eine Befristung von Arbeitsverträgen werden für diesen Anwendungsfall außer Kraft gesetzt.

Die Gewerkschaften begleiten diese Neuregelungen nur mit gedämpfter Kritik. Das liegt daran, dass AN mit einem befristeten Arbeitsvertrag jenseits des Rentenalters eigentlich kein Risiko eingehen – lässt der AG den Vertrag einfach auslaufen, droht ihm nicht Arbeitslosigkeit, sondern schlimmstenfalls die verdiente Rente. Und diese fällt sogar höher aus, weil ja länger Beiträge gezahlt wurden. Obendrein belohnt die Rentenversicherung die Weiterbeschäftigung für jedes weitere Jahr mit einem Zuschlag zur Monatsrente von 6%.

AG haben dagegen bisher das Risiko, dass sie sich von älteren Mitarbeitern mit unbefristetem Arbeitsvertrag im Ernstfall nur schwer trennen können. Bei betriebsbedingten Kündigungen müssten meist erst jüngere Kollegen mit weniger Berufsjahren entlassen werden – oder eben Ältere, die nicht aufhören wollen, notfalls mit hohen Abfindungen dazu bewegt werden, das UN zu verlassen. Allein schon wegen dieser Sorge, so die Überlegung, ziehen es AG oft vor, das Arbeitsverhältnis lieber ohne Diskussion und Risiko mit Erreichen des regulären Rentenalters auslaufen zu lassen – selbst wenn ansonsten Interesse an einer Fortsetzung bestünde.

Das TzBfG erlaubt zwar schon bisher in allerlei Fällen eine Beschäftigung mit befristetem Arbeitsvertrag. Für AN, die ihre Stelle über die reguläre Rentenaltersgrenze hinaus behalten wollen, bot es aber keine sinnvolle Lösung an. Denn das Gesetz verlangt, dass der ältere AN vor dem Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages entweder mind. 4 Monate lang arbeitslos war oder zumindest noch nicht in dem aktuellen Betrieb beschäftigt war. Die BDA wertet die Neuregelung in einer Stellungnahme als einen substantiellen Fortschritt, der zu mehr Beschäftigung bei diesem AN führen wird«. Allerdings erhoffen sich die AG, dass die Koalition mit ihrer geplanten Arbeitsgruppe zum Thema »Flexi-Rente« den Abbau weiterer Hürden vorbereitet. Die Gruppe aus 10 Fachpolitikern soll bis zum Herbst ergänzende Gesetzgebungsvorschläge erarbeiten. Für diesen 2. Schritt haben die AG Menschen im Blick, die schon in Rente sind, dann aber feststellen, dass sie doch gerne noch weiter arbeiten würden. Für sie schließt das derzeitige Recht einen befristeten Wiedereinstieg beim alten AG zwar nicht völlig aus. Es muss dafür aber einen gesetzlich zugelassenen Sachgrund geben, etwa Projektarbeit oder Krankheitsvertretung. Diese Bedingung sei entbehrlich, so die BDA.

Daneben wird die Arbeitsgruppe darüber diskutieren, inwieweit für Rentner, die wieder in den Beruf einsteigen, Sozialabgaben erhoben werden sollen. Derzeit müssen zwar nicht die Rentner, wohl aber die AG Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung abführen – obwohl dadurch keine höheren Rentenansprüche entstehen und auch keine Arbeitslosigkeit droht. Der Wirtschaftsflügel der Union hat die Abschaffung dieser Beitragspflicht gefordert. Sozialpolitiker und DGB lehnen dies ab: Sie fürchten, dass der Abgabenvorteil für Rentner zu unkontrollierbaren Verwerfungen führt – es könnten dann womöglich so viele Rentner ins Arbeitsleben zurück geholt werden, dass für jüngere Leute die Arbeit knapp werde, heißt es aus dem Gewerkschaftslager.

8. Mindestlohn könnte Berufsförderung für Jugendliche gefährden

Für Auszubildende soll der geplante Mindestlohn nicht gelten, weil Ausbildung etwas anderes als Erwerbsarbeit ist. Dies ist über die Parteigrenzen hinweg unstrittig. Und so steht es auch im Gesetzentwurf von Bundesarbeitsministerin *Andrea Nahles* (SPD). Doch für lernschwache Jugendliche, die sich mit Förderkursen auf eine Ausbildung vorbereiten, gilt das nicht. Ihnen müsste der Ausbildungsbetrieb im Zweifel 8,50 €/Std. zahlen. Auch das steht im Gesetzentwurf, der bereits erstmals im BT beraten wurde.

Dieser Widerspruch sorgt für Kopfschütteln. »Wenn es dazu kommt, wäre dies in der Chemischen Industrie aller Voraussicht nach das Aus für unser tariflich vereinbartes Förderprogramm«, sagte die Präsidentin des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie (BAVC), *Margret Suckale*. Es handelt sich um das seit 15 Jahren durch einen gemeinsamen Unterstützungsverein des BAVC und der Gewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie betriebene Programm namens »Start in den Beruf«. Eigentlich wäre es jetzt eine gute Zeit, dieses Engagement weiter auszubauen, sagte *Suckale*: »Doch mit einem Stundenlohn von 8,50 € geht das einfach nicht.«

Mit dem Programm wurden in den Chemieunternehmen seit 2000 insg. rd. 3.000 Jugendliche, die wegen schlechter Schulnoten und anderer Einschränkungen als »nicht ausbildungsfähig« galten, auf eine Lehrstelle vorbereitet. Zurzeit sind es zwischen 250 und 300 Teilnehmer im Jahr. In durchschnittlich etwa 80 % der Fälle klappt es nach Angaben des BAVC anschließend mit einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Die Kurse dauern idR. zwischen 6 und 12 Monaten. Als Vergütung erhalten die Teilnehmer lt. TV monatlich 450 €. Ähnliche Förderprogramme wie in der Chemieindustrie haben die Tarifpartner in der Metall- und Elektroindustrie auf den Weg gebracht. Seit 2012 bestehen dort praktisch flächendeckend entsprechende Vereinbarungen mit Namen wie »Chance M+E« in Baden Württemberg, »Nordchance« oder »Teach-me« in Bayern. Auch etlichen dieser Förderprogramme drohen nun Probleme, da sie nach den Regeln des gesetzlichen Mindestlohns als Arbeitsverhältnisse anzusehen wären.

Tatsächlich sieht der vom Bundeskabinett beschlossene Gesetzentwurf eine kleine Ausnahme für solche Fälle vor: Einstiegsqualifizierungen, die gem. SGB staatlich gefördert werden, sollen auch künftig vom Mindestlohn befreit bleiben. Etliche der bestehenden Programme in der Industrie sind aber gerade als Ergänzung zu staatlichen Förderangeboten konzipiert – etwa jenes der Chemieindustrie: es zielt ausdrücklich auf Interessenten, die nicht in einer staatlichen Maßnahme sind. Unter den Programmen der Metall- und Elektroindustrie sind vor allem jene in Bayern und im Norden vom Mindestlohn »bedroht«. Die Verbände fordern nun, jene Programme vom Mindestlohn auszunehmen, die nach Zweck und Struktur den Staatlichen entsprechen. Gleichzeitig

treten sie dafür ein, den Mindestlohn erst jenseits einer Altersgrenze von 21 Jahren greifen zu lassen. Derzeit sollen nur Jugendliche unter 18 Jahren, die keine Ausbildung haben, ausgenommen bleiben. Teilnehmer von Förderprogrammen wie »Start in den Beruf« seien jedoch idR. 20 Jahre und älter, da sie oft erst auf Umwegen dazu kämen, so der BAVC.

Auch jenseits davon greife das Mindestlohngesetz tief in die TV der für ihre Sozialpartnerschaft bekannten Chemieindustrie ein, kritisierte *Suckale*. »Dieses Gesetz beschneidet insg. die Tarifautonomie.« Neben dem Programm »Start in den Beruf« könnten damit künftig auch die tariflichen Regelungen über Arbeitszeitkonten hinfällig sein. Dem Gesetzentwurf zufolge müssen diese Zeitguthaben künftig spätestens nach 12 Monaten ausgeglichen sein; wer heute mehr arbeitet, muss also binnen Jahresfrist den Freizeitausgleich nehmen. Die Chemie-TV erlauben einen Ausgleichszeitraum von bis zu 3 Jahren. »Die Möglichkeit, Zeitguthaben über längere Phasen anzusammeln, hat in der Wirtschaftskrise von 2009 ganz entscheidend zur Rettung vieler tausender Arbeitsplätze beigetragen«, sagte *Suckale*. Diese Flexibilität nun einzuschränken sei »in keiner Weise nachvollziehbar«.

9. Sozialpartner wollen Mindestlohn nur alle 2 Jahre erhöhen

Der DGB ist offen für Bestrebungen der Arbeitgeberverbände, den geplanten gesetzlichen Mindestlohn nicht jährlich, sondern nur alle 2 Jahre zu erhöhen. »Darüber wird in der Mindestlohnkommission zu beraten sein – aber das ist unsere Orientierung«, sagte der DGB-Vorsitzende *Reiner Hoffmann*. Ein solcher Turnus passe zur verbreiteten Praxis, TV mit Laufzeiten von mehr als einem Jahr abzuschließen, erläuterte er. Wichtig sei, dass die Anpassungen des Mindestlohns »nachlaufend zu den regulären Tarifrunden bestimmt werden«. Dies sei Teil einer »gemeinsamen Position mit den AG, wie die Mindestlohnkommission künftig arbeiten soll«.

Nach diesen gemeinsamen Vorstellungen soll der Mindestlohn von zunächst 8,50 €/Std. in Zukunft entspr. den vom Stat. Bundesamt ermittelten durchschnittlichen Tariflohnsteigerungen der Vorjahre steigen. Der Gesetzentwurf der BReg. sieht vor, dass die Erhöhungen jährlich erfolgen – erstmals zum 01.1.2018. Das Ausmaß der Erhöhung soll jeweils durch eine Kommission aus je 3 AG- und Gewerkschaftsvertretern ausgehandelt werden.

Abweichend davon sieht das Konzept der Sozialpartner neben dem zweijährigen Turnus außerdem vor, dass die erste Erhöhung des Mindestlohns schon 2017 erfolgen soll; den im Gesetzentwurf von Bundesarbeitsministerin *Andrea Nahles* (SPD) vorgesehenen Termin hatten die Gewerkschaften stets als zu spät kritisiert. Der Vorschlag der Sozialpartner dient indes ausdrücklich nicht dazu, den Anstieg des Mindestlohns zu beschleunigen oder zu verzögern, wie beide Seiten betonen. Der DGB hatte ohnehin argumentiert, falls die erste Erhöhung des Mindestlohns bis 2018 auf sich warten lasse, müsse sich dann auch gleich die Tariflohnsteigerung von 3 Jahren abbilden.

Arbeitgeberpräsident *Ingo Kramer* gestand am Dienstag ein, dass er zusammen mit dem DGB-Vorsitzenden bei der Arbeitsministerin »noch Überzeugungsarbeit leisten« müsse, um das gemeinsame Konzept umzusetzen. Zwar könnte sich die Mindestlohn-Kommission auch schon auf der Grundlage des vorl. Gesetzentwurfes dafür entscheiden, dass sie der BReg. nur in jedem zweiten Jahr eine Erhöhung des Mindestlohns empfiehlt. Ein Vorziehen der ersten Erhöhung auf 2017 setzt jedoch eine Änderung des Paragraphenwerks im bevorstehenden parl. Verfahren voraus.

Hintergrund des Bemühens um einen zweijährigen Turnus ist die Sorge, dass die Beschlüsse der Mindestlohnkommission leicht wie Lohnleitlinien für reguläre Tarifrunden wirken könnten. Vor allem die Industriegewerkschaften IG Metall und IG BCE fürchten, dass sie es mit höheren Forderungen für ihre Branchen künftig schwer haben könnten, falls die Kommission womöglich kurz zuvor eine Anhebung des Mindestlohns um bspw. 2% aushandelt. Zugleich sind die AG bestrebt, dass die Arbeit der Kommission nicht zu einem öff. Spektakel mit hohem politischem Erwartungsdruck wird. Die Gewerkschaft Verdi hat dazu allerdings etwas andere Vorstellungen. Ihr Vorsitzender *Frank Bsirske* hatte immer wieder gefordert, den Mindestlohn zügig auf 10 €/Std. zu erhöhen – auch, um damit mehr Auftrieb für reguläre Tarifrunden zu erzeugen.

10. Neuregelung der Hilfen für arbeitslose junge Europäer

Nach einem abrupten und umstrittenen Förderstopp Anfang April will die BReg ihre Hilfen für arbeitslose junge Europäer in Zukunft offenbar von vornherein strenger deckeln. Jugendliche, die schon Anfang April mit der Vorbereitung auf eine Berufsausbildung in Deutschland begonnen hatten oder die gar schon angereist waren, bleiben nun aber wohl doch nicht auf unerwarteten Kosten sitzen.

Wie Bundesarbeitsministerin *Andrea Nahles* (SPD) dem BR-Ausschuss für Arbeit und Soziales mitgeteilt hat, stehen für das Förderprogramm namens »Mobipro« nun in diesem Jahr weitere 21 Mio. € bereit. Damit sollen die bis zum 8. April eingegangenen Förderanträge von Jugendlichen etwa aus Spanien und Griechenland noch abgearbeitet werden können. Nachdem der Regierung im April plötzlich das Geld dafür ausgegangen war, hatte die zust. Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der BA die Antragsbearbeitung auf Eis gelegt. Der plötzliche Förderstopp, der etliche Teilnehmer überraschte, hatte über die Grenzen

hinaus für Wirbel gesorgt; in 2013 hatte die Regierung das Programm auf einem Gipfeltreffen gegen Jugendarbeitslosigkeit im Bundeskanzleramt noch als wichtigen Beitrag zur Unterstützung der Krisenländer präsentiert. Ursache des Förderstopps war eine unerwartet hohe Nachfrage; bis April hatten insg. gut 9.000 Jugendliche Förderanträge gestellt, rund 4.000 waren bewilligt.

Nach dem jüngsten Stand werden nun zwar vorliegende Anträge wieder bearbeitet, bis Jahresende aber keine neuen angenommen. Von 2015 an soll die Förderung nach Angaben von Ausschussteilnehmern bei 2.000 Anträgen im Jahr gedeckelt werden. Diese Auskunft kommentierte das Ministerium nun nur mit dem Hinweis, dass es die Förderrichtlinie derzeit im Hinblick auf die »inhaltliche und quantitative Steuerung« überarbeite. Für 2014 steht ein Gesamtbudget von 69 Mio. € bereit. Grünen-Arbeitsmarktexpertin *Brigitte Pothmer* sprach von einem »dilettantischen Krisenmanagement«. Sie forderte, den Antragsstopp sofort aufzuheben und danach auch für eine verlässliche Finanzierung zu sorgen. Mit einer Förderung nach dem Windhundverfahren in Folge der geplanten Deckelung drohten neue Probleme: So könnten Sprachschulen und Ausbildungsbetriebe kaum noch vorhersehen, ob im Einzelfall Fördergeld fließe. Damit könnten sie aber kaum die nötigen Strukturen vorhalten. Auch aus den Bundesländern gibt es Kritik daran, das »Mobipro« nun vorerst keinen weiteren Interessenten offen steht. Hessens Sozialminister *Stefan Grüttner* (CDU) teilte mit, er habe *Nahles* in einem Brief »eindringlich aufgefordert«, diese Entscheidung zu überdenken. »Es kann nicht sein, dass ein Programm aufgrund seiner großen Erfolge jetzt eingestellt werden soll«, sagte er.

In einem zweiten Streitpunkt hatte das BMAS kürzlich eine Lösung präsentiert: Ein Programm, mit dem Sprachkurse für Migranten finanziert werden, wird doch fortgeführt. Die Finanzierung aus dem Eur. Sozialfonds war im Frühjahr ausgelaufen, eine reguläre Anschlussfinanzierung gibt es erst wieder für 2015. Nun hat das Ministerium für die Zeit bis Ende 2014 34 Mio. € bereitgestellt.

Ministerialrat Dr. Dr. Gerhard Deter, Berlin

Aktuelles aus Brüssel und Straßburg

21. u. 22. KW (19.05.–01.06.2014)

EUROPÄISCHES PARLAMENT

Konservative Parteien trotz hoher Verluste Wahlsieger – leichte Verluste für Sozialisten und Demokraten

Vom 22.–25.05.14 waren rund 400 Mio. EU-Bürger/innen in 28 Mitgliedstaaten dazu aufgerufen, 751 Abg. des 8. EP für die Legislaturperiode bis 2019 zu wählen. Europaweit zeichnete sich im Wahlergebnis ein Zugewinn der nationalistischen und rechtsextremen Parteien ab, die in einigen Ländern stärkste Kraft wurden. Auch die Konföderale Fraktion der Vereinten Eur. Linken/Nordische Grüne Linke (GUE/NGL) konnte ihr Ergebnis aus 2009 deutlich verbessern. Obwohl sie erhebliche Stimmverluste erleiden musste, bleibt die konservative Eur. Volkspartei (EVP) stärkste Kraft im neuen EP. Auch die sozialdemokratischen, grünen und liberalen Fraktionen verlieren Sitze. Nach dem vorläufigen Ergebnis v. 02.06.14 weist das EP noch 41 fraktionslose und 61 sonstige Abg. aus – darunter viele nationalistische und rechtsextreme Abg. Ob und wie sich diese 102 Abg. einer der bestehenden Fraktionen anschließen oder eine neue Fraktion bilden, wird sich zeigen. Ob dies den Ultrarechten gelingt, bleibt

abzuwarten. Voraussetzung für die Bildung einer Fraktion im EP ist die Mindestzahl von 25 Abg. aus 7 MS.

Unklar bleibt auch, welche Auswirkungen das Ergebnis auf die Wahl des neuen Kommissionspräsidenten haben wird. Die Konferenz der Präsidenten des EP verständigte sich am 27.05. darauf, dass Jean-Claude Juncker den Auftrag erhält, im EP eine Mehrheit zu finden. Damit kommt es mit dieser Europawahl erstmals zur Anwendung des Art. 17 Abs. 7 EUV (Lissabon), wonach die Staats- und Regierungschefs bei ihrem Vorschlag für den Kommissionspräsidenten das Ergebnis der Wahlen zum EP berücksichtigen müssen. Die nächsten Etappen:

- Woche ab 2. Juni: Treffen der Vorsitzenden der nationalen Delegationen im EP
- 10. und 11. Juni: Fraktionssitzung mit alten und neuen MdEP
- Woche ab 16. Juni: Wahl der Fraktionsvorsitzenden
- Woche ab 30. Juni: Wahl des Parlamentspräsidenten
- 14.–17. Juli: Plenartagung des EP, voraussichtlich Anhörung und Wahl des Kommissionspräsidenten
- September: Anhörungen der Kommissare vor dem EP
- 01. November: neue Kommission nimmt Arbeit auf

EUROPÄISCHE KOMMISSION

Betrugsbekämpfung: Herkules III angenommen

Am 26.05.14 nahm die Kommission ihr erstes Jahresarbeitsprogramm für das neue Betrugsbekämpfungsprogramm Hercules III an. 2014 werden 13,7 Mio. € bereitgestellt, um Mitgliedstaaten zu unterstützen, die gegen Betrug, Korruption oder andere illegale Tätigkeiten vorgehen. Außerdem wird das Programm zur Finanzierung spezieller Vorhaben wie der Anschaffung von Röntgenscannern oder anderer technischer Anlagen beitragen, die nationale Behörden benötigen, um Schmuggel und andere Straftaten zu bekämpfen, die die finanziellen Interessen der EU schädigen.

Rückgang der Beschäftigungsquote bei 20–64-Jährigen – durchschnittlicher Anstieg bei 55–64-Jährigen

Aus einer Eurostatmeldung v. 19.05.14 geht für die Erwerbstätigenquote der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren in der EU28 im Laufe des letzten Jahrzehnts ein eindeutiges Muster hervor: Die Quote stieg stetig von 66,7 % im Jahr 2002 auf 70,3 % im Jahr 2008, sank dann in der Finanzkrise auf 68,9 % und ist seitdem kontinuierlich bis auf 68,3 % im Jahr 2013 gefallen. Das Ziel der Europa 2020 Strategie ist es, in der EU28 bis zum Jahr 2020 eine Erwerbstätigenquote von mind. 75 % zu erreichen. Für die Altersgruppe der 55–64-Jährigen in der EU28 ist das Muster anders: Die Erwerbstätigenquote erhöhte sich stetig, von 38,1 % im Jahr 2002, auf 50,1 % im Jahr 2013.

EUROPÄISCHER GERICHTSHOF

Suchmaschinenbetreiber müssen u. U. Wunsch auf Datenlöschung entsprechen (C-131/12)

Im Urteil v. 13.05.14 legte der EuGH fest, dass der Betreiber einer Internetsuchmaschine für die Verarbeitung von Daten zu Personen verantwortlich ist. Das betrifft insbes. auch Links und Daten, die von Dritten ins Internet gestellt wurden. Mit Bezug auf die RL 95/46/EG sollen damit Grundrechte und Grundfreiheiten natürlicher Personen, insbes. das Recht auf Privatsphäre, bei der Verarbeitung personenbezogener Daten geschützt und gleichzeitig Hemmnisse für den freien Verkehr von Daten beseitigt werden. Hintergrund war die Beschwerde eines spanischen Staatsbürgers gegen eine spanische Tageszeitung, sowie gegen Google Spain und Google Inc. Bei Eingabe seines Namens wurden in der Ergebnisliste bestimmte Seiten der Tageszeitung angezeigt, die ihn im Zusammenhang mit einer Pfändung wegen Schulden aus dem Jahr 1998 bringen. Diese Lebensumstände waren aber vollständig geklärt.

Der Gerichtshof stellte klar, dass Anträgen auf Löschung von Links stattgegeben werden müsse, wenn bestimmte Voraussetzungen gelten. Dabei müsse zwischen Schutz der Privatsphäre und öffentlichem Interesse auf Information abgewogen werden. Es kann demnach ein Antrag von betr. Personen unmittelbar an den Suchmaschinenbetreiber gerichtet werden, der dann sorgfältig die Begründetheit zu prüfen habe.

23. KW (02.06.2014–09.06.2014)

EUROPÄISCHE RÄTE

Datenschutz: Einigung in kleinen Schritten

Am 06.06.14 einigte sich der Ministerrat in einigen Fragen zur Reform der Datenschutzgrundverordnung. Übereinstimmung konnte erzielt werden bei der Regelung zum Transfer persönlicher Daten in Drittländer und an internationale Organisationen. Die Minister einigten sich auch über Bestimmungen zum territorialen Anwendungsbereich der VO. Konzerne in den USA wie z.B. Google sollen sich grundsätzlich an die eur. Datenschutzbestimmungen halten müssen. Offen blieb, wie man international arbeitende UN faktisch dazu zwingen kann, die eur. Bestimmungen einzuhalten. Die Minister führten eine Orientierungsdebatte über die sog. »One-Stop-Shops«. *Birgit Sippel* (S&D) kritisierte: »Das (Ergebnis) mag für Uneingeweihte gut klingen, ist aber angesichts monatelanger Gespräche geradezu lächerlich. Ein Mandat, um endlich die Verhandlungen mit dem EP aufzunehmen, ist damit offenbar wieder auf die lange Bank geschoben!« Das EP hatte sich Anfang März auf eine Verhandlungsposition geeinigt.

EUROPÄISCHES PARLAMENT

Fraktionen und Delegationen konstituieren sich

Nach und nach konstituieren sich die Delegationen im EP. Als erste Fraktion hat die EVP ihren Fraktionsvorstand gewählt. Der bayr. Abg. *Manfred Weber* wurde zum Fraktionsvorsitzenden gewählt. Die CDU/CSU-Delegation wird auch künftig von *Herbert Reul* (CDU) geführt. Ko-Vorsitzende ist *Angelika Niebler* (CSU). Sie folgt auf *Manfred Weber*, der nicht mehr kandidierte. Die SPD-Delegation wählte erneut *Udo Bullmann* zu ihrem Vorsitzenden; bei den Grünen wurde *Sven Giegold* zum Sprecher der Delegation gewählt.

EUROPÄISCHE KOMMISSION

Von der Kommission geforderte Strukturreformen:

- Bekämpfung hoher Arbeitslosigkeit, Ungleichheit und Armut durch Reformen der Beschäftigungspolitik, verbesserte Erfassung und Leistung der Bildungs- und Gesundheitssysteme. Priorität müsse die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und eine Jugendgarantie haben;
- Beschäftigungsfreundlichere Besteuerung durch niedrigere Besteuerung des Faktors Arbeit und stattdessen Immobilien-, Verbrauchs- und Umweltsteuern;
- Förderung von Privatinvestitionen durch andere Finanzierungsmechanismen wie Kreditgarantieprogramme und Unternehmensanleihen;
- Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit durch Reformen in Dienstleistungen, Energie, Verkehrsinfrastruktur, FuE-Systeme und Wettbewerbsrecht;
- Schuldenabbau, gleichzeitig wachstumsfördernde Ausgaben für Bildung, Forschung und Innovation; Kosten der Bevölkerungsalterung eindämmen.

Parallel zur Vorlage der länderspezifischen Empfehlungen beurteilte die Kommission, welche Reformprogramme die EU-MS in der letzten Periode durchgeführt haben. Nach Angaben von *Sven Giegold* (Grüne/EFA) setzten die nationalen Regierungen nur rd. 15 % der wirtschaftspolitischen Empfehlungen um. Die Kommission meint, dass die Wirtschaft auf den Wachstumspfad zurückgekehrt sei, die öff. Finanzen sich erholen, Reformen in besonders krisengeschüttelten Ländern Früchte

tragen und Leistungsbilanzungleichgewichte schrittweise wieder ins Lot kämen. Vor diesem Hintergrund sei ein moderater Anstieg der Beschäftigung zu erwarten.

Frankreich bekommt Geld im Rahmen der Beschäftigungsinitiative für junge Menschen

Frankreich legte als erster EU-MS ein operationelles Programm im Rahmen der Beschäftigungsinitiative für junge Menschen vor. Die Kommission nahm dies am 3.6.14 an. Damit bekommt Frankreich als erster MS Gelder aus dem Topf für die Beschäftigungsinitiative für junge Menschen. 620 Mio € sollen an Frankreich fließen, um jungen Menschen, die keine Arbeit haben und sich auch nicht in einer Ausbildung befinden, zu helfen, eine Stelle zu finden. Sie sollen bspw. ausgegeben werden zur

- Beratung und Umschulung gering qualifizierter Personen;
- Mobilitätsförderung auf regionaler, nationaler und teilweise auch grenzüberschreitender Ebene;
- Verhinderung eines vorzeitigen Schulabgangs und Gewährung einer zweiten Chance für Schulabgänger ohne Abschlusszeugnis;
- Sammlung von Qualifikationen durch Arbeitserfahrung und Praktika.
- Vorgesehen ist, dass die Mittel in Regionen mit einer Jugendarbeitslosigkeit von über 25 % fließen.

Neue Strategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorgelegt

Die Kommission stellte am 06.06.14 ihren strategischen Rahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014–2020 vor. Er soll die mehr als 217 Mio. AN in der EU besser vor arbeitsbedingten Unfällen und Erkrankungen schützen. Die Strategie wolle die 3 wichtigsten Herausforderungen für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz angehen: Fähigkeit von Kleinst- und Kleinunternehmen zur Einführung wirksamer und effizienter Risikopräventionsstrategien, Bekämpfung neuer Risiken und Alterung der Erwerbsbevölkerung.

EU-Standpunktsuche zu Armutsbekämpfung und Nachhaltigkeit

Am 02.06.14 nahm die Kommission eine Mitteilung an, die zur Festlegung des EU-Standpunkts bei internat. Verhandlungen über die Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDG) beitragen soll.

Litauen bereit für €

Die Kommission bewertete am 04.06.14 die Aussichten von 8 EU-MS, den € einzuführen. Lt. Vertrag sind alle EU-MS mit Ausnahme von UK und Dänemark verpflichtet, den € einzuführen, wenn sie die Voraussetzungen dazu erfüllen. Alle 2 Jahre prüft die Kommission, welche EU-MS neu ins gemeinsame Währungsgebiet aufgenommen werden können. Nach Abschluss ihrer diesjährigen Analyse kam die Kommission zum Ergebnis, dass Litauen zum 01.01.15 ins €-Währungsgebiet aufgenommen werden sollten. Keiner der anderen 7 MS (Bulgarien, Tschechische Republik, Kroatien, Ungarn, Polen, Rumänien und Schweden) erfülle die Kriterien zur €-Einführung. Eine endg. Entscheidung wird der Rat in der 2. Julihälfte treffen, sobald die EU-Staats- und Regierungschefs das Thema auf der Tagung des Eur. Rates am 26./27. Juni erörtert haben und das EP eine Stellungnahme abgegeben hat.

Eurozone knapp vor Deflation

Im Mai sank die Inflation gegenüber dem Vorjahr nach vorläufigen Eurostat-Angaben v. 03.06.14 in der Eurozone auf 0,5 %. Sie war im

Vergleich zum April schwächer. Sowohl der Unterindex für Industriegüter ohne Energie wie auch der für Energie blieben auf Vorjahresniveau. Die endg. Angaben für den Erzeugerpreisindex in der €-Zone im April 2014, den Eurostat am 04.06.14 veröffentlichte, zeigen, dass dieser im Bereich Industrie aufgrund fallender Energiepreise um 0,7 % um 0,1 % rückläufig war. Die Preise für Vorleistungsgüter und Investitionsgüter seien stabil gewesen

Die EZB peilt eine Inflation von 2 % an. Hintergrund ist, dass eine einmal ausgelöste Deflation – eine Situation, in der die Preise sinken – schwer wieder in den Griff zu bekommen ist, deutlich schwerer als eine Inflation. Die EZB strebt mit dem 2-%-Ziel eine Art Puffer zur Deflation an. Trotz niedrigster Zinsen konnte sie dieses Ziel in letzter Zeit aufgrund ausgedehnter Nachfrageschwäche nicht erreichen. Am 05.06.14 senkte die EZB den Leitzins erneut. Das ist der Zinssatz, zu dem sich Banken bei der EZB Geld ausleihen können. Er liegt jetzt nur knapp über 0 % (0,15 %, vorher 0,25 %). Außerdem sollen Banken, die ihr Geld bei der EZB hinterlegen, dafür Geld bezahlen (0,1 %). Der Einlagensatz für Banken sinkt mit anderen Worten erstmals unter 0. *Stefan Körzell*, DGB-Vorstandsmitglied, begrüßte die Maßnahmen der EZB: »Die Geldpolitik der EZB und die heutige Entscheidung des EZB-Rats sind richtig und wichtig, um weitere Verwerfungen abzuwenden. Denn der €-Zone droht ein Jahrzehnt aus Deflation und Stagnation. ...

Doch Geldpolitik ist kein Ersatz für antizyklische Fiskalpolitik. Nur wenn expansive Geldpolitik von einer zielgerichteten aktiven Fiskalpolitik begleitet wird, können rasch kräftiges Wachstum und hohe Beschäftigung entstehen.«

24. KW (09. – 15.06.2014)

EUROPÄISCHE RÄTE

Energiepreise: Schutz von Verbrauchern und industriellem Wettbewerb

In einer Schlussfolgerung v. 13.06.14 erklärte der EU-Rat, dass steigende Energiepreise sowohl für die Verbraucher als auch für die eur. Industrie und deren Wettbewerbsfähigkeit ein zunehmendes Problem darstellten. Ein wichtiger Baustein sei der endg. Aufbau des internen Energiemarktes in Europa bis Ende 2014. MS, die bisher nicht an die eur. Gas- und Stromnetzwerke angebunden sind, sollten bis 2015 angebunden, regionale Zusammenarbeit und Koordinierung sollen unterstützt werden. Derzeit sind starke nationale Unterschiede der Netzwerkkosten sowie von nationalen Steuern/Auflagen festzustellen.

Gentechnik: Neue Regeln zum Anbau gentechnisch veränderter Organismen (GMO)

Mit einer politischen Einigung am 12.06.14 nahm der Rat den Regelungsentwurf 2001/18/EG an, der den MS eine Rechtsbasis legt, den Anbau von gentechnisch veränderten Pflanzen auf ihrem Territorium entweder zu erlauben oder zu verhindern. Der Regelung soll eine nichterschöpfende Liste von Gründen zur Basis gelegt werden. Diese soll neben Gesundheit, Umweltschutz auch sozialökonomische, wirtschaftsgeografische und andere Faktoren umfassen. Insbes. Regulierung von Fristen und der geografischen Abgrenzung sowie Zuständigkeiten sollen festgelegt werden. Nicht beeinflusst von der Einigung ist die unabhängige Untersuchung von GMO durch die Eur. Agentur für Nahrungsmittelsicherheit, die noch nicht abgeschlossen ist. Im nächsten Schritt muss die formale Annahme durch den Rat erfolgen. Im Herbst 2014 kommt der Gesetzesvorschlag zur Lesung in das EP.

EUROPÄISCHES PARLAMENT

Verschiebungen auf Fraktionsebene

Nach dem Stand v. 12.06.14 würde sich das neue EP mit insg. 751 Sitzen aus folgenden Fraktionen zusammensetzen: Eur. Volkspartei (EVP) 221 Sitze, Progressive Allianz der Sozialdemokraten (S&D) 191 Sitze, Eur. Konservative und Reformisten (EKR) 63 Sitze, Allianz der Liberalen und Demokraten für Europa (ALDE) 59 Sitze, Grünen/EFA 54 Sitze, Vereinte Eur. Linke/Nordische Grüne Linke (GUE/NGL) 52 Sitze, Fraktionslose (NI) 43 Sitze, Europa der Freiheit und der Demokratie (EFD) 32 Sitze, Sonstige (neue Mitglieder, die keiner Fraktion des letzten EP angehören) 36 Sitze. Die EFD kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht als Fraktion gewertet werden, da sie die Mindestkriterien nicht erfüllt. Die Zusammensetzung ist noch nicht endgültig und gilt vorbehaltlich bis zur Eröffnungssitzung am 01.07.14. Nach vorläufigen Angaben haben sich Mehrheiten verschoben, indem EKR nun vermutlich als drittstärkste Fraktion mit leichtem Vorsprung zur liberalen ALDE Fraktion ins EP einziehen wird. Dies ist auch möglich durch Aufnahme der EU-kritischen dt. AfD in die EKR-Fraktion. Derzeit ist noch nicht auszumachen, dass sich eine Fraktion der ultrarechten, EU-skeptischen Parteien formiert hat. Voraussetzung dafür sind mind. 25 Mitglieder aus mind. 7 EU-Ländern.

EUROPÄISCHE KOMMISSION

EU-Beihilferecht: Dem Steuerdumping den Kampf ansagen?

Am 11.06.14 leitete die Kommission in 3 Fällen eine Untersuchung wegen staatlicher Beihilfen ein. Zu prüfen ist, ob Entscheide der Steuerbehörden in Irland, Niederlanden und Luxemburg über die von den UN Apple, Starbucks und Fiat Finance and Trade zu entrichtende Körperschaftsteuer mit den EU-Vorschriften für staatliche Beihilfen in Einklang stehen. Die Einleitung eines förmlichen Prüfverfahrens gibt sowohl den 3 betroffenen. MS als auch Dritten Gelegenheit zur Stellungnahme. Der für Wettbewerbspolitik zust. Vizepräsident der Kommission, *Joaquín Almunia*, erklärte: »Angesichts der angespannten Lage der öff. Kassen ist es derzeit besonders wichtig, dass die großen multinationalen Konzerne ihren Steuerbeitrag leisten. Nach den EU-Beihilfavorschriften dürfen die nationalen Behörden keine Maßnahmen ergreifen, die dazu führen würden, dass bestimmte UN weniger Steuern zahlen als bei einer fairen und nichtdiskriminierenden Anwendung der jeweiligen Steuervorschriften.« Hier sehen Kritiker die Kehrseite des EU-weiten unregulierten Wettbewerbs: Einige, vor allem kleinere Staaten wie Irland und Luxemburg, haben sich regelrecht darauf spezialisiert, UN mit minimalen Steuersätzen anzulocken. Während die Gewinne meist in großen EU-Ländern erzielt werden und dort die Infrastruktur genutzt wird, fallen die Steuern dort nicht an. Möglichkeiten, dem beizukommen, werden vor allem auf politischer Ebene gesehen, z. B. durch Durchsetzung eines Mindeststeuersatzes für Firmengewinne für alle EU-MS.

EU-Haushaltsplanentwurf 2015: Förderung des Wirtschaftswachstums in Europa

Am 11.06.14 nahm die Kommission den EU-Haushaltsplanentwurf 2015 an. Darin aufgeführt sind für Verpflichtungen: 145,6 Mrd. €, für Zahlungen: 142,1 Mrd. €. Der größte Teil der Mittelbindungen ist für künftige Projekte vorgesehen, die Europa wirtschaftlich stärken sollen, während etwa 40 % der Mittel für Zahlungen zur Deckung der von der EU finanzierten Projekte dienen, die noch aus dem Finanzierungszeitraum 2007–2013 datieren. Zudem schlägt die Kommission eine weitere Verringerung der Zahl ihrer Bediensteten um 1 % vor. Zu den Mitteln der

Zahlungen gehören vor allem die Förderung von Wirtschaftswachstum und Beschäftigung (Steigerung um rd. 29 % zu 2014), Forschung (Horizont 2020), transeuropäische Energie-, Verkehrs- und Telekommunikationsnetze bzw. die Beschäftigungsinitiative für junge Menschen. Andere Bereiche, die eine Mittelhöhung erfahren haben, sind der Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds und der Gesundheits- und Verbraucherschutz. Nach der Annahme des Haushaltsplanentwurfs 2015 durch die Kommission wird der Rat seinen Standpunkt dazu festlegen, gefolgt vom EP.

Brüsseler Wirtschaftsforum: Krisenpolitik war richtig und zeigt erste Erfolge

Am 10.06.14 lud die GD Wirtschaft und Finanzen der Kommission zum 15. Brüsseler Wirtschaftsforum. Eine kritische Auseinandersetzung mit der Krisenpolitik fand kaum statt, vielmehr nutzten der scheidende Kommissionspräsident *Manuel Barroso* und Kommissar *Olli Rehn* das Forum, ihre Politik der vergangenen 5 Jahre zu rechtfertigen. Barroso zeigte sich zuversichtlich, dass die EU nach der Krise besser dastehe als vor der selbigen. Die Arbeitslosigkeit sei leicht zurückgegangen, die Wachstumsprognosen seien positiv. Wie belastbar diese Zahlen sind, sowie auf die enormen sozialen Kosten der Krisenpolitik wurde von keinem eingegangen. *Jörg Asmussen*, Staatssekretär im BMAS, skizzierte 5 Prioritäten für die nächsten 5 Jahre. Die Beziehungen zwischen €-Zone und EU28 müssten neu definiert werden. Für ihn sei das Europa der 2 Geschwindigkeiten bereits Realität. Die verschiedenen in der Krise neu geschaffenen Mechanismen (Eur. Sozialfonds [ESF], Europlupakt etc.) sollten in die Gemeinschaftsmethode überführt und weiterentwickelt werden. Es bedürfe einer Neudefinition der Nachbarschaftspolitik sowie gemeinsamer Verteidigungsstrukturen. Er rief dazu auf, das Ziel von 2 % der Ausgaben für die Verteidigung einzuhalten. Die letzte Priorität stelle die Vollendung des Binnenmarktes dar. Dabei hob er die Frage der reglementierten Berufe hervor. Die Anpassungsprogramme in Portugal seien ein voller Erfolg gewesen. Ob er in diesen Erfolg auch die Schwächung der Tarifsetzungsmacht der Gewerkschaften mit einbezogen hat, wurde nicht ganz deutlich.

Glücksspiel: Lizenzen für Online-Glücksspiele begrenzt möglich (C-156/13)

Mit Urteil v. 12.06.14 beschied der EuGH dem Schleswig-Holsteinischen Sonderweg zur teilweisen Liberalisierung des Online-Glücksspiels die Rechtmäßigkeit. Eine zeitlich und räumlich begrenzte Regelung sei akzeptabel. Ebenso verhältnismäßig sei das generelle Verbot für Online-Glücksspiele, wie es im dt. Staatsvertrag zum Glücksspiel steht, da es dem Allgemeinwohl diene. Der Rechtsstreit dreht sich um den in Gibraltar ansässigen Glücksspiel- und Sportwettenanbieter *Digibet*. Die staatliche Lottogesellschaft NRW, die Westdeutsche Lotterie, hielt das Internetangebot von *Digibet* für rechtswidrig und klagte dagegen – in der Vorinstanz mit Erfolg. Der BGH bat den EuGH nun um Entscheidung. Der dt. Staatsvertrag zum Glücksspiel wird von der Kommission kritisch gesehen. Schon 2012 wurden Zweifel an der Vereinbarkeit des Glücksspielstaatsvertrages mit EU-Recht geäußert, weil dieser Sportwetten und Lotterien über das Internet zulässt.

Stefan Gran, Kerstin Warneke, Silke Brehm
DGB-Verbindungsbüro Brüssel

Arbeit und Sozialrecht

Abschlagsfreie Rente ab 63 gilt ab Juli – Wer kann davon profitieren?

Am 23. Mai hat der Bundestag das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung verabschiedet. Es trat am 1. Juli in Kraft. Neben Verbesserungen bei der Erwerbsminderungs- und der sog. Mütterrente enthält das Gesetz insbes. Neuregelungen zur »Altersrente für besonders langjährig Versicherte«. In diesem Zusammenhang ist von der neuen abschlagsfreien Rente ab 63 die Rede. Diese erspart vielen älteren AN Rentenabschläge von 100,- € und mehr im Monat. Das summiert sich bei einer 20-jährigen Rentenbezugszeit auf ein Rentenplus von 24.000 € und mehr. Wie sehen die Neuregelungen genau aus und für wen kommen sie in Frage?

Wer eine 45-jährige Wartezeit erfüllt, kann künftig ab 63 Jahren ohne Abschläge (also ohne Kürzungen) in Rente gehen. Der Gesetzgeber hat mit dieser Regelung keine neue Rentenart geschaffen, sondern die bereits 2012 eingeführte »Altersrente für besonders langjährig Versicherte« modifiziert. Bislang gab es sie erst ab 65 Jahren. Nun kann sie von den Geburtsjahrgängen bis einschließlich 1963 schon vor dem 65. Lebensjahr bezogen werden.

Zwar wird das vorzeitige Altersruhegeld derzeit unter dem Label »Rente mit 63« gehandelt, die 63-Jahres-Grenze gilt jedoch nur für diejenigen, die vor 1953 geboren sind. Ab dem Jahrgang 1953 steigt die Altersgrenze stufenweise um je 2 Monate pro Geburtsjahrgang an (s. Tabelle »Anhebung der Altersgrenze«). Für 53-er gilt eine Grenze von 63 Jahren und 2 Monaten. Wer also bspw. im Mai 1953 geboren wurde, kann die neue Rente ab August 2016 erhalten. Das ist der Monat, der demjenigen folgt, in dem der oder die Betreffende 63 Jahre und 2 Monate alt wird. Für 54-er sind es 63 Jahre und 4 Monate usw. Ab dem Jahrgang 1964 gilt dann – wie bisher – die 65-Jahres-Grenze.

Das Altersruhegeld für besonders langjährig Versicherte kommt nur für diejenigen infrage, auf deren Rentenkonto 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen bzw. sog. Berücksichtigungszeiten (vor allem für Kindererziehung) stehen. AN, die früh – etwa mit 16 – ihre Lehre begonnen und ihr Leben lang durchgehend gearbeitet haben, kommen bereits mit 61 Jahren auf die verlangten 45 Beitragsjahre und haben damit Anspruch auf diese Form der Altersrente. Akademiker/innen, die erst später – oft erst mit Ende 20 – ins Arbeitsleben eingestiegen sind, können das neue Ruhegeld dagegen in der Regel nicht erhalten. Denn Schul- und Studienjahre werden – anders als Zeiträume, die mit Pflichtbeiträgen wegen Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen belegt sind – bei der 45-jährigen Wartezeit nicht berücksichtigt.

Auch Zeiten mit freiwilliger Beitragszahlung zählen bei der Prüfung, ob die 45-jährige Wartezeit für die »Altersrente für besonders langjährig Versicherte« erfüllt ist, in aller Regel nicht mit. Dazu gibt es allerdings eine Ausnahme: Wenn mindestens 18 Jahre mit Pflichtbeiträgen aus einer Beschäftigung (bzw. selbstständigen Tätigkeit) vorhanden sind, dann zählen auch Zeiten mit freiwilligen Beiträgen. Das kann bspw. wichtig sein für Handwerker, die zeitweise angestellt und zeitweise selbstständig tätig waren und als Selbstständige weiter freiwillig in die Rentenkasse eingezahlt haben.

Das Bundesarbeitsministerium hat – um Missverständnisse zu vermeiden – in die Begründung des Gesetzentwurfs eine Liste von Leistungen aufgenommen, die bei der 45-jährigen Wartezeit mitgezählt werden sollen: »Es handelt sich hierbei um Zeiten des Bezugs von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung, Leistungen bei Krankheit

Die (modifizierte) Altersrente für besonders langjährig Versicherte

Niedrigstes Eintrittsalter:	63 Jahre, stufenweise ansteigend
Wartezeit (Mindestanwartschaft):	45 Jahre
Weitere besondere Voraussetzungen:	keine
Rentenabschläge:	keine
Vorzeitiger Bezug:	nicht möglich
Hinzuverdienst:	nur in engen Grenzen möglich

und Übergangsgeld und deren Vorläuferleistungen. Dabei zählen zu den Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung bspw. Kurzarbeitergeld, Transferkurzarbeitergeld, Saisonkurzarbeitergeld, Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung, Strukturkurzarbeitergeld, Schlechtwettergeld und Winterausfallgeld.«

Auch Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld (ALG) I werden bei der 45-jährigen Wartezeit für die Altersrente für besonders langjährig Versicherte mitgerechnet. Zeiten des Bezugs der früheren Arbeitslosenhilfe oder des jetzigen ALG II (»Hartz IV«) bleiben dagegen außen vor. Teilweise kann die Rentenversicherung dem Rentenkonto der Betroffenen allerdings nicht entnehmen, ob früher ALG I oder Arbeitslosenhilfe bezogen wurde. Falls den Betroffenen keine Bescheide der Arbeitsämter mehr vorliegen, kann der Bezug von ALG I ggf. durch eine eidesstattliche Versicherung glaubhaft gemacht werden.

Zeiten des Bezugs von ALG I in den letzten beiden Jahren vor dem Rentenbeginn werden für die Erfüllung der 45-jährigen Wartezeit ausgenommen. Damit soll – nach Meinung des Gesetzgebers – eine »Frühverrentungswelle« verhindert werden. Von dieser Regelung gibt es nur

Anhebung der Altersgrenze für besonders langjährig Versicherte

Geburtsjahrgang des Versicherten	Anhebung der Altersgrenze um ... Monate	auf das Alter	
		Jahre	Monat
bis 1952	0	63	0
1953	2	63	2
1954	4	63	4
1955	6	63	6
1956	8	63	8
1957	10	63	10
1958	12	64	0
1959	14	64	2
1960	16	64	4
1961	18	64	6
1962	20	64	8
1963	22	64	10
ab 1964	24	65	0

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

dann eine Ausnahme, wenn die Arbeitslosigkeit in den letzten 2 Jahren vor Rentenbeginn durch eine *Insolvenz* oder *vollständige Geschäftsaufgabe* des AG verursacht wurde. In diesem Fall werden auch ALG-I-Zeiten unmittelbar vor Rentenbeginn mitgezählt.

Wer mit 61 oder später seine Arbeit verliert und ALG I erhält, kann die nachteilige Wirkung der 2-Jahres-Klausel, die der Gesetzgeber zur Nicht-Berücksichtigung von ALG-I-Zeiten in das SGB VI aufgenommen hat, vermeiden, wenn er eine geringfügige Beschäftigung aufnimmt. Denn die Minijobs sind seit Anfang 2013 im Grundsatz rentenversicherungspflichtig, soweit AN nicht gegen die Rentenversicherungspflicht optiert haben. Die Zeit einer Beschäftigung im Minijob zählt dann als Pflichtbeitragszeit und wird somit für die Erfüllung der 45-jährigen Wartezeit mitgerechnet.

Wer also etwa mit 61 seine Arbeit verliert und bis dahin 43 anrechenbare Jahre für die neue Rente vorweisen kann und danach sofort einen rentenversicherungspflichtigen Minijob aufnimmt und diesen zwei Jahre ausübt, erfüllt mit 63 die Anspruchsvoraussetzungen für diese Rente. Nach den derzeit geltenden gesetzlichen Regelungen kann der Minijob auch beim vorherigen AG ausgeübt werden.

Ein Minijob steht dem Anspruch auf ALG I nicht entgegen. Es werden lediglich anrechenbare Einkünfte über 165 € (monatliches Gehalt) in voller Höhe vom ALG I abgezogen. Wichtig ist allerdings: Die Aufnahme einer Beschäftigung muss der Arbeitsagentur umgehend gemeldet werden. Sofern die Bemühungen um eine vollwertige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung »dadurch nicht eingeschränkt werden und die wöchentliche Arbeitszeit unter 15 Stunden liegt«, wird der Anspruch auf ALG I nicht berührt, schreibt die Bundesagentur für Arbeit.

Auch Kinderberücksichtigungszeiten zählen

Die Altersrente für besonders langjährig Versicherte bringt nicht nur Männern Vorteile, sondern auch vielen Frauen. Dafür sorgen die »Kinderberücksichtigungszeiten«. Selbst wenn ein Elternteil – meist ist es die Mutter – in den ersten 10 Lebensjahren eines Kindes keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt hat, zählt diese Zeit als Berücksichtigungszeit und wird mitgerechnet, wenn es um den Anspruch auf die neue Altersrente geht.

Wer mehrere Kinder hat, bei dem zählt in der Regel der Zeitraum als Berücksichtigungszeit, bis zu dem das jüngste Kind zehn Jahre alt ist. Wer bspw. 3 Kinder hat, die altersmäßig 9 Jahre auseinander liegen, dem werden bis zu 19 Jahre Kinderberücksichtigungszeit anerkannt. Gerade im Zusammenhang mit der »Altersrente für besonders langjährig Versicherte« sind diese Zeiten interessant. Denn sie führen – wenn noch entsprechend lange Beschäftigungszeiten hinzukommen – häufig dazu, dass ein Anspruch auf diese für Versicherte bes. vorteilhafte Altersrente besteht. 10 Jahre Kinderberücksichtigungszeit plus 35 Jahre sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung reichen, um ggf. die neue abschlagsfreie Rente erhalten zu können.

Übrigens: Frauen, die in der 10-jährigen Kinderberücksichtigungszeit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen sind, erhalten zusätzlich noch einen Rentenzuschlag. Denn Beschäftigungszeiten, in denen sie zwischen dem 3. und 10. Geburtstag eines Kindes weniger als der Durchschnitt aller Rentenversicherten verdient haben, werden um bis zu 50 % aufgewertet. Voraussetzung dafür ist, dass die Betroffenen 25 Jahre mit rentenrechtlichen Zeiten vorweisen können. Dieses fällt den meisten allerdings leicht, da die Kinderberücksichtigungszeit mitgerechnet wird.

Abschlagsfreie Rente gilt nicht für Bestandsrentner/-innen

Wer bereits nach dem »alten« – bis Ende Juni 2014 geltenden – Recht eine Altersrente erhält, kann in der Regel von der neuen abschlagsfreien Rente ab 63 nicht profitieren. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Rentenbescheid rechtskräftig geworden ist (also nach dem Ende der Widerspruchsfrist). Bis zu diesem Zeitpunkt kann ein Rentenanspruch zurückgenommen werden. Für diejenigen, die erst im April oder Mai 2014 ihren Rentenanspruch eingereicht haben, kann es sich unter Umständen lohnen, die Rücknahme zu prüfen und einen neuen Antrag auf die abschlagsfreie Rente zu stellen.

Im nächsten Heft werden wir die Neuregelungen zur Erwerbsminderungsrente vorstellen.

Rolf Winkel/Hans Nakielski
Red. Soziale Sicherheit, Köln

Arbeit und Steuerrecht

Neues zum Aufwendungsabzug beim häuslichen Arbeitszimmer: Sind bei Pool- und Telearbeitsplätzen »andere Arbeitsplätze« vorhanden?

Steuerfragen rd. um das häusl. Arbeitszimmer bleiben ein Dauerbrenner bei AN, Gewerbetreibenden und Selbständigen gleichermaßen. Seit der Neuregelung im Gesetz v. 8.12.10 (BGBl I S. 1768) mit Rückwirkung ab 2007 sind stets 2 Fälle zu unterscheiden:

- Ist der büroartige, in die häusl. Sphäre eingebundene Raum Mittelpunkt der gesamten beruflichen/betrieblichen Tätigkeit, sind alle notwendigen Aufwendungen als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben voll absetzbar. Das setzt voraus, dass der qualitative Schwerpunkt der gesamten Berufs-/Betriebstätigkeit im häusl. Arbeitszimmer liegt, was z.B. bei Hochschullehrern und Richtern nicht der Fall ist.
- Handelt es sich nicht um den Mittelpunkt der gesamten Berufstätigkeit, steht aber kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung (wie typischerweise bei Lehrern), können die Aufwendungen bis zu 1250,-€/Jahr als Werbungskosten abgezogen werden (vgl. § 4 V Satz 1 Nr. 6b EStG und sinngemäße Anwendung nach § 9 V EStG). Zu dem Kriterium »kein anderer Arbeitsplatz« hat der *BFH* 2 Fälle zu Pool- und Telearbeitsplätzen entschieden:

1. Poolarbeitsplätze-Fall:

Ein Großbetriebsprüfer musste sich mit insg. 8 Kollegen 3 Arbeitsplätze im Finanzamt teilen. Während Prüfungen und Schlussbesprechungen in den UN stattfanden, erfolgten vor- und nachbereitende Arbeiten (Fallauswahl, Prüfberichte erstellen etc.) in seinem häusl. Arbeitszimmer. Den Poolarbeitsplatz im Amt nutzte er nur für das Abrufen von Emails und Updaten des Rechners. Ein fester Arbeitsplatz stand ihm lt. Bescheinigung des Dienstherrn nicht zur Verfügung. Einen Antrag auf Zuweisung eines solchen hatte er nicht gestellt. In seinen Steuererklärungen machte er für 2009 Aufwendungen für das häusl. Arbeitszimmer in Höhe von 1250,- € und für 2010 über 930,- € geltend, was das Finanzamt ablehnte. Der dagegen erhobene Klage gab das FG statt (EFG 2013, S. 1207), wogegen das Finanzamt in die

Revision ging. Der *BFH* wies diese als unbegründet zurück, u. a. mit folgender Begründung:

»Anderer Arbeitsplatz« i. S. v. § 4 V Satz 1 Nr. 6b S. 2 EStG ist grds. jeder Arbeitsplatz, der zur Erledigung büromäßiger Arbeiten geeignet ist. Weitere Anforderungen an die Beschaffenheit des Arbeitsplatzes sind nicht zu stellen. Die Abzugsbeschränkung setzt insbes. keinen eigenen, räumlich abgeschlossenen Arbeitsbereich voraus. Auch ein Raum, den sich der Steuerpflichtige mit weiteren Personen teilt, kann ein anderer Arbeitsplatz i. S. d. Abzugsbeschränkung sein (z. B. in einem Großraumbüro ohne individuelle Platz-Zuordnung). Entsprechendes gilt für einen Poolarbeitsplatz.

Diesen Grundsätzen entsprechend hat das Gericht hier festgestellt, dass der Poolarbeitsplatz des Prüfers aufgrund seiner büromäßigen Ausstattung ein »anderer Arbeitsplatz« ist. Eine individuelle Zuordnung eines der 3 vorgehaltenen Schreibplätze war nicht erforderlich. Der Poolarbeitsplatz an der Dienststelle stand dem Prüfer allerdings nicht in dem zur Verrichtung seiner Innendienstarbeiten erforderlichen Umfang zur Verfügung. Der andere Arbeitsplatz steht nur dann »für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit ... zur Verfügung«, wenn ihn der Steuerpflichtige in dem konkret erforderlichen Umfang und in der konkret erforderlichen Art und Weise tatsächlich nutzen kann. Denn nur dann ist der Steuerpflichtige nicht auf das häusl. Arbeitszimmer angewiesen. Muss er hingegen dort einen nicht unerheblichen Teil seiner beruflichen Tätigkeit verrichten, weil er seinen Arbeitsplatz nur eingeschränkt nutzen kann, kommt das Abzugsverbot ... nach seinem Sinn und Zweck nicht zum Tragen. Denn auch in einem solchen Fall ist das häusl. Arbeitszimmer notwendig, und er kann sich diesen Aufwendungen nicht entziehen.

Allerdings ist eine »jederzeitige Zugriffsmöglichkeit« auf den anderen Arbeitsplatz nicht zwingende Voraussetzung des beschränkten Werbungskostenabzugs. Dies folgt schon aus dem Wortlaut des § 4 V Satz 1 Nr. 6b Satz 2 EStG, der nicht auf »jederzeitige Verfügbarkeit« des anderen Arbeitsplatzes abstellt, sondern auf Verfügbarkeit »für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit«. Daher kann grds. auch ein Poolarbeitszimmer als ein anderer Arbeitsplatz ... zur Verfügung stehen, wenn bei diesem nach den tatsächlichen Gegebenheiten, insbes. durch eine ausreichende Anzahl an Poolarbeitsplätzen, ggf. ergänzt durch arbeitgeberseitig organisierte dienstliche Nutzungseinteilungen, gewährleistet ist, dass der AN seine beruflichen Tätigkeiten in dem konkret erforderlichen Umfang dort erledigen kann. ... Entgegen der Auffassung des Finanzamts kommt es nicht darauf an, dass der Prüfer keinen Antrag auf Zuweisung eines festen Arbeitsplatzes an der Dienststelle gestellt hat. ... (*BFH* 26.2.12 – VI R 37/13).

2. Telearbeitsplatz-Fall:

Hier ging es um einen im X-Amt beschäftigten Oberregierungsrat. Dieser hatte mit seinem Dienstherrn vereinbart, an 2 Tagen/Woche (Montag u. Freitag) in seinem im häusl. Arbeitszimmer eingerichteten Telearbeitsplatz arbeiten zu dürfen. Er machte 11% seiner Hausfläche als Werbungskosten (insg. 509,-€) geltend, was das Finanzamt ablehnte. Der Telearbeitsplatz war vom Dienstherrn in Absprache mit dem Beamten eingerichtet und mit Arbeitsmitteln ausgestattet worden. Eine Kostenerstattung für Raumnutzung, Energie und Mobiliar gab es nicht. Eine beantragte Bestätigung des AG, dass dem Beamten an den Heimarbeitstagen sein Büro im Amt nicht zur Verfügung stehe, wurde abgelehnt. Die Klage des Beamten war vor dem FG *Rheinland-Pfalz* – 4 K 1270/09 – überwiegend erfolgreich. Das Gericht meinte vor allem, dass der vorl. Arbeitsraum nicht dem Typus des häusl. Arbeitszimmers entspreche. Dagegen ging das Finanzamt in Revision und bekam Recht. Der *BFH* begründete sein Urteil u. a. wie folgt:

Der im Gesetz nicht näher bestimmte Begriff des häusl. Arbeitszimmers erfasst nach st. *BFH*-Rspr. das häusl. Büro, d. h. einen Arbeitsraum, der seiner Lage, Funktion und Ausstattung nach in die häusl. Sphäre eingebunden ist und vorwiegend der Erledigung gedanklicher, schriftlicher und verwaltungstechnischer Arbeiten dient. ... Der Nutzung entsprechend ist es typischerweise mit Büromöbeln eingerichtet, wobei der Schreibtisch regelmäßig das zentrale Möbelstück darstellt. Anderes gilt für Räumlichkeiten, die ihrer Ausstattung und Funktion nach nicht einem Büro entsprechen. Solche Räume sind nicht dem Typus des häusl. Arbeitszimmers zuzuordnen. Das gilt auch dann, wenn sie nach ihrer Lage mit dem Wohnraum des Steuerpflichtigen verbunden und deswegen in dessen häusl. Sphäre eingebunden sind. Von der Rspr. dazu bisher entschiedene Fälle betrafen Lager, Werkstätten, Arztpraxen oder Ausstellungsräume ... Im Einzelfall ist das häusl. Arbeitszimmer von anderen beruflich oder betrieblich genutzten Zimmern im häusl. Bereich aufgrund einer Gesamtwürdigung der Umstände des Einzelfalls abzugrenzen ... Ist eine Zuordnung zum Typus des häusl. Arbeitszimmers nicht möglich, sind die durch die berufliche Nutzung veranlassten Aufwendungen grds. unbeschränkt als Werbungskosten gem. § 9 I und V EStG abziehbar, sofern die betr. Räumlichkeiten nahezu ausschließlich beruflich genutzt werden.

Entgegen der Auffassung des FG entspricht der hier vom Steuerpflichtigen genutzte Raum grds. dem Typus des häusl. Arbeitszimmers. ... Im vorl. Streitfall ... wird der Arbeitsraum vom Steuerpflichtigen i. S. d. vorg. Rechtsgrundsätze büromäßig genutzt und dient der Erledigung gedanklicher, schriftlicher u/o verwaltungstechnischer Arbeiten. Auch mit Blick auf den Arbeitsplatz in der Dienststelle folgt nichts anderes. Denn nach den Feststellungen war es dem Beamten weder untersagt, seinen Arbeitsplatz dort auch an den eigentlichen Hausarbeitstagen (montags und freitags) zu nutzen, noch war der in der Dienststelle zur Verfügung gestellte Arbeitsplatz hinsichtlich der Nutzung eingeschränkt. Dementsprechend war der AG ... auch nicht bereit, für steuerliche Zwecke eine Bestätigung darüber zu erteilen, dass der Beamte an seinen Telearbeitstagen kein Büro zur Verfügung habe. ...

Entgegen der Auffassung des FG lässt sich der Werbungskostenabzug auch nicht unmittelbar auf § 9 V i. V. m. § 4 V Satz 1 Nr. 6b S. 2, 3 EStG mit der Annahme stützen, dass dem Beamten ein anderer Arbeitsplatz i. S. dieser Vorschrift nicht zur Verfügung gestanden habe. Denn ein solcher »anderer Arbeitsplatz« ist grds. jeder Arbeitsplatz, sofern er zur Erledigung büromäßiger Arbeiten geeignet ist. ... Dazu muss dieser Arbeitsplatz allerdings so beschaffen sein, dass der Steuerpflichtige auf das häusl. Arbeitszimmer nicht angewiesen ist. Deshalb steht der andere Arbeitsplatz nur dann »für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit ... zur Verfügung«, wenn ihn der Steuerpflichtige in dem konkret erforderlichen Umfang und in der konkret erforderlichen Art und Weise tatsächlich nutzen kann. Daran gemessen tragen die Dienstvereinbarungen über die Errichtung des Telearbeitsplatzes weder nach ihrem unmittelbaren Wortlaut noch nach ihrem Sinn und Zweck die Annahme, dass dem Beamten am Dienstsitz kein anderer Arbeitsplatz im vorg. Sinne zur Verfügung gestanden habe. ... Es war ihm weder untersagt, seinen dienstl. Arbeitsplatz auch an den häusl. Arbeitstagen weiterhin zu nutzen noch war dessen Nutzung eingeschränkt; so konnte der AG Gegenteiliges auch nicht bestätigen (*BFH* 26.2.2014 – VI R 40/12; www.bundesfinanzhof.de).

Abgrenzung zum außerhäuslichen Arbeitszimmer

In der 2. Entscheidung zum Telearbeitsplatz ging es auch um das »typische« häusl. Arbeitszimmer in Abgrenzung zu »atypischen« Arbeits-

zimmern, worunter vor allem außerhäusl. Arbeitszimmer fallen, bei denen Werbungskosten in vollem Umfang abgezogen werden können. Ein solches außerhäusl. Arbeitszimmer setzt voraus, dass die Räumlichkeiten über eine von Jedermann zugängliche Zutrittsmöglichkeit (Verkehrsfläche) betreten werden können, was bei einer Zweitwohnung im Zweifamilienhaus oder bei einem Garagenaufbau (noch) nicht gegeben ist. Anders kann das in einem Mehrfamilienhaus sein, in dem z. B.

das EG selbst bewohnt wird, das 1. OG vermietet ist und das Dachgeschoss für berufliche Zwecke genutzt wird. Auch Lager-, Ausstellungs- oder Betriebsräume wurden als außerhäusl. Arbeitszimmer anerkannt, selbst wenn diese Räume unmittelbar an die Wohnräume angrenzen oder sogar mit diesen verbunden sind.

Ass. Wolfgang Gamp,
Lohnsteuerhilfe-Herdecke

Personalien

■ Der *EGMR* verurteilte durch Urte. v. 27.5.14 – 20261/12 – die vorzeitige Abberufung des früheren ungarischen Obersten Richters **András Baka** durch die ungarische Regierung als Verstoß gegen Art. 6 Abs. 1 und Art. 10 EMRK. Das Gericht folgte *Bakas* Auffassung, dass seine Abberufung aufgrund mehrfach öffentlich geäußelter Kritik an der Regierung *Viktor Orbán* erfolgt sei. Weiter rügte das Gericht, dass *Baka* in Ungarn kein rechtliches Gehör erhalten habe. Seine vorzeitige Abberufung war in die 2012 in Kraft getretene neue Verfassung geschrieben und somit der verfassungsrechtlichen Überprüfung entzogen worden. Das Urteil ist noch nicht rkr. Der EuGH hatte am 8.4.14 – Rs. C-288/12, AuR 14, 207, festgestellt, dass die ebenfalls vorzeitige Abberufung des ungarischen Datenschutzbeauftragten gegen Unionsrecht verstößt.

■ Der Richter des BVerfG a. D. und Präsident des BAG a. D. Prof. **Dr. Thomas Dieterich** vollendete am 19.6.2014 das 80. Lebensjahr. In seine Amtszeit bei beiden Gerichten fallen wichtige Entscheidungen, mit denen Rechtsgeschichte geschrieben wurde, vgl. nur Würdigung in AuR 2004, 224 (*Wißmann*). *Dieterich* gehört zu den langjährigen und ständigen Autoren für diese Zeitschrift, zuletzt zur Tarifeinheit als Verfassungsproblem.

■ **Dr. Ulrike Brune**, Richterin am SG Gotha, **Dr. Jan-Malte Niemann**, Richter am ArbG Herford und **Dr. Maren Rennpferdt**, Vors. Richterin am HessLAG, wurden zu Richtern am BAG ernannt. **Johannes Jasper** wurde am 30.5.2014 zum Vors. Richter am LAG Hamm ernannt.

■ **Dr. Christiane Oehler** wurde zur Richterin am BGH ernannt. **Dr. Anne Körner**, Richterin am BayLSG und **Uwe Söhngen**, Richter am LSG NRW wurden zu Richtern am BSG ernannt.

■ Der ehemalige Richter am Amtsgericht Wendland **Jörg L.** wurde am 23.6.14 von der italienischen Justiz nach Deutschland ausgeliefert und sitzt seitdem in Niedersachsen in Haft. *L.* wird vorgeworfen, als Referatsleiter im Justizprüfungsamt Lösungen für das 2. Juristische Staatsexamen verkauft zu haben. Er flüchtete zunächst nach Italien und wurde dort am 31.3. in einem Mailänder Hotel festgenommen. Bei seiner Festnahme hatte *L.* eine Pistole und 30.000 € dabei. Derzeit ist ein Team von knapp 200 Sonderermittlern damit beschäftigt rund 16.000 Klausuren auf Verdachtsfälle zu überprüfen.

■ **Enrique López**, seit einem Jahr spanischer Verfassungsrichter, wurde von der Polizei auf seinem Motorrad gestoppt, als er eine auf »Rot« stehende Ampel missachtete. Er war ohne Helm unterwegs. Ein Alkoholtest ergab, dass der 51-Jährige den zulässigen Promillewert deutlich überschritten hatte. *López*, der der konservativen Regierungspartei Partido Popular nahesteht, ist inzwischen zurückgetreten. Dem Richter drohen 6 Monate Gefängnis und Führerscheinentzug bis zu 4 Jahren. Ministerpräsident **Mariano Rajoy** muss nun einen Nachfolger ernennen. Insg. gibt es in Spanien 12 Verfassungsrichter.

■ **Sharan Burrow** (60) wurde auf dem 3. Weltkongress des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) mit 87 % der Stimmen als IGB-Generalsekretärin bestätigt. Als Nachfolger *Michael Sommers* neuer Präsident ist **João Antonio Felício** (64) von der brasilianischen CUT. Stv. IGB-Präsident/innen sind **Maria Fernanda Carvalho Francisco** (UNTA-CS, Angola) und **Karl-Petter Thorwaldsson** (LO, Schweden). **Jaap Wienen** und **Wellington Chibebe** wurden als Stv. IGB-Generalsekretäre bestätigt.

■ DGB-Vorstandsmitglied **Annelie Buntensch**, 59, wurde auf der 103. Jahrestagung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO/ILO) als Nachfolgerin von *Michael*

Sommer für 3 Jahre in den IAO-Verwaltungsrat gewählt. Mitglieder sind jeweils 14 Vertreter/innen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie 28 Regierungsvertreter/innen der 183 IAO-Mitgliedstaaten.



■ **Gabriele Kailing** (IG Bau) wurde am 11.6.14 vom Bezirksvorstand des DGB Hessen-Thüringen für den Bezirksvorsitz vorgeschlagen. Vorbehaltlich der Bestätigung des Wahlvorschlages durch den DGB Bundesvorstand

wird sie sich am 19.7.2014 auf einer ao. Bezirkskonferenz zur Wahl stellen. *Kailing* ist einzige Kandidatin. Sie folgt auf *Stefan Körzell*, der in den DGB Bundesvorstand gewählt wurde (AuR 6/2014). **Ingrid Hansen**, langjährige DGB-Rechtsschutz-Beschäftigte, zuletzt DGB-Bundesrechtsstelle Kassel, Mitarbeiterin der Redaktion dieser Zeitschrift, ehrenamtliche Richterin am Sozialgericht, Organisatorin in Seniorenanschlüssen, Vorleserin in Bibliotheken, vollendete am 12.6.2014 das 80. Lebensjahr.

Schlechtester Boss der Welt

Jeff Bezos, CEO von Amazon, wurde beim 3. Weltkongress des Internationalen Gewerkschaftsbundes als schlechtester Boss der Welt enthüllt. Der 180 Mio arbeitende Menschen vertretende IGB tagte v. 18.–23.5.2014 mit 1500 Delegierten aus 161 Ländern in Berlin. IGB-Generalsekretärin *Sharan Burrow* sagte zu dem Ergebnis, dass es zwar viele CEOs gebe, die viel zu wünschen übrig ließen, 9 von ihnen aber 2014 besonders aufgefallen seien und daher in die internationale Abstimmung einbezogen werden mussten. Mehr als 20.000 Stimmen wurden für 9 Bos-

se abgegeben, die wegen Arbeitnehmerrechtsverletzungen und anderer neg. Aktivitäten für die Beschäftigten ausgewählt worden waren. Von Steuerhinterziehung über Drohungen bis hin zu Versuchen, die öff. Meinung zu beeinflussen, die »Schurkenliste« der schlechtesten Bosse symbolisiert die übelsten globalen Exzesse der Geschäftswelt. Amazon stehe in vorderster Front, wenn es um Steuerhinterziehung und schlechte Arbeitsbedingungen geht. Die Beschäftigten in den Logistikzentren legen 15 Meilen/24 km am Tag zurück. Regelmäßig müssen Beschäftigte von Krankenwagen abgeholt werden. »Die Beschäftigten in den Amazon-Logistikzentren müssen digitale Geräte am Arm tragen, mit denen jeder ihrer Schritte überwacht wird. Es gibt keine konkreten Vereinbarungen über Pausen oder das Arbeitstempo, und Mobbing und Schikanen sind extrem verbreitet. Die Beschäftigten werden gerügt, wenn sie nur miteinander reden oder eine Verschnaufpause machen«, kommentiert *Sharan Burrow*. Wegen unehrenhaften Verhaltens erwähnt wurden Herr X von einer großen Fluggesellschaft und Rupert Murdoch, Verwaltungsratsvorsitzender und CEO von News Corp. Der CEO von Qatar Airways hat die Gewerkschaften für die weltweite Arbeitslosigkeit verantwortlich gemacht und in einem Interview mit *Arabian Business* (Mai 2013) gesagt: »Wenn es keine Gewerkschaften gäbe, dann gäbe es dieses Problem mit der Arbeitslosigkeit in der westlichen Welt nicht.« Weitere Kandidaten bei der Abstimmung waren: *C. Douglas McMillon*, CEO Wal-Mart Stores; *Jamie Dimon*, CEO JP Morgan Chase; *Lloyd Blankfein*, CEO Goldman Sachs Group; *Charles Koch*, CEO Koch Industries; *Lee Kun-Hee*, Chairman Samsung Group; *Ivan Glasenberg*, CEO Glencore Xstrata.

Termine

■ **24.–27.8.14**, Frankfurt/M.: »XX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014 – Globales Forum Prävention« www.safety2014germany.com

■ **16.–19.9.14**, Hannover: 70. Dt. Juristentag, Themen:
16.9. 10 Uhr: Mitgliederversammlung;
15 Uhr Eröffnungssitzung; 17./18.9.: Abteilungen **Abt. Prozessrecht: Der Richter im Zivilprozess – Sind ZPO und GVG noch zeitgemäß?**

Vors. Präsident des OLG Dr. *Peter Götz* von Olenhusen, Celle; Stv. Vorsitzende Ministerialdirektorin Marie-Luise Graf-Schlicker, Berlin; Schriftführer RiLG Dr. *Michael Braukmann*, Hildesheim; Gutachter Prof. Dr. *Gralf-Peter Calliess*, Bremen; Referenten PräsLG Michael Lotz, Heidelberg; RA beim BGH Prof. Dr. *Volkert Vorwerk*, Karlsruhe
Abt. Arbeitsrecht: Stärkung der Tarifautonomie – Welche Änderungen des Tarifvertragsrechts empfehlen sich?
Vors. Prof. Dr. *Martin Henssler*, Köln; Stv. Vorsitzende Prof. Dr. *Gregor Thüsing*, LL.M., Bonn; VorsRiBSG a. D. Prof. Dr. *Peter Udsching*; Schriftführer Akad. Rat Dr. *Clemens Höpfner*, Köln; Gutachter VorsRiBAG a. D. Prof. *Klaus Bepler*, Berlin/Halle; Referenten Prof. Dr. *Olaf Deinert*, Göttingen; Prof. Dr. *Richard Giesen*, München
19.9. 9 Uhr: Gemeinsame Schlussitzung;
10–13 Uhr: **Forum Europa: Zukunftsfragen der EU – Sicherung und Fortentwicklung der Wirtschafts- und Währungsunion**
Leitung Kammerpräsident am EuGH Prof. Dr. Dr. h. c. *Thomas von Danwitz*; Podium Außenministerin der Hellenischen Republik a. D. Dr. *Theodora Bakoyannis*; Richter des BVerfG Prof. Dr. *Peter Michael Huber*; Vizepräsident des EuGH Prof. Dr. *Koen Lenaerts*; Bundesminister des Innern Dr. *Thomas de Maizière*, MdB; Geschäftsführender Direktor des Eur. Stabilitätsmechanismus Klaus Regling
Tagungsbeitrag für Vereinsmitglieder 150 €, Nichtvereinsmitglieder 250 €, Stud. u. Ref. 30 € für Vereinsmitglieder, 60 € für Nichtvereinsmitglieder

■ **17.–19.9.14**, Dublin: 11. Europäischer Regionalkongress der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit
17.9.2014: 3:30 pm: **Opening Ceremony** (O'Reilly Hall); President of University College Dublin (UCD), Dean of the Sutherland School of Law, UCD; Chair of the Employment Law Association of Ireland (ELAI); Chair of the European Association of Labour Court Judges; President of the International Association of Labour Law Journals; President of the International Society for Labour & Social Security Law
18.9.2014 9.00 am: Theme I: **Labour Rights or Human Rights** (O'Reilly Hall) Chair: The Honorable Mr Justice *Donal O'Donnell*; Keynote Speaker: *Keith Ewing*; Discussants: *Janice Bellace*, *Bernd Waas*; Debate;
11.15 am Theme II: **The Legal and Extra Legal Remedies against Discrimination**

(O'Reilly Hall) Chair: *Kevin Duffy*; Keynote Speaker: *Sylvaine Laulom*; Discussants: *Mark Bell*, *Silvana Sciarra*

2.00 pm **Round Table Discussions**

1. Whistleblowing (Sutherland School of Law)

Chair: *David Lewis*; Panellists: *Bjorn Fastertling*, *Rik van Steenberg*, *Trygstad Sissel*, *Wim Vandekerckhove*

2. Economic Crisis and Labour Law Reforms (O'Reilly Hall)

Chair: *Giuseppe Casale*; Panellists: *Alberto Pizzoferrato*, *Jesús Cruz Villalón*, *Costas Papadimitriou*, *Michael Doherty*, *Joana Vasconcelos*

3. Data Protection and Workplace Privacy (Sutherland School of Law)

Chair: *Ken McDonald*; Panellists: *Robert Rebhahn*, *Edit Kajtar*, *Jose Abrantes*, *Diego Alonso*, *Matthew Finkin*

4. Publishing Opportunities for Labour Law and Social Security Law Research (Sutherland School of Law)

Chair: TBD; Panellists: *Mia Ronnmar*, *Frank Hendrickx*, *Sandrine Laviolette*, *Bernard Adell*

4.15 pm Theme III: **Social Security issues and State Support for the Wage-Work Bargain** (O'Reilly Hall)

Chair: *Gerry Whyte*; Keynote Speaker: *Keith Puttick*; Discussants: *Christian Welz*, *Peter Rigney*

19.9.2014 9.30 am Theme IV: **Alternative Dispute Resolution** (O'Reilly Hall)

Chair: *Bill Roche*; Keynote Speaker: *Alex Colvin*; Discussants: *Stein Evju*, *Mordehai Mironi*

11.45 am **The Second Edward Phelan Lecture** (O'Reilly Hall) Speaker: TBD;

12.30 pm **General Assembly** (O'Reilly Hall); Secretary General of ISL&SSL

1.00 pm **Closing Ceremony** (O'Reilly Hall) Chair of ELAI; Chair of the South African SL&SSL; President of ISL&SSL

1.30 pm End of Congress; All venues, other than those for the meetings of the Executive Committee and the Congress Dinner, are on the Belfield Campus of University College Dublin.

■ **30.9.–1.10.14** Berlin: Fachtagung Personalvertretungsrecht »Herausforderung für die Mitbestimmung im Öffentlichen Dienst« Programmauszug: »Konflikte in Personalratsgremien und mit der Dienststellenleitung – Ergebnisse der WSI-Personalrätebefragung« *Wolfram Brehmer* (WSI in der Hans-Böckler-Stiftung); »Aktuelle Rechtsprechung zum Personalvertretungs-

recht« Dr. *Christoph Heydemann* (VRI OVG Berlin-Brandenburg); »Fair P(l)ay im Öffentlichen Dienst – Geschlechtergerechte Eingruppierung anhand der neuen Entgeltordnung Bund« Sarah Lillemeier (WSI in der Hans-Böckler-Stiftung); »Reformbedarf im Personalvertretungsrecht? – Positionen zur Modernisierung« Dr. *Karsten Schneider* (DGB) und Paul Fietz (Ministerialdirektor BMI, Berlin); »Job-Trauma oder Traumjob? Befristungen in der Wissenschaft« Dr. *Andreas Keller* (stv. Vors. GEW); »Auswirkungen der EuGH-Rechtsprechung auf die Arbeit der Personalräte« (RA Ralf Trümner, Berlin); Info: HBS, Tel: 0211-777 78-633, Fax: 0211 77 78-46 33, E-Mail: Stephanie-Telaar@boeckler.de, www.boeckler.de; Veranstaltungsort: RAMADA Hotel, Alexanderplatz

■ **18.10.14**, 10:30–16:00 Uhr Frankfurt/M.: »VDJ Herbsttagung«; Programmauszug: »Das EU-US-Freihandelsabkommen (TTIP): »Mostly harmless« oder Gefahr für das deutsche Arbeitsrecht?« Prof. Dr. *Markus Krajewski* (Uni Erlangen-Nürnberg); »Immer in Bewegung: Befristete Arbeitsverhältnisse – unionsrechtliche Prägnungen« *Kristina Schmidt* (RiBAG); Veranstaltungsort: IG Metall Vorstandsverwaltung, Wilhelm-Leuschner-Straße 79; Teilnahmenachweis gem. § 15 FAO; Tagungsbeitrag € 90,00 (€ 30,00 für Studenten, Referendare und RA in den ersten zwei Jahren ihrer Zulassung); Verpflegung inbegriffen; Info: Tel.: 040-650 666 999; Fax: 040-650 666 999; E-Mail: kanzlei@arbeitsrechtsanwaeltel-hamburg.de

■ **28.–30.10.14** Bonn: »Deutscher Betriebsräte Tag«; Anmeldung + Info: Mail: info@betriebsraetetag.de, Tel: 0228/94 37 79-27, Fax: 0228/94 37 79-19, www.betriebsraetetag.de

■ **7.11.14** Göttingen: »Zwölftes Göttinger Forum zum Arbeitsrecht – Thema: Die Zukunft der Arbeitnehmerbeteiligung in Europa.« Paulinerkirche, Papendiek 14, Veranstalter: Verein zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalen Arbeitsrechts e.V. und das Institut für Arbeitsrecht der Uni Göttingen. Vorgehen sind folgende Vorträge: Entwicklung und Perspektiven der Mitbestimmung (Prof. em. Dr. Dres. h. c. *Peter Hanau*, Uni Köln). Die europäische Dimension der Arbeitnehmerbeteiligung (Prof. Dr. Dr. h. c. *Monika Schlachter*, IAAEU, Uni Trier). Was

sind geeignete Vergleichsparameter und was rechtfertigt die Länderauswahl? (Prof. Dr. *Rüdiger Krause*, Institut für Arbeitsrecht der Uni Göttingen). Das französische Modell (Prof. Dr. *Antoine Lyon-Caen*, Uni de Paris Ouest – Nanterre La Défense). Das spanische Modell (*Dra. Berta Valdés de la Vega*, Uni de Castilla-La Mancha, Albacete). Das nordische Modell (Dänemark, Norwegen, Schweden) (Prof. Dr. *Niklas Bruun*, Uni Helsinki). Das österreichische Modell (Prof. Dr. *Rudolf Mosler*, Uni Salzburg). Info und Anmeldung unter: <http://www.uni-goettingen.de/de/107710.html>

Info

Betriebliche Altersversorgung – Auslaufmodell oder Renaissance?

Göttinger Forum 2013

Am 30.10.2013 fand zum 11. Mal das Göttinger Forum zum Arbeitsrecht statt. Der Einladung des Vereins zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalen Arbeitsrechts e.V. und des Instituts für Arbeitsrecht der Uni Göttingen folgten ca. 120 Teilnehmer, um über »Betriebliche Altersversorgung – Auslaufmodell oder Renaissance?« zu diskutieren. Prof. Dr. *Hansjörg Otto* begrüßte das Fachpublikum aus Wissenschaft und Praxis. Er verwies u. a. auf die Agenda des DGB v. 16.2.12 mit der Forderung einer nachhaltigen und angemessenen Versorgung durch stärkere Beteiligung der AG.

Peter Görgen (Lt. Referat »Zusätzliche Altersvorsorge«, BMAS, Berlin) zog eine Zwischenbilanz der betr. Altersvorsorge in Deutschland. Diese führte er mit Darstellung der Gesetzgebung zur betr. Altersvorsorge seit 2001 ein. Bei den erhobenen Zahlen und Daten zu BAV-Anwartschaften sei zwischen 2001 und 2011 ein Anstieg zu verzeichnen gewesen. *Görgen* betonte, dass diese Daten »mit spitzen Fingern« anzufassen seien, da es sich bei betr. Altersvorsorge um einen überaus komplexen Bereich handele. Die Stärkung der gesetzlichen Altersvorsorge sei erstrebenswert, jedoch der demografische Wandel als prägender Faktor nicht zu unterschätzen. Weiterhin sei eine starke Verbreitung der Nutzung der betr. bzw. der priv. Altersvorsorge festzustellen. Problema-

tisch sei die Situation der betr. Altersvorsorge bei Kleinbetrieben mit einer Beschäftigtenzahl unter 10 und bei Geringverdienern mit einem Einkommen unter 1500,- €.

Mit dem Vortrag über zentrale Aspekte der akt. Rspr. erläuterte Prof. *Klaus Bepler* (VorsRiBAG a.D., Erfurt) Pluspunkte und Defizite des geltenden Rechts. Sein Hauptaugenmerk legte er zum Betriebsrentenanpassungsrecht auf den Berechnungsdurchgriff und unter welchen Voraussetzungen dieser ausnahmsweise anzuerkennen sei. Dies untermauerte er anhand der Rspr. des BAG (15.01.2013 – 3 AZR 638/10, AuR 13, 327), die die Rechtfertigung des Berechnungsdurchgriffs mittels Ergebnisabführungsvertrags oder basierend auf einem qualifiziert faktischen Konzern verneine. Die Rechtfertigung des Berechnungsdurchgriffs anhand des qualifiziert faktischen Konzerns sei durch den BGH entwickelt, jedoch wieder aufgegeben und durch die Existenzvernichtungshaftung ersetzt worden. Mit der 2003 einmaligen und außerplanmäßigen Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze um 500,- € wurde lt. *Bepler* die an der Einkommensentwicklung orientierte Dynamik der Beitragsbemessungsgrenze systemwidrig zerstört. Das ursprüngliche Ziel der Altersversorgung, den vorher bestandenen Lebensstandard zu erhalten, könne so nicht mehr erreicht werden. Mit einer älter werdenden Gesellschaft ändere sich die Rentenbezugsdauer. Die Verschiebung von Leistung und Gegenleistung müsse deshalb angepasst werden. Jedoch kritisierte *Bepler* die jur. Methoden zur konkreten Versorgungsberechnung.

Prof. Dr. *Christine Trampusch* (Lehrstuhl International Vergleichende Politische Ökonomie und Wirtschaftssoziologie, Uni Köln) setzte sich mit Strukturen der Altersvorsorge ausgewählter Länder, Niederlande, Schweden, Dänemark, Frankreich und Deutschland, auseinander. Nach der Auswertung komme der kollektiven Betriebsrente als 2. Säule in Frankreich, Dänemark und den Niederlanden besondere Bedeutung zu, während in Deutschland und Schweden die kollektivvertragliche Betriebsrente als »top up« praktiziert werde. Darauf folgte die systematische Darstellung der konkreten Ausprägung und Praxis der Altersvorsorge in genannten Ländern. Die Unterschiede in der Gestaltung der kollektiven Betriebsrente erklärte *Trampusch* mit verschiedenen Entwicklungswegen der einzelnen Staaten. Im Ergebnis stellte sie fest, dass die Niederlande bzgl. der Tarifrente Spitzenreiter, das Land der »best practice« sei. Grund dafür sei

das flexible System, das einen Ausgleich, angepasst an die Entwicklungen, leichter herbeiführen könne. Deutschland sei mit den Regelungen zur Mitbestimmung ein System geringer Flexibilität.

Nach der Mittagspause behandelte *Wolfgang Koberski* (SOKA-Bau AG, Wiesbaden) »Geplante Reformen der EU-Kommission und deren mögliche Auswirkungen auf Betriebsrenten«. Die gesetzliche Rentenversicherung sei nicht mehr angelegt, um den Lebensstandard nach Eintritt in das Rentenalter zu erhalten. Sie sei lediglich eine von 3 Säulen, deren Bedeutung abgenommen habe. *Koberski* erläuterte den Richtlinienvorschlag »Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von AN durch Verbesserung der Begründung und Wahrung von Zusatzrentenansprüchen«, der die innerstaatliche und grenzüberschreitende Entstehung und Übertragung des Rentenskapitals erleichtern solle. Nach Ablehnung im Jahre 2005 sei es 2012 zu einer Verständigung über eine allgemeine Ausrichtung gekommen. *Koberski* bedauerte die Entwicklung, da den Mitgliedstaaten damit keine Möglichkeit verbleiben werde, auf ihr funktionierendes System zu verweisen. Das 2. vorgestellte Reformvorhaben war die RL über die Tätigkeit und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betr. Altersversorgung (EbAV-RL) zur Schaffung einheitlicher Mindeststandards in Europa. Für *Koberski* seien stärkere Aufsichtsregeln für die erfolgreiche Umsetzung unumgänglich. Mit der Vorstellung der möglichen Einführung der RL über die Umsetzung einer verstärkten Zusammenarbeit im Bereich der Finanztransaktionssteuer beendet *Koberski* seinen Vortrag.

Anschließend referierte *Heribert Karch* (Vorsitzender aba und GF Metallrente GmbH, Berlin), zu »Reformbedarf und Reformansätze in Deutschland«. Durch staatliche Politik sei betr. Altersversorgung zum ausgestaltungsbedürftigen Subsystem geworden. Im internationalen Vergleich schneide Deutschland schlecht ab. Er beschrieb die Lösung mit einem Zitat von *Ursula von der Leyen*: »Betriebsrente muss sich von einem ›nice to have‹ zu einem ›must have‹ wandeln.« Altersvorsorge solle nicht nur Armutsbekämpfung darstellen. Deshalb sei die Lösung nur in einer stärkeren Verbreitung und Erhöhung der Altersvorsorge zu finden. Als mögliche Maßnahme zur Verbesserung der betr. Rente lehnte er die obligatorische betr. Rente als Modell für Deutschland ab. Er bevorzuge die Stärkung der Freiheit und des Mutes »typisch deutsche Zinsängste« zu

überwinden. Als weitere Maßnahme sprach *Karch* eine Abänderung des § 3 Nr. 63 EStG an, der in seiner gegenwärtigen Fassung die Komplexität der Thematik erhöhe. Abschließend forderte *Karch* die Tarifparteien auf sich des Themas anzunehmen.

Nach der von Prof. Dr. *Rüdiger Krause* (Institut für Arbeitsrecht, Uni Göttingen) geleiteten Diskussion behandelten *Michael Mostert* (IG BCE, Hannover) und *RA Frank Racky* (BAGV Chemie, Wiesbaden) »Die zusätzliche Gewährleistung von Altersversorgung durch kollektive Regelungen am Beispiel der chemischen Industrie«. *Mostert* begann mit einer Darstellung der historischen Entwicklung der Altersversorgung in der chemischen Industrie. Trotz einer Hochphase zwischen 2002 und 2004 sei man mit dem Verbreitungsgrad nicht zufrieden gewesen. *Racky* referierte zur Ausgestaltung der TV. Sowohl mit der Chemieförderung I und II als auch mit dem Demografiebetrag I und II werde ein Anreiz zur betr. Altersversorgung gegeben. *Racky* bezifferte die Verbreitung der betr. Altersvorsorge unter den Tarifbeschäftigten der chemischen Industrie gegenwärtig auf 80%. *Mostert* erläuterte, wo die chemische Industrie heute stehe. Zum einen sei eine Steigerung bzgl. der betr. Altersvorsorge als auch die Umsetzung des Tarifrechts in der betrieblichen Wirklichkeit merklich. Mit dem Verbreitungsgrad von 80% sei man zufrieden. Unzufrieden sei man mit der Beitragshöhe, die nicht die erwartete Versorgungslücke schließen könne. *Mostert* endete mit einer Kritik und dem gleichzeitigen Ausblick, dass in den nächsten Jahren Verbesserungsmaßnahmen ergriffen werden müssten.

Wolfgang Goos (Hauptgeschäftsführer BAVC, Wiesbaden) schloss die Veranstaltung und verwies auf das nächste Göttinger Forum am 07.11.2014 mit dem Thema »Die Zukunft der Arbeitnehmerbeteiligung in Europa«.

*Dipl. Jur. Lisa Dornberger,
Institut für Arbeitsrecht,
Universität Göttingen*

Gelesen

Aus anderen Zeitschriften

■ *Augustin: Vorübergehend unklar – zur Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im öffentlichen Dienst.* – ZTR, Jg. 28 (2014) H. 6. – S. 319

■ *Baudewin / Wegner: Die Präklusion im Zivilprozess – Bedeutung, Chancen, Risiken.* – NJW, Jg. 67 (2014) H. 21. – S. 1479

■ *Brandt: Recht haben und auch bekommen: Es reicht nicht aus, dass Betriebsräte ihre Rechte kennen – die Interessenvertreter müssen sie auch durchsetzen können.* – AiB, Jg. 35 (2014) H. 6. – S. 62

■ *Brors / Schüren: Neue gesetzliche Rahmenbedingungen für den Fremdpersonaleinsatz.* – NZA, Jg. 31 (2014) H. 11. – S. 569

■ *Carstensen: Social Media in der internen Zusammenarbeit.* – CuA, Jg. 23 (2014) H. 6. – S. 18

■ *Cavalcanti Lemos: Nicht nur Fußball: Das Gerichtssystem in Brasilien.* – Betrifft Justiz, Jg. 30 (2014) H. 118. – S. 98

■ *Derleder / Kähler: Die Kombination von Hemmung und Neubeginn der Verjährung.* – NJW, Jg. 67 (2014) H. 23. – S. 1617

■ *Hilmert / Weßling: Soziale Ungleichheit beim Zugang zu berufsqualifizierender Ausbildung: Das Zusammenspiel von sozioökonomischem Hintergrund, Migrationsstatus und schulischer Vorbildung.* – Sozialer Fortschritt, Jg. 63 (2014) H. 4/5. – S. 72

■ *Isenhardt: Reisekostenrechtsreform 2014 – arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Folgen?* – DB, Jg. 67 (2014) H. 23. – S. 1316

■ *Joussen: Das Fehlen einer Tagesordnung bei der Ladung zur Betriebsratsitzung.* – NZA, Jg. 31 (2014) H. 10. – S. 505

■ *Laws: Die Zurückweisung der durch den Personalleiter mit Gesamtprokura erklärten Kündigung.* – FA, Jg. 18 (2014) H. 6. – S. 165

■ *Mayer: Kompetenzverschiebungen als Krisenfolge?* – JZ, Jg. 69 (2014) H. 12. – S. 593

■ *Müller: Der Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit und die richterliche Begründungspflicht.* – FA, Jg. 18 (2014) H. 5. – S. 136

■ *Pauli: Familienunternehmen im Spannungsfeld zwischen schenkungsteuerlicher Verschonung und verfassungsrechtlichem*

Anspruch. – DB, Jg. 67 (2014)
H. 25. – S. 1393

■ **Schrader / Thoms: Kündigung und Vergleich im Gerichtstermin.** – DB, Jg. 67 (2014) H. 24. – S. 1375

■ **Schweiger: Der Gründungszuschuss im Lichte der aktuellen Rechtsprechung.** – NZS, Jg. (2014) H. 12. – S. 448

■ **Steiner: Die Rechtstellung des Beamten – Eine strukturelle Analyse der beamtengesetzlichen Beamtenrechte.** – ZBR, Jg. 62 (2014) H. 6. – S. 185

■ **Teitzer / Fritsch / Verwiebe: Arbeitsmarktflexibilisierung und Niedriglohnbeschäftigung: Deutschland und Österreich im Vergleich.** – WSI Mitteilungen, Jg. 67 (2014) H. 4. – S. 257

■ **Thomale: Internationale Menschenrechtsklagen gegen europäische Gesellschaften vor US-amerikanischen Gerichten.** – ZIP, Jg. 35 (2014) H. 24. – S. 1158

■ **von Bogdandy / Krenn: Zur demokratischen Legitimation von Europas Richtern.** – JZ, Jg. 69 (2014) H. 11. – S. 529

■ **Winkel: Bei Schwerbehinderung: Wann muss der Arbeitgeber informiert werden?** – SoSi, Jg. 63 (2014) H. 5. – S. 197

■ **Winkel: Wann gibt's Abzüge bei den (neuen) Mütter-Renten?** – SoSi, Jg. 63 (2014) H. 5. – S. 194

Neuerscheinungen

■ **Flassbeck: 66 starke Thesen zum Euro, zur Wirtschaftspolitik und zum deutschen Wesen.** – Frankfurt/M.: Westend-Verlag, 2014. – 224 S. – 14,99 €

■ **Helml: Arbeitnehmer fragen – Betriebsräte antworten.** – Frankfurt/M.: Bund-Verlag, 4. Aufl. 2014. – 410 S. – 24,90 €

■ **Hensler / Willemsen / Kalb (Hrsg.): Arbeitsrecht; Kommentar.** – Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 6. Aufl. 2014. – 3385 S. – 159 €

■ **Jacoby / Schikorski (Hrsg.): Mensch – Land – Gerechtigkeit.** Die Erinnerungen Erich Hellmuth Jacobys (1903 – 1979), »Ein Leben im Spiegel der Zeit«. – Berlin: Hentrich&Hentrich Verlag, 2014. – 342 S. – 24,50 €

■ **Jordan / von Halen: Die Geschäftsführung des Personalrats.** – Düsseldorf: ver.di b+b GmbH, 2014. – 112 S. – 14,50 €

■ **Klebe / Ratayczak / Heilmann / Spoo: Betriebsverfassungsgesetz; Basiskommentar.** – Frankfurt/M.: Bund-Verlag, 18. Aufl. 2014. – 935 S. – 39,90 €

■ **Kohte / Faber / Feldhoff (Hrsg.): Gesamtes Arbeitsschutzrecht; Handkommentar.** – Baden-Baden: Nomos Verlag, 2014. – 1402 S. – 128 €

■ **Lakies: Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen.** – Frankfurt/M.: Bund-Verlag, 2014. – 515 S. – 49,90 €

■ **Reuys / Pfahl / Rinderspacher / Menke: Pflegesensible Arbeitszeiten – Arbeitszeitrealitäten und -bedarfe von pflegenden Beschäftigten, zentrale Ergebnisse im Überblick.** www.boeckler.de/pdf/p_pfllegesensible_arbeitszeiten.pdf

■ **Meyer: Charta der Grundrechte der Europäischen Union.** – Baden-Baden: Nomos Verlag, 4. Aufl. 2014. – 859 S. – 128 €

Leitsätze der Redaktion mit Anmerkung/Praxistipp

Volltext unter arbeitundrecht.eu

Ausschlussfrist für Urlaubsabgeltung

» Ein AN macht mit der Erhebung einer Bestandsschutzklage beim ArbG. die von dem Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängenden Ansprüche (hier: Urlaubsabgeltung) geltend und wahrt damit eine arbeitsvertragliche Ausschlussfrist sowohl für die 1. Stufe (schriftliche Geltendmachung) als auch für die 2. Stufe (gerichtliche Geltendmachung).
(LAG Niedersachsen v. 13.8.13, 9 Sa 138/13; Rev. zugelassen)

Anmerkung/Praxistipp

» Der Entscheidung des LAG *Niedersachsen* lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die vom 1.12.09 an bei der Bekl. beschäftigte Kl. war seit dem 3.5.12 fortlaufend arbeitsunfähig. Für das Jahr 2012 hatte sie bislang keinen Urlaub erhalten. Die Bekl. kündigte das Arbeitsverhältnis zum 31.8.12. Gegen die Kündigung erhob die Kl. am 17.8.2012 Kündigungsschutzklage. Klageerweiternd verlangte sie erstmals mit Schriftsatz vom 12.12.12 Urlaubsabgeltung. Die Kündigungsschutzklage wurde rechtskräftig abgewiesen. Der Arbeitsvertrag der Parteien sah eine doppelte Ausschlussfrist von jeweils 3 Monaten vor.

Nach Auffassung des LAG steht der Kl. die von ihr beanspruchte Urlaubsabgeltung zu. Zunächst folgt das LAG der Rspr. des 9. *Senats* des BAG, nach der der Urlaubsabgeltungsanspruch als reiner Geldanspruch von der Verfallfrist grundsätzlich erfasst wird¹. Der Anspruch ist dennoch nicht verfallen, da die Kl. mit Erhebung der Kündigungsschutzklage die vereinbarte Ausschlussfrist eingehalten hat. Für die fristwahrende Wirkung der Klage kommt es nicht darauf an, ob die Ansprüche vom *Erfolg* der Bestandsschutzklage abhängen. Entscheidend ist, dass sie vom *Ausgang* der Klage abhängig sind. Urlaubsabgeltungsansprüche seien wie Annahmeverzugsansprüche zu behandeln. Bei diesen steht nach der Rspr. des *BVerfG* und des *BAG* fest, dass die Erhebung einer Kündigungsschutz- oder Entfristungsklage sowohl die 1. wie die 2. Stufe einer Verfallfrist wahrt. Der Sinn und Zweck von Ausschlussfristen ist es, dem AG zeitnah Gewissheit darüber zu verschaffen, mit welchen Ansprüchen des AN er noch rechnen muss. Wie im Falle von Annahmeverzugsansprüchen kann sich der AG als Folge der Erhebung einer Kündigungsschutzklage auch auf andere vom Ausgang der Streitigkeit abhängigen Forderungen wie Zeugniserteilung oder Urlaubsansprüchen des AN einstellen. Es ist daher künstlich und durch die Zielsetzung von Ausschlussfristen nicht geboten, AN zur schriftlichen bzw. gerichtlichen Geltendmachung der Urlaubsabgeltung vor rechtskräftigem Abschluss der Bestandsstreitigkeit zu zwingen.

¹ BAG 9.8.2011 – 9 AZR 399/10; 13.12.2011 – 9 AZR 399/10; s. dazu Anm. von *Buschmann*, AuR 2012, 260,264, der die Aufgabe der Surrogatstheorie durch das BAG mit der Rspr. des *EuGH* (KHS/Schulte und Neidel) nicht vereinbar ansieht.

1. Schriftliche Geltendmachung

Die Entscheidung des LAG *Niedersachsen* steht im Widerspruch zur Rspr. des 9. *Senats* des BAG². Der 9. *Senat* vertritt die Auffassung, dass die Erhebung der Kündigungsschutzklage keine schriftliche Geltendmachung von Urlaubsabgeltungsansprüchen darstellt. Die Rspr. des BVerfG³ zur Geltendmachung von Annahmeverzugsansprüchen könne nicht auf die Geltendmachung von Urlaubsabgeltungsansprüchen übertragen werden, da Annahmeverzugsansprüche vom Erfolg der Bestandsschutzklage abhängig sind, während Urlaubsabgeltungsansprüche den Misserfolg der Klage voraussetzen. Mit der Entscheidung des 9. *Senats* des BAG setzt sich das LAG *Niedersachsen* bedauerlicherweise nicht ausdrücklich auseinander. Es stützt seine Entscheidung allein auf den Beschluss des BVerfG v. 1.12.10⁴ sowie auf die Entscheidung des 5. *Senats* des BAG v. 19.9.12⁵. Gegenstand beider Entscheidungen waren allerdings keine Urlaubsabgeltungs- sondern Annahmeverzugsansprüche. Trotz der Unterschiede beider Anspruchsarten überwiegen jedoch im Hinblick auf den Sinn und Zweck von Ausschlussfristen deren Gemeinsamkeiten. Bei Erhebung einer Bestandsschutzklage kann der AG sich auf alle vom Ausgang des Arbeitsverhältnisses abhängigen Ansprüche einstellen. Dies gilt auch für Urlaubsabgeltungsansprüche, die im Falle der rechtskräftigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erfüllen sind. Auch hier ist dem AG klar, dass noch offene Urlaubsansprüche bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses durch bezahlte Freistellung und – im Falle der Beendigung – in Form der Urlaubsabgeltung zu erfüllen sind. Es ist außerdem zu berücksichtigen, dass die Entscheidung des 5. *Senats* zum Verfall von Annahmeverzugsansprüchen zeitlich nach der Entscheidung des 9. *Senats* zum Verfall von Urlaubsabgeltungsansprüchen ergangen ist. Aus der Entscheidung des 5. *Senats* geht hervor, dass in ihr nicht nur auf vom Erfolg des Bestandschutzverfahrens sondern auf vom Ausgang des Verfahrens abhängige Ansprüche abgestellt wird. So heißt es wörtlich: *Mit seiner Bestandsschutzklage wahrt der AN, ohne dass es einer bezifferten Geltendmachung bedarf, die erste Stufe einer tariflichen Ausschlussfrist für alle vom Ausgang dieses Rechtsstreit abhängigen Ansprüche.* Damit wären aber im Gegensatz zur Entscheidung des 9. *Senats* auch Urlaubsabgeltungsansprüche erfasst, da auch sie vom Ausgang des Prozesses abhängig sind. Das LAG *Niedersachsen* hat deshalb zu Recht die Revision zugelassen, um insoweit eine Klärung der höchstrichterlichen Rspr. herbeizuführen.

2. Gerichtliche Geltendmachung

» Ob Bestandsschutzklagen die gerichtliche Geltendmachung von Urlaubsabgeltungsansprüchen erübrigen, musste der 9. *Senat* in seinem Urteil vom 21.2.12 nicht entscheiden.⁶ Dafür spricht der Beschluss des BVerfG v. 1.12.10. Darin ist festgestellt, dass der AN in seinem Grundrecht auf Gewährung effektiven Rechtsschutzes verletzt werde, wenn er gezwungen wird, Ansprüche auf Annahmeverzug einzuklagen, bevor das Bestandsschutzverfahren rechtskräftig entschieden ist. Durch die Obliegenheit, zur Wahrung von Ausschlussfristen die vom Ausgang des Prozesses abhängigen Vergütungsansprüche einzuklagen zu müssen, erhöhe sich nämlich sein Kostenrisiko. Diese Überlegungen greifen auch, wenn ein AN vor rechtskräftigem Abschluss des Bestandsschutzprozesses verpflichtet wäre, seine Urlaubsabgeltungsansprüche einzuklagen. Auch bei Erhebung einer Klage auf Urlaubsabgeltung entstehen zusätzliche Kosten. Ein unechter Hilfsantrag schließt ein zusätzliches Kostenrisiko nicht aus. Das LAG *Niedersachsen* weist richtigerweise darauf hin, dass unabhängig vom Ausgang des Bestandsschutzprozesses der AN in jedem Fall für die gerichtliche Geltendmachung des Urlaubsabgeltungsanspruches mit unvermeidbaren Kosten belasten wird. In den Fällen,

in denen die Kündigungsschutzklage am Ende Erfolg hat und der Antrag auf Urlaubsabgeltung zur Entscheidung ansteht, erhöht sich der Streitwert gemäß § 45 Abs. 1 S. 2 GKG. Der AN wird mit den Gerichtskosten belastet, da der Urlaubsabgeltungsanspruch mangels Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgewiesen werden muss. Hat die Kündigungsschutzklage keinen Erfolg und wird dem Antrag auf Urlaubsabgeltung stattgegeben, wirkt sich die gerichtliche Geltendmachung der Urlaubsabgeltung jedenfalls noch im Hinblick auf die Anwaltsgebühren, die der AN immer selbst zu tragen hat, streitwerterhöhend aus.

Wie Annahmeverzugsansprüche sind auch Urlaubsabgeltungsansprüche erst durchsetzbar, wenn feststeht, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist. AN werden daher möglicherweise ganz ohne Grund dazu gezwungen, Urlaubsabgeltungsansprüche einzuklagen, die der AG nach rechtskräftiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses problemlos erfüllt hätte. Darauf, dass ein Zwang zur Anrufung des ArbG nur sinnvoll ist, wenn der mit der Klage geltend zu machende Anspruch auch durchsetzbar ist, hat der 9. *Senat* in einem Sonderfall, in dem es um den Beginn der Verfallfrist im Falle des Widerspruchs des AN gegen einen Betriebsübergang ging,⁷ hingewiesen. Der *Senat* hat dazu festgestellt, dass die tarifliche Ausschlussfrist in Bezug auf den Urlaubsabgeltungsanspruch erst zu laufen beginnt, wenn die vom AG ausgesprochene Kündigung das Arbeitsverhältnis beendet hat. Steht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht fest, weil im Falle eines Betriebsübergangs vor Ausspruch der Kündigung der die Kündigung Erklärende gar nicht mehr AG war, ist der Anspruch auf Urlaubsabgeltung nicht entstanden und erst recht noch nicht fällig. Die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung beginne daher auch noch nicht zu laufen. Diese Entscheidung spricht dafür, dass der 9. *Senat* generell davon ausgeht, dass die Frist zur Klageerhebung für Urlaubsabgeltungsansprüche erst ab dem Zeitpunkt der wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, also erst nach dem rechtskräftigen Ende des Bestandsschutzprozesses, zu laufen beginnt.

3. Praxistipp

» Nach Auffassung des 9. *Senats* stellt der Antrag im Bestandsschutzverfahren keine schriftliche Geltendmachung des Urlaubsabgeltungsanspruches dar. Darauf muss sich die Praxis vorerst einstellen. Der AN muss also seinen Urlaubsabgeltungsanspruch dem AG gegenüber gesondert schriftlich geltend machen. Es ist nicht auszuschließen, dass auch der pauschale Hinweis in Kündigungsschutzklagen, dass das entgangene Entgelt sowie sonstige Leistungen wie Urlaub, Urlaubsentgelt und Urlaubsabgeltung geltend gemacht werden, zur Wahrung der 1. Stufe einer Ausschlussfrist nicht ausreichend ist. Vorsorglich sollte daher die Gewährung von Urlaub bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und Urlaubsabgeltung unter Angabe der Anzahl der Urlaubstage oder des Zeitraums für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich verlangt werden. Grundsätzlich muss eine Forderung zur Wahrung der Verfallfristen auch beziffert werden. Ist dem Schuldner jedoch entweder die Höhe bekannt oder kann sie unschwer errechnet werden, ist eine Bezifferung nicht erforderlich. Der 9. *Senat*⁸ hat ange-

² BAG 21.2.2012 – 9 AZR 486/10, so auch LAG Sachsen-Anhalt 3.4.2012.

³ BVerfG 1.12.2010 – 1 BvR 1682/07.

⁴ S. Fn. 3.

⁵ BAG 19.9.2012 – 5 AZR 627/11.

⁶ So auch LAG *Mecklenburg-Vorpommern* 9.10.2013 – 2 Sa 49/13.

⁷ BAG 16.4.2013 – 9 AZR 731/11.

⁸ S. Fn. 7.

nommen, dass es bei langer krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit genügt, dass der AN für die Vorjahre Urlaubsabgeltung verlangt, da der AG in der Regel eher als der AN in der Lage ist, die zutreffende Höhe der Urlaubsvergütung zu errechnen.

Aus der Entscheidung des 9. Senats zum Beginn der Geltendmachungsfrist im Fall des Widerspruchs gegens einen Betriebsübergang lässt sich zwar der Schluss ziehen, dass der Senat – wie das LAG Niedersachsen

– der Auffassung ist, dass eine gerichtliche Geltendmachung generell während eines noch nicht rechtskräftig abgeschlossenen Kündigungs-schutzprozesses nicht erforderlich ist. Solange die Rechtsfrage jedoch nicht eindeutig höchstrichterlich geklärt ist, ist derzeit noch ein Hilfs-antrag auf Zahlung von Urlaubsabgeltung zu empfehlen.

Dorothee Müller-Wenner, DGB-Rechtsschutz GmbH

Leitsätze der Redaktion mit Volltextzugang

Volltext unter arbeitundrecht.eu

1. Individuelles Arbeitsrecht

Arbeitsvertrag

Vertragsstrafe, Auslegung, Transparenzkontrolle

» Für Vertragsstrafenabreden, die aufgrund der im Arbeitsrecht gelenden Besonderheiten entgegen § 309 Nr. 6 BGB nicht generell unzulässig sind, gilt bei Auslegung und Angemessenheitskontrolle ein strenger Maßstab.

Wird eine Strafe für den Fall der vorzeitigen »Beendigung des Vertrages« versprochen, so ist darunter regelmäßig die rechtliche Beendigung zu verstehen. Die bloße Nichtleistung der vertraglich geschuldeten Leistung stellt grundsätzlich keine Kündigung und damit auch keine Vertragsbeendigung dar. Eine Vertragsstrafe, die für den Fall der rechtlichen Beendigung des Vertrages durch den AN versprochen wird, greift nicht im Fall einer Kündigung durch den AG. Dies auch dann nicht, wenn eine solche durch grob vertragswidriges Verhalten des AN veranlasst ist.

(BAG v. 23.01.14, 8 AZR 130/13)

Befristung

Anschlussverbot, Rechtsmissbrauch

» Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags gem. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben AG bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. AG iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist der Vertragsarbeitgeber, d.h. die natürliche oder juristische Person, die mit dem AN den Arbeitsvertrag geschlossen hat. Diesem Verständnis des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG stehen unionsrechtliche Vorgaben nicht entgegen. Der unionsrechtlich vorgegebenen Missbrauchskontrolle ist mit der – bereits nach nat. Recht gebotenen – Rechtsmissbrauchs-, Vertragsgestaltungs- oder Umgehungskontrolle (§ 242 BGB) Rechnung getragen.

Darlegungs- und beweispflichtig für das Vorliegen einer missbräuchlichen Vertragsgestaltung ist derjenige, der eine solche geltend macht, bei einer Befristungsabrede also regelmäßig der AN. Es gelten die Grundsätze einer abgestuften Darlegungs- und Beweislast. Es genügt zunächst, dass der AN – soweit er die Überlegungen des AG, die zu der Befristung geführt haben, nicht kennt – einen Sachverhalt vorträgt, der die Missbräuchlichkeit der Befristung nach § 242 BGB indiziert. Der AG muss sich sodann im Einzelnen auf diesen Vortrag einlassen. Er

kann einzelne Tatsachen konkret bestreiten oder Umstände vortragen, welche den Sachverhalt in einem anderen Licht erscheinen lassen. Trägt der AG nichts vor oder lässt er sich nicht substantiiert ein, gilt der schlüssige Sachvortrag des AN als zugestanden.

(BAG v. 19.03.14, 7 AZR 527/12)

Beschäftigungsanspruch

Nachdienstuntauglichkeit, Teilarbeitsunfähigkeit, Annahmeverzug

» Die Erfüllung des Beschäftigungsanspruchs des AN setzt voraus, dass der AG eine erforderliche Konkretisierung der Arbeitsleistung vornimmt.

Kann der AN die vertraglich festgelegte volle Arbeitsleistung (im Gegensatz zu einer Teilleistung) erbringen, liegt nicht deswegen eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vor, weil er aus gesundheitlichen Gründen hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit nur eingeschränkt verwendbar ist. Ist der AN nicht in der Lage, der gesamten Bandbreite der arbeitsvertraglich an sich möglichen Leistungsbestimmungen im Rahmen des § 106 GewO gerecht zu werden, muss der AG nach Möglichkeit und billigem Ermessen Rücksicht nehmen. Dementsprechend ist eine Krankenschwester im Krankenhaus ohne Heranziehung zu Nachtschichten zu beschäftigen, wenn sie diese aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr leisten kann.

Hat der AG die Annahme der Arbeit abgelehnt, tritt Annahmeverzug ein, wenn der AN die Arbeitsleistung in dem Umfang anbietet, in dem der AG die Leistungsbestimmung (noch) vornehmen darf.

(BAG v. 09.04.14, 10 AZR 637/13)

Betriebsübergang

Besitzstandswahrung, betriebliche Altersversorgung

» Im Falle eines Betriebsübergangs (BÜ) wird gem. § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB eine im veräußerten Betrieb geltende BV über Leistungen der betr. Altersversorgung durch einen beim Erwerber geltenden Versorgung-TV verdrängt. Der bis zum BÜ erdiente Versorgungsbesitzstand ist aufrecht zu erhalten.

Die gebotene Besitzstandswahrung führt nicht nur dann zu einem erhöhten Versorgungsanspruch, wenn die Ansprüche aus der Neuregelung hinter dem zurückbleiben, was bis zum BÜ verdient war. Der Besitzstand wird vielmehr zusätzlich zu der beim Betriebserwerber geltenden Altersversorgung geschuldet (Abweichung von BAG v. 24.07.2001 – 3 AZR 660/00).

(LAG Düsseldorf v. 25.02.14, 6 Sa 1431/13)

Nachwirkender Tarifvertrag

» Art. 3 Abs. 3 der (Betriebsübergangs)RL 2001/23/EG v. 12.3.2001 ist dahin auszulegen, dass die in einem Kollektivvertrag vereinbarten

Arbeitsbedingungen auch die Bedingungen einschließen, die durch eine innerstaatliche Rechtsvorschrift, die gewährleistet, dass der Kollektivvertrag nach seiner Kündigung in abgeschwächter und begrenzter Form fortbesteht, aufrechterhalten werden. Die RL gebietet den MS, im Fall einer Unternehmensübertragung die Wirkungen eines Kollektivvertrags auch dann aufrechtzuerhalten, wenn diese Wirkungen auf einer nationalen Vorschrift beruhen, nach der sie bis zum Abschluss eines neuen Kollektivvertrags oder bilateraler Vereinbarungen der Parteien fortbestehen.

(EuGH, Schlussantrag des GA Villalon v. 03.06.14, C-328/13)

Dienstleistungsfreiheit

Leiharbeit

» Art. 56 AEUV steht einer Regelung entgegen, nach der Gesellschaften mit Sitz in einem MS, die AN einsetzen, die bei Leiharbeitsunternehmen angestellt sind und von diesen entsandt werden, die ihren Sitz in einem zweiten MS haben, aber über eine Zweigniederlassung in dem erstgenannten Staat tätig sind, verpflichtet sind, eine Vorauszahlung auf die von diesen AN geschuldete Einkommensteuer an der Quelle einzubehalten und an den erstgenannten Staat abzuführen, während diese Verpflichtung für Gesellschaften mit Sitz in dem erstgenannten Staat, die die Dienste von Leiharbeitsunternehmen mit Sitz in diesem Staat in Anspruch nehmen, nicht vorgesehen ist.

(EuGH v. 19.6.14, C-53/13 und 80/13)

Eingruppierung

Laboringenieur, Tätigkeit als Lehrkraft

» Führt ein Laboringenieur an einer Hochschule eigene, auf Wissensvermittlung und -vertiefung ausgerichtete Lehrveranstaltungen durch, handelt es sich um die Tätigkeit einer Lehrkraft im tariflichen Sinne. Soweit nicht ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist, gilt für Lehrkräfte weder Anlage 1a zum BAT noch die Entgeltordnung zum TV-L.

(BAG v. 23.10.13, 4 AZR 321/12)

Freizügigkeit

Arbeitnehmereigenschaft

» Eine Frau, die ihre Erwerbstätigkeit oder Arbeitssuche wegen körperlicher Belastungen im Spätstadium ihrer Schwangerschaft und nach Geburt ihres Kindes aufgibt, kann die »Arbeitnehmereigenschaft« iSd. (Freizügigkeits)RL 2004/38/EG behalten, wenn sie innerhalb eines angemessenen Zeitraums nach der Geburt ihre Beschäftigung wieder aufnimmt oder eine andere Stelle findet. Nach der Rspr. des Gerichtshofs hängen die Arbeitnehmereigenschaft iSd. Art. 45 AEUV und die sich aus ihr ergebenden Rechte nicht unbedingt vom tatsächlichen Bestehen oder Fortbestehen eines Arbeitsverhältnisses ab. Die RL enthält keine abschließende Aufzählung der Umstände, unter denen einem Wanderarbeitnehmer, der sich nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis befindet, weiterhin die Arbeitnehmereigenschaft zuerkannt werden kann.

(EuGH v. 19.06.14, Rs. C-507/12, Saint Prix / Secretary of State for Work and Pensions)

Gleichbehandlung

Altersdiskriminierung bei Beamtenbesoldung, Übergangsregelung, Staatshaftung

» Art. 3 Abs. 1 c der (allg. Gleichbehandlungs)RL 2000/78/EG v. 27.11.2000 ist dahin auszulegen, dass die Besoldungsbedingungen der Beamten in den Anwendungsbereich dieser RL fallen.

Art. 2 und 6 Abs. 1 der RL 2000/78 stehen einer nat. Maßnahme entgegen, nach der sich die Grundgehaltsstufe eines Beamten innerhalb der jeweiligen Besoldungsgruppe bei seiner Einstellung nach seinem Lebensalter richtet.

Art. 2 und 6 Abs. 1 der RL 2000/78 stehen nat. Rechtsvorschriften nicht entgegen, die die Modalitäten der Überleitung von vor Inkrafttreten dieser Rechtsvorschriften verbeamteten Beamten in ein neues Besoldungssystem festlegen und vorsehen, dass zum einen die Besoldungsstufe, der sie nunmehr zugeordnet werden, allein auf Grundlage des erworbenen Grundgehalts ermittelt wird, obgleich dieses alte System auf Diskriminierung wegen Alters beruhte, und dass sich zum anderen der weitere Aufstieg in eine höhere Besoldungsstufe nunmehr allein nach der seit Inkrafttreten dieser Rechtsvorschriften erworbenen Berufserfahrung bemisst.

Das Unionsrecht, insbes. Art. 17 der RL 2000/78, schreibt u.U. wie denen der Ausgangsverfahren nicht vor, den diskriminierten Beamten rückwirkend einen Betrag in Höhe des Unterschieds zwischen ihrer tatsächlichen Besoldung und der Besoldung nach der höchsten Stufe ihrer Besoldungsgruppe zu zahlen. Es ist Sache des vorl. Gerichts, zu prüfen, ob alle vom EuGH aufgestellten Voraussetzungen für eine unionsrechtliche Haftung der BRD erfüllt sind.

Das Unionsrecht steht einer nat. Vorschrift, nach der ein Beamter Ansprüche auf Geldleistungen, die sich nicht unmittelbar aus dem Gesetz ergeben, zeitnah, nämlich vor dem Ende des laufenden Haushaltsjahrs, geltend machen muss, nicht entgegen, wenn diese Vorschrift weder gegen den Äquivalenz- noch gegen den Effektivitätsgrundsatz verstößt. Es ist Sache des vorl. Gerichts zu prüfen, ob diese Voraussetzungen erfüllt sind.

(EuGH v. 19. 6. 14, Rs. C-501/12 bis C-506/12, C-540/12, C-541/12, Specht u.a. / Land Berlin und Bund)

Altersdiskriminierung durch nach Altersstufen gestaffelte Arbeitszeitreduzierung

» Sieht eine BV die Ermäßigung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 38 Std./Wo mit Vollendung des 40. LJ auf 36,5 Std./Wo sowie ab dem 50. LJ auf 35 Std./Wo vor, so kann diese Differenzierung nach dem Lebensalter nicht als durch das gesteigerte Erholungsbedürfnis älterer AN gerechtfertigt angesehen werden, wenn die Altersermäßigung (anteilig) auch auf Teilzeitbeschäftigte Anwendung findet. Das Motiv der Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten vermag hieran nichts zu ändern.

Die Unwirksamkeit der Regelung hat eine »Anpassung nach oben« in der Weise zur Folge, dass die Arbeitszeitverkürzung auf 35 Std./Wo bereits vor Vollendung des 50. LJ beansprucht werden kann. Hat der AN danach wöchentlich mehr Stunden gearbeitet, als dies seiner reduzierten Arbeitsverpflichtung entsprach, steht ihm für die Vergangenheit Schadenersatz in Geld zu.

(LAG Hamm v. 30.1.14, 8 Sa 942/13; Rev. 8 AZR 168/14)

Benachteiligung iSd. AGG, Entschädigung, Anspruchsgegner

» Richtiger Anspruchsgegner für die Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 2 AGG ist der potentielle AG iSd. § 6

Abs. 2 Satz 1 AGG. Bei Bewerbungen, derjenige, der die Stelle ausgeschrieben und um Bewerbungen für seinen Betrieb/sein UN gebeten hat.
(BAG v. 23.01.14, 8 AZR 118/13)

Insolvenz

Vorsatzanfechtung der verspäteten Zahlung von Arbeitsvergütung vor der Insolvenz, Inkongruenz

» Die aufgrund eines Insolvenzantrags erzielte Deckung ist auch außerhalb der gesetzlichen Krise stets inkongruent, weil sie weder dem Inhalt des Schuldverhältnisses entspricht noch mit Zwangsmitteln erlangt worden ist, die dem einzelnen Gläubiger zur Durchsetzung seiner Ansprüche vom Gesetz zur Verfügung gestellt werden. Erfüllt ein Schuldner die Forderungen eines einzelnen Gläubigers vorwiegend, um einen angedrohten Insolvenzantrag zu verhindern oder ein beantragtes Insolvenzverfahren abzuwenden, kommt es ihm auf die Bevorzugung dieses einzelnen Gläubigers an. Damit nimmt er im Allgemeinen zugleich die Benachteiligung der übrigen Gläubiger in Kauf. Wurde zur Abwendung eines Insolvenzantrags eine Ratenzahlungsvereinbarung geschlossen, sind die darauf erhaltenen Zahlungen als inkongruent zu werten.

Ob die Voraussetzungen des § 133 InsO vorliegen, unterliegt der freien richterlichen Beweiswürdigung des Tatsachengerichts. Es hat das Vorliegen des Benachteiligungsvorsatzes und die Kenntnis des Anfechtungsgegners davon gem. § 286 Abs. 1 ZPO unter Würdigung aller Beweisanzeichen und sonstigen Umstände des Einzelfalles isoliert und in ihrer Gesamtheit auf der Grundlage des Gesamtergebnisses der mündlichen Verhandlung sowie einer etwaigen Beweisaufnahme zu prüfen. Die revisionsrechtliche Kontrolle beschränkt sich darauf, ob sich der Tatrichter mit dem Prozessstoff umfassend und widerspruchsfrei auseinandergesetzt hat, die Beweiswürdigung also vollständig und rechtlich möglich ist und nicht gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstößt.

(BAG v. 27.03.14, 6 AZR 989/12)

Kündigung

Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes

» Die ges. Anordnung in § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB V, der zufolge die Vertragsverhältnisse der »nicht nach Abs. 3 untergebrachten« Beschäftigten mit dem Tag der Schließung einer Innungs- oder Betriebskrankenkasse (§ 155 Abs. 4 Satz 9 SGB V) enden, gilt nur für den Fall, dass den Beschäftigten zuvor eine zumutbare Dienststellung iSv. Abs. 3 Satz 3 der Vorschrift erfolglos angeboten wurde.

(BAG v. 21.11.13, 2 AZR 474/12)

» Wird eine BKK durch die Aufsichtsbehörde geschlossen, ist nach § 164 Abs. 3 Satz 3 SGB V iVm. § 155 Abs. 4 Satz 9 SGB V den Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht mehr durch ordentliche Kündigung beendet werden kann, bei dem Landesverband der BKK oder einer anderen BKK eine Stellung anzubieten, die ihnen unter Berücksichtigung ihrer Fähigkeiten und bisherigen Dienststellung zuzumuten ist. Allenfalls bei Ablehnung eines diesen Vorgaben genügenden Angebots endet das ordentlich unkündbare Arbeitsverhältnis eines Beschäftigten nach § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB V am Tag der Schließung der Kasse.

Ob ein Stellenangebot iSv. § 164 Abs. 3 Satz 4 SGB V zumutbar ist, ist anhand eines am Gesetzeszweck orientierten Gesamtvergleichs der

bisherigen und der »neuen« Vertragsbedingungen zu beurteilen. Maßgebend sind obj. Kriterien. Erhebliche Vergütungsunterschiede zwischen bisher ausgeübter und angebotener Tätigkeit können die Unzumutbarkeit des Stellenangebots begründen.

(BAG v. 21.11.13, 2 AZR 495/12)

Ehrverletzende Äußerungen über Vorgesetzte im Vier-Augen-Gespräch

» Zwar dürfen AN – auch unternehmensöffentlich – Kritik am AG, ihren Vorgesetzten und den betrieblichen Verhältnissen üben und sich dabei auch überspitzt äußern, jedoch muss der AG in grobem Maße unsachliche Angriffe, die zur Untergrabung der Position eines Vorgesetzten führen können, nicht hinnehmen. Bei der rechtlichen Würdigung sind stets die Umstände zu berücksichtigen, unter denen die Äußerungen gefallen sind. Der AN darf im Rahmen von vertraulichen Gesprächen unter Arbeitskollegen regelmäßig darauf vertrauen, seine Äußerungen würden nicht nach außen getragen. Er muss nicht damit rechnen, durch sie werde der Betriebsfrieden gestört und das Vertrauensverhältnis zum AG belastet. Vertrauliche Kommunikation in der Privatsphäre ist Ausdruck der Persönlichkeit und grundrechtlich gewährleistet. Äußerungen, die gegenüber Außenstehenden oder der Öffentlichkeit wegen ihres ehrverletzenden Gehalts nicht schutzwürdig wären, genießen in Vertraulichkeitsbeziehungen als Ausdruck der Persönlichkeit und Bedingung ihrer Entfaltung verfassungsrechtlichen Schutz, der dem Schutz der Ehre des durch die Äußerung Betroffenen vorgeht. Hebt der Gesprächspartner später gegen den Willen des sich negativ äußernden AN die Vertraulichkeit auf, geht dies arbeitsrechtlich nicht zu dessen Lasten.

(ArbG Nienburg [Weser] v. 15.05.14, 2 Ca 28/14; n.rkr.)

Entschädigung für immaterielle Schäden bei diskriminierender Kündigung, Benachteiligung wegen Schwangerschaft

» Die Unwirksamkeit einer diskriminierenden Kündigung beurteilt sich gem. § 2 Abs. 4 AGG nach den Schutzbestimmungen des allgemeinen und besonderen Kündigungsschutzes, soweit diese anzuwenden sind. Daneben kann es zu einem Anspruch auf Entschädigung wegen immaterieller Schäden nach § 15 Abs. 2 AGG kommen, der durch § 2 Abs. 4 AGG nicht gesperrt wird. Eine merkmalsbezogene Belastung im Zusammenhang mit dem Ausspruch einer Kündigung führt jedenfalls dann zu einem Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG, wenn sie über das Normalmaß hinausgeht, wie dies auch bisher schon im Falle einer schwerwiegenden Persönlichkeitsrechtsverletzung Voraussetzung ist. Ein Verstoß gegen das Kündigungsverbot gegenüber einer schwangeren AN indiziert die Benachteiligung wegen der Schwangerschaft und damit wegen des Geschlechtes, § 3 Abs. 1 Satz 2 AGG.

Die Schwangerschaft dauert bis zur Trennung der Leibesfrucht vom Mutterleib. Dies gilt auch im Fall einer abgestorbenen Leibesfrucht.

Eine Kündigung »zur Unzeit« ist jedenfalls anzunehmen, wenn der Kündigende bewusst einen Zugangszeitpunkt wählt, der den Empfänger der Kündigung besonders beeinträchtigen muss.

(BAG v. 12.12.13, 8 AZR 838/12)

Interessenausgleich mit Namensliste in der Insolvenz, Altersgruppenbildung zur Schaffung einer ausgewogenen Altersstruktur, grobe Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl

» Die durch § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Halbs. 2 InsO im Insolvenzverfahren eröffnete Möglichkeit der Schaffung einer ausgewogenen Altersstruktur durch Bildung von Altersgruppen verletzt das unionsrechtliche Verbot

der Altersdiskriminierung nicht. Sie ist durch das legitime Ziel der Sanierung eines insolventen UN gerechtfertigt.

Die ArbG haben aber zu prüfen, ob die Altersgruppenbildung im konkreten Interessenausgleich gem. § 10 AGG gerechtfertigt ist. Der kündigende Insolvenzverwalter muss darlegen, welche Altersstruktur die Betriebspartner schaffen wollten und aus welchem Grund dies erforderlich war. Dabei muss ein Sanierungskonzept deutlich werden. Die Vorlage des Interessenausgleichs reicht nur dann aus, wenn in diesem entsprechende Angaben bereits enthalten sind.

Auch in der Insolvenz ist eine auf den gesamten Betrieb bezogene Sozialauswahl vorzunehmen. Hinsichtlich der Beurteilung der tatsächlichen Verhältnisse ist den Betriebspartnern durch § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 InsO ein weiter Spielraum eingeräumt; auch insoweit ist die Sozialauswahl nur auf grobe Fehlerhaftigkeit zu überprüfen. Bezüglich des auswahlrelevanten Personenkreises besteht diese Einschätzungsprärogative ua. hinsichtlich der tatsächlichen Austauschbarkeit der AN und der zumutbaren Dauer der Einarbeitungszeit. Eine Beschränkung der Vergleichbarkeit auf AN, die ohne jegliche Einarbeitungszeit sofort austauschbar sind, ist idR. grob fehlerhaft.

Der AG ist auch in den Fällen des § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 InsO verpflichtet, dem AN nach § 1 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 2 KSchG auf dessen Verlangen die Gründe mitzuteilen, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. Die Darlegung der Vergleichsgruppenbildung ist Teil dieser Auskunftspflicht.

(BAG v. 19.12.13, 6 AZR 790/12)

Probezeitkündigung eines evangelischen Pfarrers im befristeten Arbeitsverhältnis

» Das Arbeitsverhältnis eines angestellten Pfarrers unterfällt dem staatlichen Kündigungsschutzrecht.

Die Kirchenkreise der Ev. Kirche in Mitteldeutschland sind Körperschaften des Kirchenrechts und zugleich Körperschaften des öff. Rechts nach staatlichem Recht (Art. 7 KVerfEKM). Als solche können sie eigenständig Arbeitsverträge abschließen und die Arbeitgeberstellung einnehmen.

(BAG v. 21.11.13, 6 AZR 664/12)

Sozialauswahl, Berücksichtigung von Unterhaltspflichten

» Nicht mehr »ausreichend« iSv. § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG ist die Sozialauswahl, wenn der AG einen im Hinblick auf die 4 gesetzlichen Auswahlkriterien deutlich weniger schutzbedürftigen AN verschont hat. Eine um 3 Jahre längere Betriebszugehörigkeit wiegt die Unterhaltspflichten für 3 Personen nicht auf. Bei der Abwägung von Sozialkriterien muss auch berücksichtigt werden, dass ältere AN durch das Abstellen auf Betriebszugehörigkeit und Alter überproportional begünstigt werden. (LAG Köln v. 09.01.14, 6 Sa 533/13; Rev. 2 AZR 164/14)

Straftat während der Freistellungsphase in der Altersteilzeit

» Während der altersteilzeitbedingten Freistellung von der Arbeit besteht das Arbeitsverhältnis mit beiderseitigen Pflichten weiter. Verhält sich ein AN des ö.D. während dieser Zeit unredlich und begeht Straftaten, kann ihm fristlos gekündigt werden.

(LAG Schleswig-Holstein v. 20.05.14, 2 Sa 410/14; n.rkr.)

Verzicht auf Kündigungsschutzklage, Gegenleistung des Arbeitgebers

» Enthält ein formularmäßiger Verzicht auf das Recht Kündigungsschutzklage zu erheben im Gegenzug die Verpflichtung des AG, dem AN ein

Zeugnis mit der Note gut zu erteilen, ist dieser Verzicht wirksam, es sei denn, dem AN steht unter Berücksichtigung der herkömmlichen Darlegungs- und Beweislast in einem Zeugnisprozess eine gute Beurteilung zweifelsfrei zu.

(LAG Niedersachsen v. 27.03.14, 5 Sa 1099/13, n.rkr.)

Schwerbehindertenrecht

Entschädigungsanspruch nach AGG, Benachteiligung wegen der Behinderung

» Ein schwerbehinderter Bewerber ist offensichtlich ungeeignet iSd. § 82 Satz 3 SGB IX, wenn er nur ein erforderliches Kriterium der Stellenausschreibung nicht erfüllt, dies aufgrund seiner Bewerbung zweifelsfrei erkennbar ist und die Aufnahme dieses Kriteriums in der Stellenausschreibung den Kriterien des Art. 33 II GG entspricht.

(LAG Niedersachsen v. 03.04.14, 5 Sa 1272/13)

Urlaub

Abgeltung im Todesfall

» Art. 7 der (Arbeitszeit)RL 2003/88/EG v. 4.11.2003 ist dahin auszulegen, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten wie den im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, wonach der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ohne Begründung eines Abgeltungsanspruchs für nicht genommenen Urlaub untergeht, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des AN endet. Eine solche Abgeltung kann nicht davon abhängen, dass der Betroffene im Vorfeld einen Antrag gestellt hat.

(EuGH v. 12.06.14, C-118/13, Bollacke; zur Vorlage des LAG Hamm v. 14.02.2013, 16 Sa 1511/12, AuR 2013, 362, mit Anm. Buschmann)

Urlaubsanspruch nach Übergang von Vollzeit in Teilzeit

» AN verlieren durch Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit keine während der Vollzeittätigkeit erworbenen Urlaubsansprüche. Der Urlaubsanspruch bleibt auch dann vollständig erhalten, wenn eine vollzeitbeschäftigte AN in eine Teilzeitbeschäftigung mit Verteilung der Arbeitszeit auf weniger Wochenarbeitstage als zuvor wechselt.

(LAG Niedersachsen v. 11.06.14, 2 Sa 125/14; Rev. zugelassen; Bestätigung von ArbG Nienburg [Weser] v. 19.12.13, 2 Ca 257/12 Ö, AuR 2014, 159; so schon EuGH [9. Kammer] v. 13.06.2013, C-415/12, Brandes, AuR 2013, 324; AN wurde in allen Instanzen von der DGB Rechtsschutz GmbH vertreten)

Urlaubsvergütung, Provision

» Art. 7 Abs. 1 der (Arbeitszeit)RL 2003/88/EG v. 4.11.2003 ist dahin auszulegen, dass er nationalen Bestimmungen und Praktiken entgegensteht, nach denen ein AN, dessen Arbeitsentgelt sich aus Grundgehalt und Provision zusammensetzt, deren Höhe sich nach den Verträgen bemisst, die vom AG aufgrund der vom AN getätigten Verkäufe geschlossen wurden, hinsichtlich seines bezahlten Jahresurlaubs nur Anspruch auf ein Arbeitsentgelt hat, das ausschließlich aus seinem Grundgehalt besteht.

Die Methoden der Berechnung der Provision, auf die ein AN wie der Kl. des Ausgangsverfahrens hinsichtlich seines Jahresurlaubs Anspruch hat, sind vom nationalen Gericht anhand der in der Rspr. des EuGH aufgestellten Regeln und Kriterien und im Licht des mit Art. 7 der RL 2003/88 verfolgten Ziels zu beurteilen.

(EuGH v. 22.05.14, C-539/12, Lock)

Vergütung

Kindergartenzuschuss als Teil des Arbeitsentgelts, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

» Ein als freiwillige Leistung gewährter Kindergartenzuschuss hat den Charakter einer Sozialzulage zum Arbeitsentgelt. Er ist bei Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld (§ 14 MuSchG) zu berücksichtigen, wenn er in den letzten 3 abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn der Schutzfrist oder eines Beschäftigungsverbotens gezahlt wurde. Bei der Prüfung, ob es sich um Arbeitsentgelt iSd. § 14 Abs. 1 MuSchG handelt, kommt es nicht auf die Steuerpflichtigkeit an.

Ein vom AG nur als »freiwillige Leistung« bezeichneter Kindergartenzuschuss lässt idR. nicht den Schluss zu, die entsprechende Zusage des AG stehe auch unter einem Widerrufsvorbehalt.

(LAG Schleswig-Holstein v. 19.03.14, 3 Sa 388/13)

Pausenregelung während der Nachtschicht

» Der AN kann Vergütung für die gesamte Schicht verlangen, wenn der AG für die Schicht zwar eine Pause vorgesehen, der AN jedoch durchgearbeitet hat, weil der AG ihm die Pause nicht ordnungsgemäß zugewiesen hat.

Der AG hat seine Pflicht, eine Ruhepause zu gewähren, nicht erfüllt, wenn er einer Gruppe von AN überlassen hat, einvernehmlich die Ruhepause zu regeln, die AN aber eine Regelung, aus der sich für den einzelnen eine im Voraus festliegende Unterbrechung der Arbeitszeit ergibt, nicht getroffen haben oder eine von ihnen getroffene Regelung nicht durchführen.

(LAG Köln v. 27.11.13, 5 Sa 376/13)

Versorgungsleistungen

Anpassung, Ausgleich des Kaufkraftverlustes, reallohnbezogene Obergrenze

» Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ist der AG verpflichtet, alle 3 Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betr. Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Diese Verpflichtung gilt nach § 16 Abs. 2 BetrAVG als erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg des Verbraucherpreisindex für Deutschland oder der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des UN im Prüfungszeitraum. Prüfungszeitraum ist die Zeit von indiv. Rentenbeginn bis zum Anpassungsstichtag. Dies gilt für die Ermittlung sowohl des Kaufkraftverlustes als auch der reallohnbezogenen Obergrenze.

Bei der Ermittlung der für die reallohnbezogene Obergrenze maßgeblichen Nettoeinkommen der aktiven Beschäftigten ist nicht auf ein Jahreseinkommen, sondern auf die Verhältnisse in den jeweiligen Monaten vor Rentenbeginn und Anpassungsprüfungszeitpunkt abzustellen. Etwaige jahresbezogene Einmalzahlungen können anteilig berücksichtigt werden. Bei variablen jahresbezogenen Vergütungsbestandteilen, deren Höhe zum Zeitpunkt der Anpassungsprüfung noch nicht feststeht, spricht nichts dagegen, die jeweils zuletzt vor Rentenbeginn und Anpassungsprüfungsstichtag erfolgten Zahlungen anteilig mit in die Ermittlung der reallohnbezogenen Obergrenze einzubeziehen.

Die reallohnbezogene Obergrenze dient dazu, das Versorgungsniveau der Versorgungsempfänger in demselben Umfang aufrechtzuerhalten wie das Einkommensniveau der Aktiven. Maßgeblich dafür ist das verfügbare Einkommen. Betriebsrentenanwartschaften, die auf einer vom AG finanzierten betrieblichen Altersversorgung beruhen, gehören nicht zum verfügbaren Arbeitseinkommen der aktiv Beschäftigten. Daher

kann ihre Wertentwicklung nicht bei der Ermittlung der reallohnbezogenen Obergrenze berücksichtigt werden.

(BAG v. 18.3.14, 3 AZR 249/12)

Anspruch auf Entgeltumwandlung, Aufklärungspflicht des Arbeitgebers

» Der AG ist nicht verpflichtet, den AN von sich aus auf den Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen. Eine derartige Hinweispflicht ergibt sich weder aus den Bestimmungen des BetrAVG noch aus einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht (Fürsorgepflicht).

(BAG v. 21.01.14, 3 AZR 807/11)

Auslegung einer Versorgungsordnung

» Eine Verweisung in einer Dienstvereinbarung, wonach sich die Höhe des Versorgungszuschusses nach den Grundsätzen des Beamtenversorgungsrechts richtet, umfasst den Kindererziehungszuschlag nach § 50a BeamtVG nicht.

(BAG v. 15.04.14, 3 AZR 83/12)

Betriebsvereinbarung, Beitragsbemessungsgrenze, gespaltene Rentenformel

» Eine vor dem 1.1.2003 abgeschlossene BV über Leistungen der betr. Altersversorgung, die für den Teil des versorgungsfähigen Einkommens oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung höhere Versorgungsleistungen vorsieht als für den darunter liegenden Teil (sog. gespaltene Rentenformel), kann nach der »außerplanmäßigen« Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze zum 1.1.2003 durch § 275c SGB VI nicht ergänzend dahin ausgelegt werden, dass die Versorgungsleistungen so zu berechnen sind, als wäre die »außerplanmäßige« Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze nicht erfolgt.

Die Anpassung einer BV nach den Grundsätzen über die Störung der Geschäftsgrundlage kann allenfalls der BR als Partei der BV, nicht aber der einzelne nachteilig betroffene AN verlangen.

(BAG v. 18.3.14, 3 AZR 952/11)

2. Kollektives Arbeitsrecht

Betriebsverfassungsrecht

Arbeitszeit des fliegenden Personals

» Betriebsübliche Arbeitszeit iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist die im Betrieb regelmäßig geleistete Arbeitszeit. Sie wird bestimmt durch den vertraglich geschuldeten regelmäßigen zeitlichen Umfang der Arbeitsleistung und die für ihn erfolgte Verteilung auf einzelne Zeitabschnitte. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist der BR bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage zu beteiligen. Das Mitbestimmungsrecht soll die Interessen der AN an der Lage ihrer Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien und für die Gestaltung ihres Privatlebens nutzbaren Zeit zur Geltung bringen. Die Aufstellung eines Dienstplans unterliegt der Mitbestimmung des BR, wenn in diesem der Beginn und das Ende der Arbeitszeit der davon betroffenen AN festgelegt werden.

(BAG v. 14.1.14, 1 ABR 66/12)

Betriebsrat, allgemeine Beurteilungsgrundsätze, Überprüfbarkeit eines Einigungsstellenspruchs

» Das in § 94 Abs. 2 BetrVG normierte Mitbestimmungsrecht des BR bei der Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze umfasst nicht nur

die Einführung und Festlegung der materiellen Beurteilungsmerkmale, sondern auch die Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens. Die Einigungsstelle kann daher festlegen, dass eine Personalbeurteilung auf der Grundlage einer vom AG anzufertigenden Aufgabenbeschreibung erfolgen muss.

Gegenstand der gerichtlichen Kontrolle des von der Einigungsstelle ausgeübten Ermessens ist, ob die Regelung im Verhältnis zwischen den Betriebsparteien untereinander einen billigen Ausgleich der Interessen von AG und BR als Sachwalter der Belegschaft darstellt. Die gerichtliche Beurteilung bezieht sich allein auf die getroffene Regelung als solche. Dagegen ist ohne Bedeutung, ob die von der Einigungsstelle angenommenen tatsächlichen und rechtlichen Umstände zutreffen, ihre weiteren Überlegungen frei von Fehlern sind und eine erschöpfende Würdigung aller Umstände zum Inhalt haben.

(BAG v. 14.01.14, 1 ABR 49/12)

Einsichtsrecht in Bruttoentgeltlisten

» Der BR einer Klinik kann Einsicht in die Bruttoentgeltlisten nehmen, um festzustellen, ob die Beteiligung ärztlicher Mitarbeiter an den privatärztlichen Liquidationserlösen auf einem abstrakten System beruht. In diesem Fall besteht eine ausreichende Wahrscheinlichkeit für das Eingreifen eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG auch dann, wenn der AG geltend macht, die Beteiligung der einzelnen Mitarbeiter an diesen Erlösen sei individuell ausgehandelt.

Gewährt der AG einem BR-Mitglied nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG Einsicht in die Bruttoentgeltlisten, handelt es sich um eine nach § 32 Abs. 1 BDSG zulässige Form der Datennutzung. Der BR ist Teil der verantwortlichen Stelle iSd. § 3 Abs. 7 BDSG.

(BAG v. 14.01.14, 1 ABR 54/12)

Tarifrecht

»Bürgerarbeit« unterliegt TVöD

» Auf die im Rahmen des Projekts »Bürgerarbeit« begründeten Arbeitsverhältnisse sind die TV für den ö.D. anzuwenden.

Der in § 1 Abs. 2 TVöD-AT ausgenommene Geltungsbereich ist beschränkt auf AN, die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen beschäftigt werden. »Bürgerarbeit« wird nicht erfasst. Die Annahme, die TV-Parteien hätten die »Bürgerarbeit« im Ausschlussatbestand erfassen wollen, findet in dem tariflichen Regelwerk keinen Niederschlag.

Wenn die Parteien die Tätigkeit im Arbeitsvertrag als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme iSv. §§ 260 ff. SGB III bezeichnet haben, die Beschäftigung der AN aber tatsächlich im Rahmen des Modellprojekts »Bürgerarbeit« erfolgt, stellt dies eine unerhebliche Falschbezeichnung dar, durch die »Bürgerarbeit« nicht zur Arbeitsbeschaffungsmaßnahme wird.

(LAG Berlin-Brandenburg v. 4.3.14, 1 Sa 13/14; vgl. VG Potsdam v. 15.01.13, 21 K 1480/12.PVL, AuR 2013, 452, mit Anm. Spindler und ArbG Frankfurt/O v. 09.10.13, 1 Ca 756/13, AuR 2014, 37)

RTV Gebäudereinigung: Arbeitszeit, Wegezeiten

» Es steht den TV-Parteien frei, innerhalb der Grenzen des ArbZG festzulegen, welche Zeiten als tarifliche Vollarbeitszeit gelten sollen, in der also die arbeitsvertraglich geschuldete Hauptleistung erbracht wird, und welche Zeiten zwar vergütet werden, weil sie – wie Wegezeiten – im Interesse des AG erbracht werden, trotzdem jedoch nicht zur tariflichen Arbeitszeit gerechnet werden sollen. Die Tarifparteien können insoweit festlegen, dass dem AG die volle, nicht durch Wegezeiten geschmälerete Arbeitszeit zur Verfügung stehen soll.

Der RTV Gebäudereinigung unterscheidet zwischen Arbeitszeit, in der die vertraglich geschuldete Hauptleistungspflicht erbracht wird, und Zeit, die zwar vergütungspflichtig, aber keine tarifliche Arbeitszeit ist. Die Auslegung von § 3 Ziff. 2 RTV Gebäudereinigung ergibt, dass Wegezeit keine tarifliche Arbeitszeit ist.

(LAG Düsseldorf v. 09.04.14, 7 Sa 1158/13; Rev. zugelassen)

Tarifzuständigkeit

» Der Abschluss von TV über betriebsverfassungsrechtliche Normen erfordert die Tariffähigkeit und die Tarifzuständigkeit der abschließenden Gewerkschaft für sämtliche im Betrieb beschäftigten AN.

(BAG v. 14.1.14, 1 ABR 66/12)

VTV Maler / VTV Bau: Beitragspflicht Sozialkassen, Korrosionsschutzarbeiten an Schiffen

» Der betriebliche Geltungsbereich des VTV Maler und RTV Maler erfasst ausschließlich Betriebe des Maler- und Lackiererhandwerks. Betriebe, die ihre Leistungen industriell erbringen, fallen nicht unter den Geltungsbereich.

Ob ein Betrieb seine Leistungen handwerklich oder industriell erbringt, ist im Rahmen einer wertenden Gesamtbetrachtung aller maßgeblichen Umstände unter Berücksichtigung der jeweiligen tariflichen Regelungen zu ermitteln.

Entrostungs- und Korrosionsschutzarbeiten an Schiffen, die arbeitsteilig von einer großen Anzahl von Mitarbeitern ohne fachliche Qualifikation ausgeführt werden und die nicht durch die Handfertigkeit der am Produktionsprozess beteiligten Mitarbeiter, sondern durch die eingesetzten Maschinen und technischen Hilfsmittel geprägt sind, sind industrielle Tätigkeiten. Korrosionsschutzarbeiten, die nicht in einer handwerklich, sondern industriell geprägten Arbeitsweise ausgeführt werden, sind Eisenschutzarbeiten iSv. § 1 Abs. 2 Abschnitt IV Nr. 2 VTV Bau.

(BAG v. 9.4.14, 10 AZR 1085/12)

3. Sozialrecht

Grundsicherung

Existenzsichernde Leistungen an EU-Bürger, Gleichbehandlung, Leistungsausschluss

» Der persönliche Geltungsbereich von Art. 4 der VO (EG) Nr. 883/2004 v. 29.4.2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit i.d. durch die VO (EG) Nr. 988/2009 v. 16.9.2009 geänderten Fassung ist für Personen eröffnet, die eine besondere beitragsunabhängige Geldleistung iSv. Art. 3 Abs. 3 und Art. 70 dieser VO beanspruchen.

Die VO Nr. 883/2004 i.d. durch die VO Nr. 988/2009 geänderten Fassung und die RL 2004/38/EG v. 29.4.2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, zur Änderung der VO (EWG) Nr. 1612/68 und zur Aufhebung der RL 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG und 93/96/EWG stehen der Entscheidung des nationalen Gesetzgebers nicht entgegen, die Staatsangehörigen der anderen MS auf der Grundlage eines allgemeinen Kriteriums – wie dem Grund der Ankunft im Staatsgebiet des Aufnahmemitgliedstaats –, das geeignet ist, das Fehlen einer tatsächlichen Verbindung mit diesem Staat nachzuweisen, vom Bezug einer besonderen beitragsunabhängigen Geldleistung auszuschließen, um eine übermäßige Belastung für sein Sozialhilfesystem zu verhindern. (EuGH, Schlussantrag des GA v. 20.5.14, C-333/13, Dano)

4. Verfahrensrecht

Anhörungsrüge

Zurückweisung einer NZB, Absehen von Begründung

» Eine mit ordentlichen Rechtsmitteln nicht mehr angreifbare letztinstanzliche Entscheidung bedarf aus rechtsstaatlichen Gründen nicht zwingend einer Begründung.

Eine Anhörungsrüge gegen die Entscheidung über eine NZB kann nicht dazu eingelegt werden, eine Ergänzung der Begründung herbeizuführen. Ansonsten hätte es eine Partei in der Hand, auf diesem Wege die Regelung des § 72a Abs. 5 Satz 5 ArbGG auszuhebeln.

(BAG v. 9.4.14, 1 AZN 262/14 [F])

Aussetzung

Annahmeverzugsprozess, Kündigungsschutzverfahren, Verfassungsbeschwerde

» Nach § 148 ZPO kann das Gericht, wenn die Entscheidung des Rechtsstreits ganz oder teilweise vom Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses abhängt, das den Gegenstand eines anderen anhängigen Rechtsstreits bildet, anordnen, dass die Verhandlung bis zur Erledigung des anderen Rechtsstreits auszusetzen ist. Das Gesetz stellt die Aussetzung in das pflichtgemäße Ermessen des Gerichts.

Eine Aussetzung muss nur dann erfolgen, wenn sich das Ermessen des Gerichts auf null reduziert hat (BAG 17.6.2003 – 2 AZR 245/02 – zu B II 2 a, BAGE 106, 293). Gegenüber dem vorrangigen Zweck einer Aussetzung – einander widersprechende Entscheidungen zu verhindern – sind insbes. die Nachteile einer langen Verfahrensdauer und die dabei entstehenden Folgen für die Parteien abzuwägen (BAG aaO., zu B II 2 c). Dabei ist der Beschleunigungsgrundsatz des § 9 Abs. 1 ArbGG ebenso zu berücksichtigen wie die Vorschriften zum Schutz vor überlanger Verfahrensdauer (§ 9 Abs. 2 Satz 2 ArbGG, § 198 ff. GVG).

Das ArbG durfte den Rechtsstreit über die von der Kl. geltend gemachten Vergütungsansprüche (§ 615 BGB) nicht aussetzen. Auch unter Berücksichtigung der – was die Ermessensausübung angeht – eingeschränkten Überprüfungscompetenz im Beschwerderechtszug (vgl. dazu BAG 26.10.2009 – 3 AZB 24/09 – Rn. 7 ff.; BGH 12.12.2005 – II ZB 30/04 – Rn. 6) hält die Entscheidung des ArbG einer Überprüfung nicht stand. Es hat die Grenzen seines Ermessens deutlich überschritten und wesentliche Aspekte verkannt.

Die Vorgreiflichkeit eines Rechtsstreits ist kein Ermessenskriterium, sondern eine Voraussetzung des § 148 ZPO, die erfüllt sein muss, damit das Ermessen des Gerichts überhaupt eröffnet ist (BVerfG 22.9.2008 – 1 BvR 1707/08 – Rn. 19, BVerfGK 14, 270).

(BAG v. 16.04.14, 10 AZB 6/14)

Berufungsurteil

Urteil ohne Gründe

» Weist ein ArbG die Klage eines AN auf Feststellung der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren TV mit der Begründung der Verwirkung des »etwaigen« Anspruchs ab, kann sich das LAG in seiner Entscheidung über die Berufung des Kl. zur Begründung des – nunmehr – stattgebenden Urteils nicht darauf beschränken, eine Verwirkung sei nicht eingetreten, sondern muss Ausführungen zur Begründetheit des – nicht

verwirkten – Anspruchs machen. Enthält das Berufungsurteil hierzu keinerlei Ausführungen und benennt es nicht einmal die Anspruchsgrundlage für den titulierten Anspruch, handelt es sich um ein Urteil ohne Gründe iSv. § 547 Nr. 6 ZPO, das auf die zulässige Rev. der bekl. Partei ohne Sachprüfung aufzuheben ist.

(BAG v. 11.12.13, 4 AZR 250/12)

Entschädigungsklage

Unangemessene Dauer eines finanzgerichtlichen Klageverfahrens

» Die Dauer eines Gerichtsverfahrens ist nur dann »unangemessen« i.S.d. § 198 GVG, wenn eine deutliche Überschreitung der äußersten Grenze des Angemessenen feststellbar ist.

Die gem. § 198 Abs. 1 Satz 2 GVG im Vordergrund stehende Einzelfallbetrachtung schließt es aus, konkrete Fristen für die Gesamtdauer eines Verfahrens zu bezeichnen, bei deren Überschreitung die Verfahrensdauer als unangemessen anzusehen ist. Allerdings spricht bei einem finanzgerichtlichen Klageverfahren, das im Vergleich zu dem bei derartigen Verfahren typischen Ablauf keine wesentlichen Besonderheiten aufweist, eine Vermutung dafür, dass die Dauer des Verfahrens angemessen ist, wenn das Gericht gut 2 Jahre nach Eingang der Klage mit Maßnahmen beginnt, die das Verfahren einer Entscheidung zuführen sollen, und die damit begonnene Phase der gerichtlichen Aktivität nicht durch nennenswerte Zeiträume unterbrochen wird, in denen das Gericht das Verfahren unbearbeitet lässt.

Die genannte Angemessenheitsvermutung steht stets unter dem Vorbehalt der Betrachtung der besonderen Umstände des Einzelfalls. Sie gilt insbes. nicht, wenn ein Verfahrensbeteiligter das Gericht rechtzeitig und in nachvollziehbarer Weise auf Gründe hinweist, die für eine besondere Eilbedürftigkeit des Verfahrens sprechen. Unabhängig davon verdichtet sich mit zunehmender Verfahrensdauer die Pflicht des Gerichts, sich nachhaltig um eine Förderung, Beschleunigung und Beendigung des Verfahrens zu bemühen.

In einem Verfahren, das im Zeitpunkt des Inkrafttretens des ÜberlVfRSchG (3.12.2011) bereits verzögert war, gilt eine Verzögerungsrüge als unverzüglich nach Inkrafttreten dieses Gesetzes erhoben und wahrt damit gem. Art. 23 Satz 2 und 3 ÜberlVfRSchG Entschädigungsansprüche auch für die Zeit vor Inkrafttreten des Gesetzes, wenn sie spätestens 3 Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes beim Ausgangsgericht eingeht. (BFH v. 7.11.13, X K 13/12)

Kündigungsschutzklage

»Vorsorgliche« Kündigung

» Hat der AG eine Kündigung »vorsorglich« für den Fall erklärt, dass das Arbeitsverhältnis nicht bereits aufgrund eines zwischen den Parteien umstrittenen anderen Beendigungstatbestands aufgelöst worden ist, welcher zeitlich vor oder zeitgleich mit der Kündigung Wirkung entfalten soll, so ist ein Kündigungsschutzantrag des AN, der die »vorsorgliche« Kündigung betrifft, regelmäßig als unechter Hilfsantrag zu verstehen. Er ist nur für den Fall gestellt, dass der AN mit seinem gegen die anderweitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichteten Hauptantrag obsiegt. Er ist dementsprechend nach § 158 Abs. 2 BGB auflösend bedingt durch ein Unterliegen mit dem Hauptantrag. Ein solcher Hilfsantrag wahrt die Dreiwochenfrist des § 4 Satz 1 KSchG. (BAG v. 21.11.13, 2 AZR 474/12)

Prozesskostenhilfe

Konkludenter Antrag, Mehrvergleich

» Die Bewilligung von PKH ist gem. § 114 Abs. 1 Satz 1 ZPO antragsgebunden. Dies schließt aber weder eine konkludente Antragstellung aus noch – wie bei jeder Prozesshandlung – eine Auslegung des Prozesskostenhilfeantrags, um dessen Reichweite zu ermitteln. Bestehen Unklarheiten, hat das Gericht in entspr. Anwendung des § 139 ZPO nachzufragen.

Schließen die Parteien vor der Entscheidung über die Bewilligung von PKH einen Vergleich, mit dem weitere, bisher nicht anhängige Streitgegenstände erledigt werden, ist regelmäßig davon auszugehen, dass ein PKH-Antrag auch diesen Mehrvergleich erfassen soll. § 321 ZPO findet auf Beschlüsse entsprechend Anwendung, wenn das Gericht in einer erkennbar abschließenden Entscheidung einen von der Partei gestellten Antrag teilweise übergangen hat. Dies gilt auch im PKH-Verfahren. Eine Beschlussergänzung ist in einem solchen Fall innerhalb der 2-Wochenfrist gem. § 321 Abs. 2 ZPO zu beantragen. Unterbleibt dies, ist die Anhängigkeit des übergangenen Antrags mit Fristablauf entfallen. (BAG v. 30.4.14, 10 AZB 13/14)

Kurzmitteilungen

Der Anspruch eines AN auf bezahlten Jahresurlaub geht mit seinem Tod nicht unter

» Die RL über die Arbeitszeitgestaltung sieht vor, dass jeder AN Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von 4 Wochen hat und dass dieser Urlaub außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden darf.

Der Kl. war vom 1. August 1998 bis zu seinem Tod am 19. November 2010 bei dem Bekl. beschäftigt. Von 2009 bis zu seinem Tod war er aufgrund einer schweren Erkrankung mit Unterbrechungen arbeitsunfähig. Bis er starb, hatte er 140,5 Tage offenen Jahresurlaub angesammelt. Die Witwe des Kl. forderte von dem Bekl. eine Abgeltung für den von ihrem Ehegatten nicht genommenen Jahresurlaub. Das Unternehmen wies die Forderung zurück und äußerte Zweifel an der Vererbbarkeit der Abgeltung.

Das mit der Sache befasste LAG möchte vom EuGH wissen, ob das Unionsrecht einzelstaatliche Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten gestattet, wonach im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des AN der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ohne Begründung eines Abgeltungsanspruchs für nicht genommenen Urlaub untergeht. Ferner möchte es wissen, ob eine solche Abgeltung von einem Antrag des Betroffenen im Vorfeld abhängt.

Der EuGH erinnert daran, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts ist und dass die Ansprüche auf Jahresurlaub und auf Bezahlung während des Urlaubs zwei Aspekte eines einzigen Anspruchs darstellen.

Der EuGH hat bereits entschieden, dass der AN, wenn das Arbeitsverhältnis geendet hat, Anspruch auf eine Vergütung hat, um zu verhindern, dass ihm jeder Genuss des Anspruchs auf Urlaub vorenthalten wird. Das Unionsrecht steht einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegen, nach denen dem AN am Ende des Arbeitsverhältnisses keine finanzielle Vergütung geschuldet wird, obwohl er krankheitsbedingt nicht in den Genuss seines bezahlten Jahresurlaubs kommen konnte. Der EuGH betont, dass der Begriff des bezahlten Jahresurlaubs bedeutet, dass für die Dauer des Jahres-

urlaubs das Entgelt des AN fortzuzahlen ist. Ein finanzieller Ausgleich im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des AN stellt die praktische Wirksamkeit des Urlaubsanspruchs sicher. Der unwägbare Eintritt des Todes des AN darf nicht rückwirkend zum vollständigen Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub führen. Der EuGH stellt klar, dass das Unionsrecht einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegensteht, wonach der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ohne Begründung eines Abgeltungsanspruchs für nicht genommenen Urlaub untergeht, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des AN endet.

Er stellt weiter fest, dass diese Abgeltung nicht davon abhängt, dass der Betroffene im Vorfeld einen Antrag gestellt hat.

(EuGH v. 12.06.2014, C 118/13)

Die Provision, die ein AN während seines Jahresurlaubes verdient hätte, ist bei der Berechnung des Arbeitsentgelts einzubeziehen

» Der Kl. ist Verkaufsberater bei British Gas und erhält neben seinem Grundgehalt eine Provision. Diese bemisst sich nach den tatsächlich vom Kl. erzielten Verkäufen. Sie wird nicht zum Zeitpunkt der Erbringung der Arbeitsleistung ausgezahlt sondern erst Wochen oder Monate später nach Abschluss des Kaufvertrags zwischen British Gas und dem Kunden. Die Provision des Kl. macht mehr als 60 % seines Arbeitsentgelts aus. Der Kl. befand sich im Dez. 2011/Jan. 2012 im Urlaub. Während des Urlaubs erhielt er neben seinem Grundgehalt die Provision, die aus den Verkäufen bestand, die er in den vorhergehenden Wochen getätigt hatte. Da er jedoch während seines Urlaubs keine Verkaufsabschlüsse erzielen konnte, wirkte sich dies nachteilig auf die an ihn gezahlte Provision in den Folgemonaten aus. Er verlangte deshalb, dass bei der Berechnung des Arbeitsentgelts auch Provisionen, die er während seines Urlaubs verdient hätte, berücksichtigt werden.

Der EuGH hat entschieden, dass die Provisionen, die im Urlaubszeitraum erzielt worden wären, einzubeziehen sind. Der AN muss während seines Jahresurlaubs zum einen sein gewöhnliches Arbeitsentgelt erhalten. Zum anderen darf der Urlaub auch nicht dazu führen, dass der AN für die Folgezeit finanzielle Nachteile erleidet. Dies könnte ihn nämlich dazu veranlassen, von einer Inanspruchnahme seines Urlaubs abzusehen. Dies ist aber mit der Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung, die einen bezahlten Mindesturlaub von 4 Wochen vorsieht, nicht zu vereinbaren.

Nach welcher Methode der dem AN geschuldete Betrag zu berechnen ist, ist Aufgabe des nationalen Gerichts. Der *EuGH* gibt aber den Hinweis, dass das mit der Richtlinie verfolgte Ziel erreicht wird, wenn bei der Berechnung auf einen Mittelwert aus einem nach dem nationalen Recht als repräsentativ geltenden Referenzzeitraum abgestellt wird.

(EuGH v. 22.5.2014, C-539/12)

Einstufung eines Beamten in eine Besoldungsstufe nach dem Lebensalter ist rechtswidrig – Übergangsregelung zur Einstufung der Beamten ist rechtmäßig

» Beamte und Richter des Bundes und des Landes Berlin hatten vor dem VG Berlin wegen der Berechnung ihrer Besoldung geklagt und gerügt, dass sie aufgrund ihrer Ersteinstufung nach dem Lebensalter gemäß den Bundesbesoldungsgesetzen (BBesG) a. F. wegen ihres Alters diskriminiert werden. Nach der für Bundesbeamte bis zum 30.6.2009 und für Beamte des Landes Berlin bis zum 30.6.2011 geltenden Regelungen war die Ersteinstufung eines Beamten oder Richters in eine Besoldungsstufe ausschließlich von seinem Lebensalter abhängig. An das in Abhän-

gigkeit zum Lebensalter gebildete sog. Besoldungsdienstalter knüpfte die erstmalige Zuordnung zu einer Besoldungsstufe der Grundgehaltsskala der Beamten an. Das Besoldungsdienstalter begann grundsätzlich am 1. des Monats, in dem der Beamte das 21. Lbj. vollendet hatte. Der Aufstieg in höhere Gehaltsstufen richtete sich nach der Dienstzeit im Beamtenverhältnis und seiner während dieser Zeit erbrachten Leistung. Seit dem 1.7.2009 gilt für Bundesbeamte ein neues BBesG. Danach wird mit der 1. Ernennung mit Anspruch auf Dienstbezüge ein Grundgehalt der Stufe 1 festgesetzt. Der Aufstieg erfolgt nach bestimmten Dienstzeiten, in denen anforderungsgerechte Leistungen erbracht wurden. Auch in Berlin gilt ein neues Berliner BBesG (BBesG Bln n.F.) sowie ein Besoldungsüberleitungsgesetz (BerlBesÜG). Das BBesG Bln n.F. sieht keine Altersstufen und kein Besoldungsdienstalter mehr vor. Die Neubeamten werden erstmalig in eine sog. Erfahrungsstufe und für den weiteren stufenweisen Aufstieg entsprechend der anforderungsgerecht absolvierten Dienstzeit in der maßgeblichen Besoldungsordnung eingestuft. Die Berliner Überleitungsregelung sieht vor, dass jeder Bestandsbeamte auf der Grundlage seines am 31.7.2011 maßgeblichen Amtes mit dem Grundgehalt, das ihm am 1.8.2011 zustehen würde, einer Stufe oder einer Überleitungsstufe zugeordnet wird.

Auf den Vorlagebeschluss des VG Berlin hat der EuGH entschieden, dass die Besoldungsbedingungen der Beamten in den Anwendungsbereich der Gleichbehandlungsrichtlinie 2000/78/EG fallen und die Regelung in den BBesG a. F., nach der sich die Grundgehaltssstufe eines Beamten bei seiner Einstellung nach seinem Lebensalter richtet, den Art 2 und 6 Abs.1 der RL entgegenstehen.

Diese wegen des Alters diskriminierende Regelung setze sich auch in den Überleitungs bzw. Neuregelungen fort, da danach die Zuordnung zu einer Besoldungsstufe nach dem neuen Besoldungssystem auf der Grundlage des unter dem alten System erworbenen Grundgehalts erfolgt und sich der weitere Aufstieg in eine höhere Besoldungsstufe nur nach der seit dem Inkrafttreten der neuen Rechtsvorschriften erworbenen Berufserfahrung bemisst. Dennoch verstoßen nach Auffassung des Gerichtshofes diese Vorschriften, die nur die Modalitäten der Überleitung der Beamten regeln, nicht gegen die Gleichbehandlungsrichtlinie. Die Ungleichbehandlung sei insoweit gerechtfertigt. Die RL (Art.17) gebiete es auch nicht, den diskriminierten Beamten rückwirkend einen Betrag in Höhe des Unterschieds zwischen ihrer tatsächlichen Besoldung und der Besoldung nach der höchsten Stufe ihrer Besoldungsgruppe zu zahlen.

Offen gelassen hat der Gerichtshof, ob wegen der in den BBesG a. F. diskriminierenden Regelungen die Voraussetzungen für eine unionsrechtliche Haftung der BRD vorliegen. Diese Prüfung sei Sache des nationalen Gerichts. Für diesen sich nicht unmittelbar aus dem Gesetz ergebenden Geldleistungsanspruch verlangt die dt. Rechtspr. eine zeitnahe, noch vor dem Ende des laufenden Haushaltsjahres erforderliche Geltendmachung des Anspruchs. Der Gerichtshof ist der Auffassung, dass diese Anforderung dem Unionsrecht nicht entgegensteht, wenn sie weder dem Äquivalenzgrundsatz noch dem Effektivitätsgrundsatz widerspricht. Ob dies der Fall ist, sei Sache des vorlegenden nationalen Gerichts.

(EuGH v. 19.6..2014, C-501/12 u.a.; AuR 2014, S. 286)

Betriebsrente – Unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten

- Der Kl. war seit 1988 gewerblicher AN bei der Bekl. Die Versorgungsregelung sieht für vor 2000 eingetretene AN eine Gesamtversorgung vor. Neben einer prozentualen Brutto- und Nettogesamtversorgungsobergrenze bestimmt sie, dass die Betriebsrente den Betrag nicht über-

schreiten darf, der sich aus der Multiplikation der ruhegeldfähigen Beschäftigungsjahre mit einem Grundbetrag ergibt. Die Grundbeträge für Angestellte sind höher als die Grundbeträge für gewerbliche AN derselben Vergütungsgruppe.

Das ArbG hat der Klage, mit der der Kl. die Berücksichtigung des für Angestellte seiner Vergütungsgruppe vorgesehenen Grundbetrags bei der Berechnung seiner Betriebsrente erstrebt, stattgegeben. Das LAG hat die Klage abgewiesen. Die Rev. des Kl. blieb vor dem 3. Senat des BAG ohne Erfolg. Die unterschiedliche Behandlung von gewerblichen AN und Angestellten in Bezug auf die Grundbeträge ist nicht zu beanstanden. Gewerbliche AN der Bekl. erhalten Zulagen und Zuschläge, die Angestellten derselben Vergütungsgruppe nicht oder in wesentlich geringerem Umfang zustehen. Gewerbliche AN erreichen daher ein höheres pensionsfähiges Gehalt und erwerben Anspruch auf eine höhere gesetzliche Rente als Angestellte derselben Vergütungsgruppe. Es ist deshalb im Hinblick auf die zugesagte Gesamtversorgung zulässig, für gewerbliche AN geringere Grundbeträge festzulegen als für Angestellte derselben Vergütungsgruppe.

(BAG v. 17.06.2014, 3 AZR 757/12)

Sachgrundlos befristete Arbeitsverträge auch mit Betriebsratsmitgliedern zulässig – kein Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags

- Die Kl. wurde bei der Bekl., einem Chemieunternehmen, sachgrundlos zunächst befristet für 1 Jahr als Chemielaborantin beschäftigt. Währenddessen wurde sie in den BR gewählt. Der Vertrag wurde anschließend um ein weiteres Jahr verlängert. Nach dessen Ablauf lehnte die Bekl. eine Weiterbeschäftigung ab. Die Kl. sah darin eine unzulässige Benachteiligung wegen ihrer Betriebsratsstätigkeit, da die Bekl. regelmäßig Arbeitsverträge verlängere oder Arbeitsverhältnisse entfristete. Die Bekl. bestritt dies.

Nach Auffassung des 7. Senats des BAG können auch Arbeitsverträge mit Betriebsratsmitgliedern wirksam ohne Sachgrund bis zur Dauer von 2 Jahren gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG befristet werden. Während dieser Dauer ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung zulässig. Das Betriebsratsamt steht der Anwendung des TzBfG nicht entgegen. Der 7. Senat verweist insoweit auf seine bisherige Rspr. (U. v. 5.12.2012, 7 AZR 698/11). Im Einzelfall ist jedoch zu prüfen, ob die Verweigerung eines befristeten oder unbefristeten Folgevertrages eine unzulässige Benachteiligung wegen der Betriebsratsstätigkeit gemäß § 78 S. 2 BetrVG darstellt. Ist dies der Fall, hat das Betriebsratsmitglied einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf Abschluss eines entsprechenden Vertrages. Die Darlegungs- und Beweislast für eine unzulässige Benachteiligung trifft das Betriebsratsmitglied. Trägt es Indizien für eine Benachteiligung wegen der Betriebsratsstätigkeit vor, muss sich der AG hierauf konkret einlassen und die Indizien ggf. entkräften.

Nach Ansicht des LAG Niedersachsen hatte die Bekl. nachvollziehbare von der Betriebsratsstätigkeit unabhängige Gründe für die Nichtverlängerung des Vertrages mit der Kl. vortragen können. Der 7. Senat hat diese vom LAG vorgenommene Gesamtwürdigung, wonach die Kl. nicht wegen ihrer Betriebsratsstätigkeit benachteiligt worden ist, nicht beanstandet.

(BAG v. 25.6.2014, 7 AZR 847/12)

Die Rechtmäßigkeit einer Zurruehesetzungsverfügung ist nicht von der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) abhängig

- Der bei einem Postnachfolgeunternehmen durch ges. Überleitung beschäftigte beamtete Kl. war seit Mai 2007 fortlaufend arbeitsunfähig erkrankt. Nach med. Begutachtung war er dauerhaft nicht mehr in der

Lage, auch nur halbschichtige Tätigkeiten auszuüben. Die Bkl. versetzte ihn daher in den vorzeitigen Ruhestand. Widerspruch und Klage hiergegen blieben erfolglos. Die vom Kl. eingelegte Revision hat das BVerwG zurückgewiesen.

AG sind zwar auch gegenüber Beamten verpflichtet, bei krankheitsbedingten Fehlzeiten von mehr als 6 Wochen innerhalb eines Jahres gemäß § 84 Abs. 2 S. 1 SGB IX die Durchführung eines BEM anzubieten. Das BEM ist nach Auffassung des BVerwG jedoch keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für eine Verfügung, mit der ein Beamter wegen dauernder Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt wird. Der Gesetzgeber habe das BEM und das Dienstunfähigkeitsverfahren nicht miteinander verzahnt. Aus diesem Grund wirke sich das Unterlassen eines BEM nicht unmittelbar auf die Rechtmäßigkeit der Zuruhesetzungsverfügung aus.

Anders noch als das OVG *Schleswig* ist das BVerwG der Auffassung, dass zu ermitteln war, ob und welche amtsangemessenen Beschäftigungsmöglichkeiten es für den Kl. bei der Personalserviceagentur, zu der er versetzt war, gab und welche körperlichen Anforderungen hierzu erforderlich gewesen wären. Die durch das OVG unterlassenen Ermittlungen wirkten sich im Ergebnis jedoch nicht aus, da der Kl. generell arbeitsunfähig war und daher seine Dienstpflichten unabhängig von der Bestimmung des maßgeblichen Tätigkeitsfeldes nicht mehr erfüllen konnte.

(BVerwG v. 05.06.2014, 2 C 22.13)

Erfolgreiche Klage gegen strategische Telekommunikationsüberwachung durch den BND im Jahr 2010

Der Kl. wendet sich gegen die sog. strategische Telekommunikationsüberwachung, die dem BND nach dem Gesetz zur Beschränkung des Brief-, Post- und Fernmeldegeheimnisses erlaubt ist. Danach ist der BND im Rahmen seiner Aufgaben berechtigt, die Telekommunikation zu überwachen und aufzuzeichnen. Bei der strategischen Telekommunikationsüberwachung werden internationale Telekommunikationsbeziehungen anhand vorher festgelegter Suchbegriffe durchsucht. Nach dem Bericht des parl. Kontrollgremiums wurden im Jahre 2010 37 Mio. »Treffer«, die fast ausschließlich den E-Mail-Verkehr betrafen, erzielt und weiter bearbeitet. Als nachrichtendienstlich relevant wurden von den erzielten Treffern 213 eingestuft, davon 12 E-Mails.

Der Kl. hat beim erstinstanzlich zuständigen BVerwG Klage erhoben und Feststellung beantragt, dass der BND durch die strategische Telekommunikationsüberwachung im Jahre 2010 sein Fernmeldegeheimnis verletzt hat. Er ist RA und kommuniziert seit vielen Jahren per E-Mail mit ausländischen Mandanten, Kollegen und anderen Gesprächspartnern. Gegenstand der E-Mails sind damit auch Angelegenheiten, die dem Anwaltsgeheimnis unterliegen. Aufgrund der strategischen Telekommunikationsüberwachung geht der Kl. davon aus, dass auch seine anwaltliche Korrespondenz erfasst und gelesen worden sei. Er hält das Gesetz zur Beschränkung des Brief-, Post- und Fernmeldegeheimnisses, soweit es die strategische Telekommunikationsüberwachung betrifft, daher für verfassungswidrig. Diese sei nicht geeignet, die Menge insbes. der erfassten E-Mails auf das Maß zu begrenzen, was für eine legitime Auslandsaufklärung erforderlich sei. Außerdem meint er, dass jedenfalls die Erfassung des E-Mail-Verkehrs im Jahre 2010 unverhältnismäßig gewesen sei.

Das BVerwG hat die Klage als unzulässig abgewiesen. Nach der VwGO muss der Kl. selbst in eigenen Rechten betroffen sein. Mit der Feststellungsklage kann nicht unabhängig von einer eigenen, konkret feststehenden Betroffenheit die Rechtmäßigkeit von behördlichen Maß-

nahmen gerichtlich überprüft werden. Die Klage wäre nur zulässig gewesen, wenn die strategische Telekommunikationsüberwachung den E-Mail-Verkehr des Kl. im Jahre 2010 tatsächlich erfasst hätte. Dass allein eine derartige Möglichkeit nicht auszuschließen ist, reicht nicht aus.

Zur Gewährung effektiven Rechtsschutzes sei es auch nicht ausnahmsweise geboten, von dem Erfordernis der konkreten Betroffenheit des Kl. abzusehen. Zwar räumt das Gericht ein, dass der Kl. aufgrund der Heimlichkeit der Überwachung und der gesetzlichen Löschungsvorschriften, die zu einer Löschung aller aus dem Jahre 2010 erfassten, aber nachrichtendienstlich irrelevanten E-Mails geführt haben, in Beweisnot gerät, seine tatsächliche Betroffenheit belegen zu können. Die Zulassung einer bloßen möglichen Betroffenheit führe jedoch dazu, dass letztlich eine abzulehnende allgem. Kontrolle durch die VG eröffnet würde. Außerdem werde nach dem Gesetz zur Beschränkung des Brief-, Post- und Fernmeldegeheimnisses die allgemeine Kontrolle durch unabhängige und mit effektiven Kontrollbefugnissen ausgestattete G-10-Kommission des BT gewährleistet.

(BVerwG v. 28.5.2014, 6. A 1.13)

Elektronischer Rechtsverkehr in der Arbeitsgerichtsbarkeit des Landes NRW

Bei allen ArbG und LAG in NRW besteht jetzt die Möglichkeit, Anträge, Klagen, Rechtsmittel und sonstige Schriftstücke elektronisch über das *Elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach (EGVP)* rechtssicher und schnell zu übermitteln. Im Gegenzug gilt dies auch für die Übersendung von Dokumenten der Gerichte an die Verfahrensbeteiligten. Um die handschriftliche Unterschrift zu ersetzen, müssen die Schriftstücke vor dem Versand mit einer qualifizierten Signatur versehen werden. Seit dem 1.7.2013 waren bereits das LAG *Düsseldorf* und das ArbG *Düsseldorf* per *EGVP* erreichbar. Das Gleiche gilt jetzt auch für die 8 weiteren Gerichte des Bezirks.

Die Nutzung des elektronischen Rechtsverkehrs ist nicht verpflichtend. Nach wie vor können Schriftstücke per Post oder per Fax übermittelt werden. Darüber hinaus bleibt es wie bisher möglich, Klagen und Anträge auf der Rechtsantragstelle der ArbG zu Protokoll zu erklären.

Weitere Informationen unter www.lag-duesseldorf.nrw.de unter dem Reiter »Kontakt« zum Stichwort *Elektronischer Rechtsverkehr* und auf den Internetseiten der ArbG unter dem gleichen Stichwort.

Kein Freibrief in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

Der Kl. erhielt eine fristlose Kündigung während der Freistellungsphase der Altersteilzeit, weil er während dieser Zeit Straftaten begangen und einen rechtskräftigen Strafbefehl über 65 Tagessätze erhalten hatte. Der Kl. ist AN des öff. Dienstes. Die Straftaten hatten einen dienstlichen Bezug. Mit Unterstützung eines Arbeitskollegen beantragte er für sich verschiedene nautische Befähigungszeugnisse, für die er die Voraussetzungen tatsächlich nicht erfüllte. Sein Kollege bescheinigte ihm wahrheitswidrig den erfolgreichen Besuch der erforderlichen Lehrgänge und die notwendigen Fahrzeiten als verantwortlicher Schiffsführer.

Das LAG hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Auch während der Freistellungsphase der Altersteilzeit bestehen die beiderseitigen Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis weiter. Auch während dieser Zeit muss der AG erhebliche Pflichtverstöße nicht hinnehmen. Die Straftaten mit dienstlichem Bezug, bei denen der Kl. seine Stellung im öff. Dienst ausgenutzt habe, seien so schwerwiegend, dass auch eine vorherige Abmahnung entbehrlich war. Das LAG hat die Revision nicht zugelassen. (LAG Schleswig-Holstein v. 20.05.2014, 2 Sa 410/14, n.rkr.)

Kirchlicher AG muss keine Entschädigung bei erfolgloser Bewerbung einer konfessionslosen Bewerberin zahlen

› Der Bekl., ein Werk der ev. Kirche in Deutschland (EKD), schrieb eine Stelle für einen Referenten/eine Referentin für die Erstellung eines unabhängigen Berichtes zur Umsetzung der Antirassismuskonvention der Vereinten Nationen aus. In der Stellenausschreibung wurde darauf hingewiesen, dass entsprechend den kirchlichen Bestimmungen die Mitgliedschaft in einer ev. oder der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehörender Kirche und die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag Voraussetzung sei. Die Kl. ist konfessionslos. Sie bewarb sich auf die Referentenstelle und wurde nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Sie verlangt von der Bekl. Entschädigung wegen Benachteiligung aus Gründen der Religion nach den Bestimmungen des AGG.

Anders als das ArbG *Berlin* hat das LAG angenommen, der Kl. stehe kein Entschädigungsanspruch zu. Eine Ungleichbehandlung sei im Hinblick auf das verfassungsrechtliche Selbstbestimmungsrecht der Kirchen (Art. 140 GG) nach § 9 AGG gerechtfertigt. Auch europarechtliche Bestimmungen stünden nicht entgegen, da in Art. 17 AEUV der Status, den Kirchen in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, geachtet werde. Es sei deshalb nicht zu beanstanden, dass der Bekl. für die Referententätigkeit eine Identifikation mit ihm fordere, die sich nach außen durch die Kirchenmitgliedschaft zeige. Er habe deshalb konfessionslose Bewerber außer Acht lassen dürfen.

(LAG Berlin-Brandenburg v. 28.5.2014, 4 Sa 157/14 und 4 Sa 238/14, n. rkr.)

Mindestgröße für Pilotinnen und Piloten verstößt gegen AGG

› In einem Verbandstarifvertrag enthaltene Auswahlrichtlinien für die Pilotenausbildung, die eine Mindestgröße von 165 cm vorsehen, verstoßen wegen mittelbarer Frauendiskriminierung gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die Kl. hatte sich für die Ausbildung zur Pilotin bei der Lufthansa beworben. Das Bewerbungsverfahren führt die Lufthansa AG (Bekl. zu 1.) durch, die Lufthansa Flight Training GmbH (Bekl. zu 2.) schließt den Schulungsvertrag mit den erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerbern ab. Wegen ihrer Körpergröße von nur 161,5 cm wurde die Kl. zur Pilotenausbildung nicht zugelassen. Die Lufthansa berief sich für die in einem Verbandstarifvertrag enthaltene Richtlinie zur Mindestgröße darauf, dass diese erforderlich sei, um Flugzeuge sicher zu führen. Mit ihrer Klage verlangt die Kl. Schadensersatz und Entschädigung in Höhe von insgesamt 135 T €.

Wie bereits die 1. Instanz ist das LAG der Auffassung, dass es sich um eine durch sachliche Gründe nicht gerechtfertigte Diskriminierung wegen des Geschlechts handelt und daher ein Verstoß gegen § 7 Abs. 2 AGG vorliegt. Aus der Statistik des Sozio-ökonomischen Panels zur Größe der über 20-Jährigen, die das ArbG Köln herangezogen hatte, geht hervor, dass 10 mal so viele Frauen wie Männer von der Regelung über die Mindestgröße betroffen sind. Eine sachliche Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung liegt schon deshalb nicht vor, weil andere Fluggesellschaften deutlich geringere Mindestgrößen verlangen.

Trotz des Verstoßes gegen das AGG hat das LAG die Klage abgewiesen und damit im Ergebnis die erstinstanzliche Entscheidung bestätigt. Nach Auffassung des LAG konnten die Ansprüche nach dem AGG nur gegenüber der Lufthansa Flight Training GmbH geltend gemacht werden, da nur sie und nicht die Lufthansa AG als potentielle AG der Kl.

in Betracht kam. Gegenüber dieser Bekl. sei die Berufung unzulässig, da sich die Kl. in ihrer Berufungsbegründung nicht in formell ausreichender Weise mit den Entscheidungsgründen des ArbG auseinandergesetzt habe. Gegenüber der Bekl. zu 1. hat das LAG die Klage abgewiesen, weil die von der Kl. geltend gemachten Schadensersatzansprüche nur auf das AGG hätten gestützt werden können und die für ein Schmerzensgeld erforderliche schwerwiegende Verletzung des allg. Persönlichkeitsrechts nicht vorgelegen habe.

(LAG Köln v. 25.06.2014, 5 Sa 75/14, n. rkr.)

Keine Entschädigung wg. Benachteiligung aufgrund Übergewichts

› Die Kl. verlangte Entschädigung und Schmerzensgeld von 30.000 €. Sie sei als Stellenbewerberin wegen Übergewichts und damit wegen Behinderung i. S. d. AGG benachteiligt worden. Der bekl. e. V., eine Patientenorganisation, verfolgt gemeinnützige Ziele der Gesundheitsförderung. Die Bekl. zu 2) und ein weiteres Vorstandsmitglied führten mit der Kl. ein Vorstellungsgespräch. Sie fragte die Kl., was dazu geführt habe, dass sie kein Normalgewicht habe. Es gehe auch darum, dass die Kl. bei Mitgliederversammlungen anwesend sein müsse und dass vielen Mitgliedern immer wieder gesagt werden müsse, dass sie das Thema Übergewicht ausschalten müssten. In ihrem jetzigen Zustand wäre die Kl. kein vorzeigbares Beispiel und würde die Empfehlungen des Vereins für Ernährung und Sport konterkarieren.

Die Klage wurde abgewiesen. Die Ansprüche ergeben sich nicht aus § 15 Abs. 2 AGG. Die Kl. ist tatsächlich nicht so übergewichtig, dass eine Behinderung in Betracht käme. Es liegt auch kein widerrechtlicher Eingriff in das allg. Persönlichkeitsrecht der Kl. vor. Es steht nicht zur Überzeugung des Gerichtes fest, dass die Kl. in erster Linie wegen ihres vermeintlichen Übergewichtes nicht eingestellt worden ist.

Sofern die Bekl. sich bei der Entscheidung, ob die Kl. als Geschäftsführerin eingestellt wird, auch vom äußeren Erscheinungsbild der Kl. und ihrer mangelnden Bereitschaft, sich hierüber auszutauschen, bestimmen ließen, liegt hierin kein widerrechtlicher Eingriff in das allg. Persönlichkeitsrecht. Eine Rechtspflicht des Bekl., seine Entscheidung über die Einstellung gänzlich unabhängig vom äußeren Erscheinungsbild der Kl. zu treffen, besteht nicht. Vielmehr durfte die Bekl. in ihre Erwägungen auch einbeziehen, ob die Kl. aufgrund ihrer Gesamtpersönlichkeit und Erscheinung bereit und in der Lage ist, die Anliegen des Vereins, namentlich dessen Empfehlungen für ein gesundheitsbewusstes Verhalten, überzeugend zu vertreten.

(ArbG Darmstadt 12.06.14, 6 CA 22/13)

Kfm. Leiter der Charité wird freigestellt

› Die Charité hat ihren kfm. Leiter von der Arbeitsleistung bis zum 30.6.2014 freigestellt. Sie wirft ihm die Nicht-Verwendung von Drittmitteln und deren unterlassene Verwaltung vor. Sie habe derzeit kein Vertrauen mehr zu ihm. Der Sachverhalt könne nur ohne die Beschäftigung des kfm. Leiters umfassend und objektiv aufgeklärt werden. Der kfm. Leiter klagte gegen seine Freistellung, da sie eine unberechtigte Vorverurteilung bedeute, und verlangte seine Beschäftigung bis zum 30.6.2014. Das ArbG Berlin hat die Klage abgewiesen. Nach Abwägung der beiderseitigen Interessen müsse die Charité den Kläger nicht beschäftigen. Im Geschäftsbereich des Kl. sei es zu einer intransparenten Geschäftsführung gekommen, die die Charité aufklären müsse. Bei einer tatsächlichen Beschäftigung des Kl. sei ihr dies jedoch nicht möglich. Dass der Kl. oder Dritte für aufgetretene Missstände verantwortlich ist, hat das ArbG nicht festgestellt.

(ArbG Berlin v. 14.5.2014, 21 Ca 4958/14)

Volontariat bei der *taz*.die tageszeitung – Entschädigung wegen der Diskriminierung eines männlichen Bewerbers

» Die Bekl., die Volontariatsstellen bei der *taz*.die tageszeitung finanziert, schrieb eine Volontariatsstelle ausschließlich für eine Frau mit Migrationshintergrund aus. Männliche Bewerber, darunter auch der Kl., erhielten von vornherein eine Absage. Der Kl. verlangt von der Bekl. eine Entschädigung nach dem AGG. Die Bekl. meint, die Ungleichbehandlung sei sachlich gerechtfertigt, da sie erforderlich sei, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen im journalistischen Bereich zu erhöhen.

Das ArbG hat der Klage stattgegeben und die Bekl. zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 3 Monatsgehältern verurteilt. Eine unzulässige Benachteiligung des Kl. wegen seines Geschlechtes liegt vor. Weder ist es zulässig, männliche Bewerber ausnahmslos auszuschließen noch ist der Ausschluss zur Förderung von Frauen in Führungspositionen geeignet, da es sich lediglich um die Besetzung einer Volontariatsstelle gehandelt habe.

(ArbG Berlin v. 05.06.2014, 42 Ca 1530/14, n.rkr.)

Zusammenfassungen/Abstracts

Prof. Dr. Christiane Brors: Der Übernahmeanspruch von Leiharbeitnehmern nach den Tarifverträgen Leih-/Zeitarbeit in der Metall und Elektroindustrie

AuR AuR 7/2014, S. 258

Von der IG Metall und den Metallarbeitgeberverbänden abgeschlossene TV für die Leiharbeit sehen nach 24 Monaten Einsatzzeit beim Entleiher einen Übernahmeanspruch des Leiharbeitnehmers vor. So bestimmt bspw. Nr. 4 des TV Leih/Zeitarbeit Baden Württemberg, dass der Entleiher dem Leiharbeitnehmer nach 24 Monaten Einsatzzeit einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten hat. Die Einsatzzeiten werden – auch bei vorheriger Tätigkeit im Entleiherbetrieb – ab Inkrafttreten des TV am 20.5.2012 berechnet. Der Übernahmeanspruch kann bei Beschäftigungsproblemen und vorheriger Beratung mit dem BR entfallen. Mit dem Übernahmeanspruch konkretisieren die Tarifvertragsparteien in einem bislang vom nationalen Gesetzgeber nicht geregelten Bereich die europarechtlich vorgegebenen Einsatzgrenzen für Leiharbeitnehmer. Die Regelung ist weder als Vertrag zu Gunsten Dritter noch als Betriebsnorm gemäß § 3 Abs. 2 BetrVG sondern als Abschlussnorm gemäß § 1 Abs. 1 TVG anzusehen. Dafür spricht, dass die Norm einen individuellen Anspruch des Leiharbeitnehmers begründet. Der Anspruch setzt beiderseitige Tarifbindung voraus, er steht also nur IGM-Mitgliedern zu. Inhaltlich ist der Übernahmeanspruch auf den Arbeitsplatz gerichtet, auf dem der Leiharbeitnehmer beim Entleiher bisher eingesetzt war. Dies ergibt sich aus dem Zweck der tariflichen Regelung, wonach gerade auf dem Arbeitsplatz des Leiharbeitnehmers eine dauerhafte Beschäftigung von Leiharbeitnehmern vermieden werden soll. War der Leiharbeitnehmer auf unterschiedlichen Arbeitsplätzen beschäftigt, hat er Anspruch auf den Arbeitsplatz, auf dem er überwiegend eingesetzt war. Der Übernahmeanspruch kann nach der tariflichen Regelung durch den Abschluss einer BV ausgeschlossen werden. Dazu reicht jedoch nicht irgendeine BV, die sich mit Leiharbeit befasst. Sie muss vielmehr durch die tarifliche Norm vorgegebene inhaltliche Anforderungen erfüllen, die sämtlich das Ziel verfolgen, die Belegschaft qualifiziert vor einem Abbau von Stammarbeitsplätzen durch dauerhafte Leiharbeit zu schützen. Lediglich die Wahl der geeigneten Mittel ist den Betriebsparteien überlassen.

Helmut Zimmermann: Zur Bedeutung des arbeitsplatzbezogenen Unterrichts-, Anhörungs- und Erörterungsanspruchs des einzelnen Arbeitnehmers gem. § 81 BetrVG

AuR AuR 7/2014, S. 262

Der in § 81 BetrVG geregelte arbeitsvertragliche Unterrichts-, Anhörungs- und Erörterungsanspruch des AN ergänzt die kollektiven Rechte des BR. Auch und gerade in betriebsratslosen Betrieben soll die Vorschrift gewährleisten, dass der AG jeden einzelnen AN rechtzeitig und vollständig über seine Arbeitsaufgaben, die Beschaffenheit seines

Prof. Dr. Christiane Brors: The claim to transference of borrowed workforce concerning to the trade union agreements Leih-/Zeitarbeit in the metal and electrical industry

AuR AuR 7/2014, S. 258

Trade union agreements on temporary employment of the IG Metall and the employers' associations in metal industry allow for a claim to transference of the borrowed workforce after 24 months working time. E.g. Nr. 4 trade union agreement Baden Württemberg determines that the hirer has to offer the temporary worker an unlimited employment contract after 24 months. Working times are assessed from the coming into effect of the trade union agreement on 05.20.2012 even if the temporary worker has worked for the hirer beforehand. The claim to transference can be omitted in case of occupation problems and prior counsel with the works council. With the claim to transference, the bargaining partners are concretizing the limitations of use of borrowed workforce determined by the EU, a field which has not yet been regulated by the national legislator. The regulation is neither to be seen as contract to the benefit of a third party nor as rule concerning the company according to § 3 II BetrVG, but as concluding norm according to § 1 I TVG. The fact that the norm constitutes an individual claim of the temporary worker argues for this point of view. Only IGM members are entitled to this claim as it requires both parties to be bound by collective agreements. With regard to contents, the claim is aimed at the workplace where the temporary worker has been working so far. This is the result of the purpose of the regulation of the trade union agreement, as a continuing employment of temporary workers on the very workplace of the borrowed workforce is to be avoided. The temporary worker has a claim aimed on the workplace where he/she has been employed most of the time, if there have been several different workplaces. The claim to transference can be excluded by a works council agreement. Nevertheless, not every works council agreement treating temporary work is sufficient. It has to fulfill the requirements regarding to contents given by the regulations of the trade union agreement which aim to protect the workforce against the reduction of workplaces and the increase of temporary work. Only the choice of an appropriate measure is left to the parties.

Helmut Zimmermann: The meaning of the single employee's right to information, hearing and debate concerning his workplace according to § 81 BetrVG

AuR AuR 7/2014, S. 262

The employee's right to information, hearing and debate concerning his workplace in § 81 BetrVG amends the collective rights of the workers' council. Especially in enterprises without a workers' council, the regulation is supposed to guarantee the complete and duly information of every single employee about his work tasks, the condition

Arbeitsplatzes und -bereichs, über Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie über geplante Veränderungen im Arbeitsbereich informiert. Verletzt der AG seine Verpflichtungen aus § 81 BetrVG, kann sich der AN dagegen in mehrfacher Hinsicht zur Wehr setzen. Neben den Beschwerderechten gem. § 84 Abs. 1 und § 85 Abs. 1 BetrVG steht ihm gem. § 273 Abs. 1 BGB das Recht zu, die Arbeitsaufnahme bzw. Fortführung der Arbeit zu veränderten Arbeitsbedingungen bis zur Nachholung der geschuldeten Unterrichtung oder Erörterung zu verweigern, ohne dadurch seinen Entgeltanspruch zu verlieren. Außerdem hat er die Möglichkeit, im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren auf Erfüllung seines Unterrichtungs- oder Erörterungsanspruchs und – soweit ihm durch dessen Unterlassung ein Schaden entstanden ist – auch auf Schadenersatz zu klagen. Fehlt es an einer rechtzeitigen und umfassenden Unterrichtung und Erörterung, ist es dem AG schließlich verwehrt, änderungsbedingte Leistungsdefizite zum Anlass einer Abmahnung oder einer personen- oder verhaltensbedingten Kündigung zu nehmen.

Alain-Christian Monkam, Paris
Arbeitsrecht in Frankreich: eine Übersicht

 AuR 7/2014, S. 265

Der Autor beleuchtet in seinem Kurzaufsatz die wesentlichen Unterschiede zwischen dem deutschen und dem französischen Recht. Es ist immer wieder erstaunlich, wenn ausl. Firmen im franz. Recht auf Strafen wie Haft u. Geldstrafen stoßen für Vorgänge wie bspw. das Unterlassen einer Abstimmung. Ignoriert ein AG auch den eingesetzten BR und verweigert er ihm seine Mitwirkungsrechte, so drohen empfindliche Geldstrafen. Neben BR kennt das französische Arbeitsrecht auch Gewerkschaften, die ähnlich wie in Deutschland TV aushandeln oder den Arbeitgeber »beraten« können. Auch der Arbeitsinspektor, der die Aufgabe der Überwachung der AG, hat ist in Frankreich eingeführt. Hinsichtlich des Kündigungsschutzes kann in Frankreich jeder AN sein Recht geltend machen und sogar bei ungerechtfertigter Kündigung eine hohe Entschädigung verlangen. Neben den Massentlassungen geht der Autor auch auf Unterschiede in der gesetzlichen Arbeitszeit oder die fehlende Durchsetzbarkeit der Wettbewerbsklausel ein.

and nature of his work place and area, about accident as well as health risks, and planned changes in his/her work area. The employee is able to defend himself in several ways if his employer is violating his obligations of § 81 BetrVG. In addition to the right to complain according to § 84 I and § 85 I BetrVG, the employee has the right to refuse taking up or continuing work under changed working conditions until the information and debate is made up, without losing his right to remuneration. Besides, the employee has the right to claim performance, or if harmed by the employer's failure to act, to compensation, in a so-called »judgment procedures« (Urteilsverfahren). In a complete and in time information lacking, the employer is not allowed to give notice to the employee or to end the employment by dismissal on grounds of conduct or reasons in the person of the employee because of underperforming due to the changes at the work place.

Alain-Christian Monkam, Paris:
Labor law in France: A general view

 AuR 7/2014, S. 265

In this article, the author illustrates the main differences between German and French law. There are severe fines for employers ignoring works councils and their rights to participate. Besides works councils, in French law there are trade unions which are able to contract trade union agreements and to »negotiate« employers. In France there is also a inspector of work who supervises the employers. Concerning protection against unlawful dismissal, every employee in France is able to enforce his/her rights and is even able to get high compensation for unlawful dismissal. Besides mass dismissals the author examines the differences in statutory working time and the missing enforceability of the ancillary covenant in this article.

Der handliche Kommentar für jedes Betriebsratsmitglied



Klar, verständlich und auf dem neuesten Stand erläutert der Basiskommentar das gesamte Betriebsverfassungsrecht. Er bringt die Rechtsprechung auf den Punkt. Zu vielen Einzelfällen bieten die Autoren einen Überblick über den aktuellen Rechtsstand, die Meinung der Rechtsprechung und – wenn nötig – eine arbeitnehmerfreundliche Empfehlung.

Die 18. Auflage verarbeitet die neuesten Diskussionen und die aktuelle Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsrecht bis Anfang 2014. Darunter sind diese wichtigen Urteile:

- Neues zu Kosten- und Sachaufwand des Betriebsrats und zur BR-Haftung
- Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
- Neue BAG-Rechtsprechung zur Beschlussfassung von Betriebsräten
- Anfechtung von Betriebsratswahlen
- Änderungskündigung bei Betriebsratsmitgliedern
- Mitbestimmung bei Arbeitszeit beim Einsatz mobiler Arbeitsmittel
- Neues zu Schicht- und Kurzarbeit
- Neues zu Social Media, Facebook.
- Mitbestimmung bei neuen technologischen Entwicklungen wie Crowdsourcing
- Mitbestimmung bei psychischen Erkrankungen und bei Integrationsvereinbarungen
- Mitbestimmung bei Lohn- und Vergütungsfragen
- Mitbestimmung bei Leiharbeit und Werkverträgen

Ihr Anspruch:

»Jedem Betriebsrat steht nach § 40 Abs. 2 BetrVG ein Kommentar zum BetrVG in der neuesten Auflage als unentbehrliches Arbeitsmittel zu.«
(BAG vom 26.10.1994, NZA 1995, S.386)

Thomas Klebe / Jürgen Ratayczak
Micha Heilmann / Sibylle Spoo
Betriebsverfassungsgesetz
Basiskommentar mit Wahlordnung
18., überarbeitete Auflage
2014. 935 Seiten, kartoniert
€ 39,90
ISBN 978-3-7663-6325-1

Die Autoren

Dr. Thomas Klebe, Leiter des Hugo Sinzheimer Instituts, zuvor Justiziar der IG Metall, ehrenamtlicher Richter am BAG.

Jürgen Ratayczak, Rechtsanwalt, Jurist im Funktionsbereich Betriebs- und Mitbestimmungspolitik beim Vorstand der IG Metall; ehrenamtlicher Richter am BAG.

Micha Heilmann, Rechtsanwalt, Leiter Hauptstadtbüro und Rechtsabteilung der NGG; ehrenamtlicher Richter am BAG.

Sibylle Spoo, Rechtsanwältin, Leiterin Bereich Mitbestimmung im Fachbereich Telekommunikation, Informationstechnologie der verdi-Bundesverwaltung, ehrenamtliche Richterin am BAG.

EINFACH ONLINE BESTELLEN ODER COUPON AUSFÜLLEN UND ABSCHICKEN:

1. Einsteigen auf www.bund-verlag.de/6325 2. Daten eingeben 3. Absenden

Expl.	Best.-Nr. 978-3-7663-	Autor / Kurztitel	Preis / €
	6325-1	Klebe u. a. Betriebsverfassungsgesetz	39,90

Absender: Frau Herr

Name / Vorname: _____

Firma / Funktion: _____

Telefon: _____

E-Mail: _____

Straße / Nr.: _____

PLZ / Ort: _____

Datum / Unterschrift: _____

E-Mail-Service

Ja, ich möchte den E-Mail-Service Ihres Verlages nutzen, um über interessante Angebote und Neuigkeiten auf dem Laufenden gehalten zu werden. Diesen Service kann ich jederzeit schriftlich bei der Bund-Verlag GmbH widerrufen.

SERVICE-FAX: 069 / 79 50 10-11*

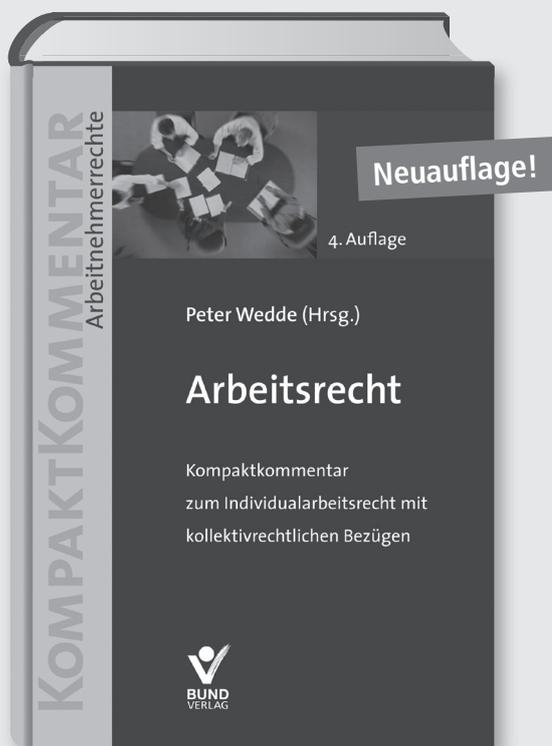
*Wir geben Ihre Bestellung zur Ausführung an eine Buchhandlung unserer Wahl weiter.

AUR 06 14 154



Postfach
60424 Frankfurt am Main
Infotelefon:
0 69 / 79 50 10-20
Fax:
0 69 / 79 50 10-11
Internet:
www.bund-verlag.de/6325
E-Mail:
kontakt@bund-verlag.de

Das Individualarbeitsrecht in einem Band



Peter Wedde (Hrsg.)
Arbeitsrecht
Kompaktcommentar zum Individualarbeitsrecht mit
kollektivrechtlichen Bezügen
4., überarbeitete Auflage
2014. 1.625 Seiten, kartoniert
€ 89,-
ISBN 978-3-7663-6327-5

Klar, prägnant und gut verständlich erläutert der nun in der vierten Auflage vorliegende Kompaktcommentar das gesamte Individualarbeitsrecht – konzentriert aufbereitet in einem Band. Die Kommentierungen haben stets die Arbeitnehmerposition im Blick, verzichten auf wissenschaftlichen Ballast und orientieren sich an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Gesetz und Rechtsprechung sind auf aktuellem Stand. Zahlreiche gesetzliche Detailänderungen, wie etwa im AÜG, sind eingearbeitet worden.

Optisch hervorgehoben werden Hinweise und Beispiele für die Interessenvertreter. Diese machen das Werk besonders für Betriebs- und Personalräte und deren Berater zu einem zuverlässigen Hilfsmittel für die tägliche Arbeit.

Komentierungen zu folgenden Vorschriften sind enthalten:

- Arbeitnehmer- Entsendegesetz (AEntG)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – in Auszügen (AGG)
- Arbeitsplatzschutzgesetz (ArbPlSchG)
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – in Auszügen (AÜG)
- Berufsbildungsgesetz – in Auszügen (BBiG)
- Bundesdatenschutzgesetz – in Auszügen (BDSG)
- Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)
- Bürgerliches Gesetzbuch – in Auszügen (BGB)
- Bundesurlaubsgesetz (BUrLG)
- Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)
- Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)
- Gewerbeordnung – in Auszügen (GewO)
- Insolvenzordnung – in Auszügen (InsO)
- Jugendarbeitsschutzgesetz – in Auszügen (JArbSchG)
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Nachweisgesetz (NachwG)
- Pflegezeitgesetz (PflegeZG)
- Sozialgesetzbuch IX – in Auszügen (SGB IX)
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Beachten Sie auch:



Brall / Kerschbaumer / Scheer
Westermann (Hrsg.)
Sozialrecht für Arbeitnehmer
SGB I bis SGB XII und SGG
Kompaktcommentar
Arbeitnehmerrechte
2013. 2.109 Seiten, gebunden
€ 139,-
ISBN 978-3-7663-6166-0

EINFACH ONLINE BESTELLEN ODER COUPON AUSFÜLLEN UND ABSCHICKEN:

1. Einsteigen auf www.bund-verlag.de/6327 2. Daten eingeben 3. Absenden

Expl.	Best.-Nr. 978-3-7663-	Autor / Kurztitel	Preis / €
	6327-5	Wedde Arbeitsrecht	89,-
	6166-0	Brall u.a. Sozialrecht	139,-

E-Mail-Service

- Ja, ich möchte den E-Mail-Service Ihres Verlages nutzen, um über interessante Angebote und Neuigkeiten auf dem Laufenden gehalten zu werden. Diesen Service kann ich jederzeit schriftlich bei der Bund-Verlag GmbH widerrufen.

Absender: Frau Herr

Name / Vorname: _____

Firma / Funktion: _____

Telefon: _____

E-Mail: _____

Straße / Nr.: _____

PLZ / Ort: _____

Datum / Unterschrift: _____

SERVICE-FAX: 069 / 79 50 10-11*

*Wir geben Ihre Bestellung zur Ausführung an eine Buchhandlung unserer Wahl weiter.

AUR 06 14 157



Postfach
60424 Frankfurt am Main
Infotelefon:
0 69 / 79 50 10-20
Fax:
0 69 / 79 50 10-11
Internet:
www.bund-verlag.de/6327
E-Mail:
kontakt@bund-verlag.de