

■ **350 Verfahren gleichzeitig.** Das Bochumer Büro bearbeitet zurzeit ein immenses Massenverfahren. **Seite 2**

■ **Preis für genaue Analyse.** Ghazaleh Nassibi hat den Nachwuchspreis der DGB Rechtsschutz GmbH gewonnen. **Seite 2**

■ **Bessere Chance mit Zeugen.** Wegeunfälle sind Arbeitsunfälle – und schwer zu beweisen. **Seite 3**

■ **Mehrheitsprinzip muss entscheiden.** Interview mit IG Metall-Justitiar Thomas Klebe zur Tarifeinheit. **Seite 4**

## RECHT SO! klimaneutral Nachhaltig gut

Mit dieser Ausgabe wird RECHT SO! auf Papier gedruckt, das aus einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Forstbewirtschaftung stammt – das garantiert das FSC-Label. Die Kriterien: keine unkontrollierte Abholzung, keine Verletzung der Menschenrechte und keine Belastung der Umwelt. Außerdem wird der Newsletter klimaneutral produziert: Die beim Produktionsprozess entstehenden CO<sub>2</sub>-Emissionen werden ermittelt und durch den Erwerb von Zertifikaten aus Klimaschutzprojekten kompensiert.

Anerkannter Dienstunfall

## Zecke beißt Polizist

**Der Biss einer Zecke während einer Verkehrskontrolle ist ein Dienstunfall – so das saarländische Oberverwaltungsgericht auf Antrag eines Verkehrspolizisten.**

Bei einer Verkehrskontrolle in Neunkirchen wurde ein Polizeibeamter am Straßenrand von einer Zecke ins Schienbein gebissen. Im Hinblick auf eine mögliche spätere Borreliose-Erkrankung stellte er einen Antrag auf Anerkennung als Dienstunfall. Diesen lehnte das Innenministerium ab. Begründung: Bei einem Zeckenbiss verwirklichte sich das allgemeine Lebensrisiko. Es fehle der für die Anerkennung eines Dienstunfalles erforderliche spezifische dienstliche Zusammenhang. Vor Gericht konnte sich der vom DGB Rechtsschutz-Büro Saarbrücken unterstützte Beamte durchsetzen. Zwar habe keine Folgeinfektion vorgelegen, aber der Zeckenbiss habe trotzdem einen Körperschaden hervorgerufen: Während der Zeit, in der sich die Zecke im Körper festgebissen habe und Blut absauge, sei der physische Zustand des Betroffenen ungünstig verändert.

*Oberverwaltungsgericht Saarland am 22. April 2010, Az.: 1 A 155/08*

## Hoch gepokert – verloren

Den Wechsel von Teil- auf Vollzeit wollte eine Klinik ihrer Mitarbeiterin nur mit einem neuen Arbeitsvertrag bei einer Personalüberlassungsgesellschaft genehmigen.

Die Klägerin war seit 1995 als medizinische Bademeisterin in Vollzeit bei der Beklagten eingestellt. Nach ihrer Elternzeit kehrte sie im Jahr 2001 mit verkürzter Arbeitszeit wieder zurück. Ende 2008 beantragte sie eine Aufstockung ihrer Wochenarbeitszeit auf die frühere Stundenzahl von 35. Die Antwort des Arbeitgebers: Grundsätzlich könnte man die Arbeitszeit aufstocken, allerdings nur in Verbindung mit einem neuen Vertrag über eine Personalüberlassungsgesellschaft. Dies würde für die Mandantin des DGB Rechtsschutz-Büros Landshut allerdings nicht nur den Wechsel des Arbeitgebers bedeuten, sondern auch schlechtere arbeitsvertragliche Bedingungen, da der Tarifvertrag für die Zeitarbeitsbranche gelten würde.

### Schlechterstellung abgelehnt

Da sie dies ablehnte, beabsichtigte die Beklagte nun die Neuanstellung eines Bewerbers in Vollzeit. Der Betriebsrat verweigerte dazu seine Zustimmung, da die Interessen der Klägerin nicht gewahrt wurden. Daraufhin wurde der Bewerber über die Personalüberlassungsgesellschaft, die ausschließlich Personal an die Beklagte verleiht, auf die Vollzeitstelle gesetzt, ohne den Betriebsrat zu beteiligen.

Nach § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz müssen Mitarbeiter, die nach der Elternzeit ihre Stunden aufstocken wollen, Folgendes beachten: Es muss ein freier Arbeitsplatz für die Elternzeitrückkehrer vorliegen. Dieser wird dann als verfügbar aufgefasst, wenn eine Aufstockung der Arbeitszeit möglich ist.

Zudem muss der Arbeitnehmer, der die Arbeitszeitverlängerung wünscht, in gleichem Maße geeignet sein wie ein möglicher Bewerber. „Des Weiteren dürfen dabei keine sonstigen betrieblichen Belange im Weg stehen, beispielsweise dass die Leistung nur in Teilzeit erbracht werden kann oder andere Mitarbeiter dadurch benachteiligt werden – beides traf auf die Mandantin jedoch nicht zu“, so die Juristin Margarete Fiedler-Snell aus dem DGB Rechtsschutz-Büro Landshut. Im Gegenteil – sie war genauso qualifiziert wie der Bewerber, der an ihrer Stelle für den Vollzeitposten genommen werden sollte.

### Gute Kontakte mit dem Betriebsrat

Margarete Fiedler-Snell sieht die Gründe für den Klageerfolg vor allem in der guten Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat des beklagten Unternehmens: „Wir haben eine intensive Kommunikation mit dem Betriebsrat gepflegt, der uns auch über betriebsinterne Hintergründe wie die Personalplanung informiert hat.“ Nur so konnte das Gericht überzeugt



Foto: Dominik Bredt

**Verfahrenserfolg dank intensiver Kommunikation mit dem Betriebsrat: Margarete Fiedler-Snell vom DGB Rechtsschutz-Büro Landshut.**

werden, dass die Beklagte die begehrte Aufstockung der Arbeitszeit deshalb ablehnte, weil sich die Klägerin weigerte, einen neuen Arbeitsvertrag zu schlechteren finanziellen Konditionen mit der Personalüberlassungsgesellschaft zu schließen.

*Arbeitsgericht Passau am 14. Januar 2010, Az.: 2 Ca 616/09*

## AUSLEGUNGSSACHE

§ 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz sagt zur Verlängerung der Arbeitszeit: „Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass

dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.“ Daraus ergibt sich zwar nicht unmittelbar ein Anspruch des Arbeitnehmers. Die Formulierung „Der Arbeitgeber hat“ wird allerdings gemeinhin so ausgelegt, dass er dazu verpflichtet ist, sofern die Voraussetzungen für die Verlängerung erfüllt sind.

Meisterleistung der Logistik

## 350 Verfahren gleichzeitig

Das Bochumer Büro der DGB Rechtsschutz GmbH bewältigt zurzeit ein immenses Massenverfahren mit fast 350 Zahlungsklagen – gegen einen einzigen Arbeitgeber und wegen desselben Rechtsproblems.

Gegen die Wittener Firma aus der Metallbranche ist seit dem 27. Januar 2010 ein Massenverfahren anhängig, das nahezu 350 Mandanten betrifft – alles Mitarbeiter dieses Betriebs. „Üblicherweise einigt man sich mit dem Gegner auf ein bis drei Musterklagen“, berichtet Michael Mey, Teamleiter für das DGB Rechtsschutz-Büro Bochum, „aber in diesem Fall weigert sich der Geschäftsführer – aus Gründen, die keiner nachvollziehen kann.“

Also wurden 350 Klagen erhoben, 350 Termine notiert, dann absolviert, 350 Terminprotokolle geschrieben und an die Mandanten gesendet.

Es wurden 350 neue Kammertermine eingetragen und ebenso viele Schriftsätze aufgesetzt. „Hut ab vor den Mitarbeiterinnen – das ist eine Meisterleistung der Logistik unserer beiden Verwaltungsangestellten“, meint Michael Mey anerkennend.

Der Gütetermin im März 2010 brachte keine Einigung, jetzt wurde für Mai ein Kammertermin festgesetzt. „Das Gericht kann Musterklagen nur anregen, aber nicht anordnen“, erklärt der Jurist, „auch für die Gerichtsmitarbeiter bedeutet dieses Vorgehen enorme Mehrarbeit.“



**Weil ein Arbeitgeber Musterverfahren ablehnt, führt das DGB Rechtsschutz-Büro – hier Teamleiter Michael Mey – 350 Verfahren gegen ihn.**

Nachwuchspreis der DGB Rechtsschutz GmbH

## Preis für genaue Analyse

Die Gewinnerin des Preises zur Förderung des arbeitnehmernahen juristischen Nachwuchses 2009 der DGB Rechtsschutz GmbH ist Ghazaleh Nassibi. Im Berliner Büro der DGB Rechtsschutz GmbH erhielt sie am 20. April die Urkunde des mit 1.500 Euro dotierten Preises von Teamleiter Manfred Frauenhoffer (siehe Foto). Ihr Wettbewerbsbeitrag mit dem Titel „Richterliche Entgeltkontrolle am Maßstab von § 138 BGB – eine Möglichkeit der Bekämpfung von Lohndumping? Anmerkungen zum Urteil des BAG vom 22.04.2009 (5 AZR

436/08)“ überzeugte die dreiköpfige Jury. Zudem wird Nassibis Beitrag im zweiten Band des Jahrbuches des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes veröffentlicht. Die Berliner Rechtsanwältin ist seit

DGB Rechtsschutz GmbH bei Betriebsräte-Messe in Schweinfurt

Gut besucht war der Stand der DGB Rechtsschutz GmbH auf der Betriebsräte-Messe am 22. April, zu der die IG Metall Schweinfurt die Interessenvertreter zu Beginn ihrer neuen Amtszeit geladen hatte. Die Kollegen des DGB Rechtsschutz-Büros Schweinfurt halfen mit

+++ TICKER +++

Ein Arbeitnehmer kann gerichtlich feststellen lassen, dass ein Arbeitsunfall vorgelegen hat, und damit Ansprüche bei der Berufsgenossenschaft anmelden – auch Jahrzehnte nach einem Vorfall. Maria Wittgen, Juristin im DGB Rechtsschutz-Büro Augsburg, vertritt einen Mandanten, der als 16-jähriger Maurer-Auszubildender auf der Rückfahrt von einer Baustelle mit seinem Motorrad sehr schwer verunglückte. Er lag im Koma und nach langen Behandlungen musste ihm schließlich eine Niere entfernt werden. Das war im Sommer 1977. Es dauerte fast 20 Jahre, bis der inzwischen als Betriebsrat Tätige diesen Arbeitsunfall meldete – erst durch seine Amtsausübung hatte er erfahren, dass Unfälle auf dem Nachhauseweg Arbeitsunfälle sind.

### **Zeugen sind ausschlaggebend**

Die Ausgangslage war nach dem ablehnenden Bescheid von der Berufsgenossenschaft schwierig für das Gerichtsverfahren: Es gab kaum noch Unterlagen. Dennoch stellte das Sozialgericht Augsburg zugunsten des Klägers fest, dass er einen Arbeitsunfall erlitten hatte. Diese Feststellung ist Voraussetzung dafür, dass die Berufsgenossenschaft Leistungsansprüche prüfen kann. Mithilfe von zwei Zeugen konnte der Tatbestand des Arbeitsunfalles vor Gericht bewiesen werden. „Die damaligen Kollegen konnten sich gut an diesen bewussten Tag erinnern“, berichtet die Juristin, „und die Wegroute des Mandanten bestätigen.“ Das war wichtig, denn heute gibt es diese Straßen nicht mehr – inzwischen wurde dort ein großer See angelegt. Zeit und Weg sind die bestimmenden Kriterien dafür, ob tatsächlich ein Wege- und damit ein Arbeitsunfall vorliegt. Hätte der Maurer-Auszubildende damals einen Umweg gemacht, wäre es kein Arbeitsunfall gewesen – nur die direkte Route gilt als Arbeitsweg.

Nach der erfolgreichen Feststellung als Arbeitsunfall wurde im zweiten Schritt die Rente wegen des Verlustes der Niere beantragt – der Ausführungsbescheid der Berufsgenossenschaft steht noch aus.

### **Fünfstellige Nachzahlung**

Auch in Jena lag der eigentliche Unfall fast 20 Jahre zurück, bis das Sozialgericht Altenburg auf Arbeitsunfall entschied und der Verunglückten dadurch eine Rentenzahlung plus eine hohe fünfstellige Nachzahlung durch die Unfallkasse ermöglichte. Die Mandantin des DGB Rechtsschutz-Büros Jena knickte auf dem Weg zu einer Dienstbesprechung um und erlitt Schäden am Sprunggelenk, die eine Minderung der

Erwerbsfähigkeit nach sich zogen. Ort und Anlass der Dienstbesprechung waren Grund für die Unfallkasse, den Arbeitsunfall nicht anzuerkennen: In einer Gaststätte trafen sich die damalige Stellenleiterin der Deutschen Post in Jena mit Kollegen und dem scheidenden Vorgesetzten. Das sei eine private Vereinbarung gewesen, argumentierte die Unfallkasse.

### **Im Dienst beim Abendessen**

„Die Zeugen konnten übereinstimmend und glaubwürdig bestätigen“, erklärt Teamleiter Ralf Albert, „dass das Treffen im Lokal ein Arbeitstermin war.“ Der damalige Vorgesetzte hatte die Mitarbeiter verpflichtend dorthin bestellt und gebeten, Notizblock und Stift mitzubringen. Er selbst hatte auch Unterlagen dabei. Dass im Anschluss an die Besprechung gegessen wurde, stand nach Ansicht des Gerichts im Hintergrund. Auch die Gaststätte als Treffpunkt fand der Richter plausibel, da keine geeigneten Büroräume zur Verfügung standen.

**Nach einer angekündigten Änderung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können künftig in einem Betrieb die Inhaltsnormen mehrerer Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften parallel gelten. Die Arbeitgeber sprechen in diesem Zusammenhang von einer bevorstehenden Erosion der Tarifordnung. Ist dies eine realistische Einschätzung?**

Für die IG Metall sehe ich in der angekündigten Änderung der Rechtsprechung keine Nachteile. Im Gegenteil: Die Mög-

lichkeit der Arbeitgeber, durch Besenkung zum Beispiel der CGM (Christliche Gewerkschaft Metall) mit einem Haustarifvertrag aus dem Flächentarifvertrag zu flüchten, fällt weg.

**Andere Gewerkschaften wie Transnet oder ver.di haben aber große Pro-**

**bleme mit Sparten-gewerkschaften.**

Auch hier ist meines Erachtens eine Änderung der Rechtsprechung weg vom Spezialitätsprinzip nicht nachteilig. Bei fachlicher und persönlicher Betrachtung wären die Tarifverträge der Sparten-gewerkschaften spezieller, wenn gleich das Bundesarbeitsgericht diese Frage noch nicht entschieden hat. Dann fielen die allgemeineren Tarifverträge von ver.di und Transnet ebenfalls ersatzlos weg.

**Teilweise wird die Position vertreten, dass die Tarifeinheit zwingende Voraussetzung für die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie ist. Eröffnet sich hier eine gemeinsame Verteidigungslinie mit den Arbeitgebern?**

Hier bin ich herzlos der Meinung, dass die Arbeitgeber ihre teilweise hausgemachten Pro-

bleme – die Lufthansa hat Vereinigungen wie Cockpit und UFO planmäßig gefördert, um die damalige ÖTV zu schwächen – auch selbst lösen sollen. Wenn tatsächlich die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gefährdet ist, kann es aber kein Zurück zum Spezialitätsprinzip mehr geben. Entscheidend muss dann das Mehrheitsprinzip sein. Das heißt: Derjenige Tarifvertrag muss gelten, der auf mehr Gewerkschaftsmitglieder unmittelbar Anwendung findet. Dieser Tarifvertrag ist der demokratisch legitimiertere.

**Die DGB Rechtsschutz GmbH vertritt ihre Mandanten bis zum Bundesarbeitsgericht – wie wichtig ist für die Gewerkschaften dieser „lückenlose“ Rechtsschutz?**

Ein funktionierender lückenloser Rechtsschutz ist Kerngeschäft jeder Gewerkschaft. Deshalb hat die Vertretung der DGB Rechtsschutz GmbH für die IG Metall eine herausragende Bedeutung.



**RECHT SO!**  
Der Newsletter der  
DGB Rechtsschutz GmbH

**ISSN 1861-7174**

**Ausgabe 3\_10** (Juni 2010)

Gedruckte Auflage: 21.000  
Erscheint fünfmal jährlich.  
Nächste Ausgabe: Oktober 2010

**Herausgeber:**  
DGB Rechtsschutz GmbH  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf

**Verantwortlich:**  
Klaus Westermann

**Redaktion:**  
Katja Brittig, Robert Filgner, Ulrich  
Kalhöfer (ran Verlag GmbH),  
Sabine Burgschat-Schuller, Tatjana  
Dette, Klaus Westermann, Hans-  
Martin Wischnath (DGB Rechts-  
schutz GmbH).

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

**Druck:** Gebrüder Kopp, Köln

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