

Gewerkschaftspolitischer Informationsdienst

Der GPI erscheint alle 2 Monate: Januar, März, Mai, Juli, September und November.
Alle verwendeten Bilder stammen von: www.fotolia.de.



© arthurdent - Fotolia.com

Ausgabe 39 | März 2017

Inhalt

- Anspruch auf Echthaarperücke
- Ohne Antrag kein Alg II
- Betriebsrätstätigkeit – Arbeitszeit
- Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung
- Arbeitnehmerüberlassung an Dritte
- Hinterbliebenenversorgung
- Tarifliche Stufenordnung

© kstudija - Fotolia.com



Anspruch auf Echthaarperücke

KRANKENKASSE UND MEDIZINISCHER DIENST HABEN DAS NACHSEHEN

Eine unter totalem Haarausfall leidende Frau hat jährlich Anspruch auf Versorgung mit einer Echthaarperücke. Dies hat das Sozialgericht Koblenz am 30.11.2016 entschieden (Az. S 9 KR 756/15 und S 9 KR 920/16).

Die beklagte Krankenkasse war bereits mit Urteil des Sozialgerichts Koblenz vom 01.10.2015 verpflichtet worden, der Klägerin die Kosten für eine 2014 beschaffte Echthaarperücke zu erstatten. Dies hatte die Krankenkasse mit der Begründung abgelehnt, eine Kunsthaarperücke sei ausreichend.

2015 und 2016 beschaffte sich die Klägerin neue Perücken und gab an, nach jeweils einjähriger Tragedauer seien die Perücken aufgetragen gewesen. Das Sozialgericht nahm etwa ein Jahr getragene Perücken in Augenschein und entschied nach Vernehmung einer sachverständigen Zeugin, dass die Beschaffung der neuen Perücken gerechtfertigt war.

Selbst nach einer Reparatur, die überdies 8-12 Wochen gedauert hätte, seien die Perücken nur noch eingeschränkt benutzbar, etwa beim Sport, um die neue Perücke zu schonen. Als Dauerversorgung seien die ein Jahr getragenen Perücken trotz sorgfältiger Pflege nicht mehr geeignet gewesen. Der Auffassung des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung und der Krankenkasse, auch eine Echthaarperücke könne über mehrere Jahre genutzt werden und die Klägerin müsse während des Zeitraums einer Reparatur die Haarlosigkeit durch Tragen eines Kopftuchs kaschieren, erteilte das Gericht eine Absage.

Sozialgericht Koblenz
Pressemitteilung 6/2016
Az. S 9 KR 756/15
und S 9 KR 920/16



© bibi - Fotolia.com

Ohne Antrag kein Alg II

GESETZ SIEHT KEINE AUSNAHMEN VOR

Der aus Rheinhessen stammende Kläger bezog seit 2013 Arbeitslosengeld II („Hartz IV“) vom Jobcenter. Die Leistungen wurden immer für einen bestimmten Zeitraum bewilligt. Bei nahendem Ablauf eines Bewilligungszeitraums sandte das Jobcenter dem Mann ein neues Antragsformular zu und wies auf die Notwendigkeit eines Antrages hin. Auch als die Leistungen Ende Dezember 2014 ausliefen, wurde dem Leistungsempfänger Anfang November ein neues Antragsformular zugeschickt, das der Kläger diesmal jedoch nicht zurücksandte.

Er war zwischenzeitlich seelisch erkrankt und mit einiger Wahrscheinlichkeit zu diesem Zeitpunkt nicht in der Lage, sich um seine Angelegenheiten zu kümmern. Erst im Juni 2015 wandte er sich mit einer Betreuerin an das Jobcenter und bekam ab Juni auch wieder Leistungen zugesprochen. Eine rückwirkende Leistung für Januar bis Mai 2015 lehnte das Jobcenter jedoch ab, da das Gesetz eindeutig bestimme, dass für Zeiten vor Antragstellung keine Leistungen gewährt würden.

Der Mann zog vor das Sozialgericht Mainz und machte geltend, dass er aufgrund seiner Krankheit unverschuldet daran gehindert gewesen sei, den Antrag zu stellen. Zudem sei er noch bis Januar 2015 in einer Maßnahme des Jobcenters gewesen und habe seinem zuständigen Ansprechpartner von seinen Problemen und dem noch nicht eingesandten Antrag erzählt. Das Sozialgericht wies die Klage mit Urteil vom 01.12.2016 ab (Aktenzeichen S 10 AS 816/15). Höchstrichterlich sei geklärt, dass eine „Wiedereinsetzung in den vorigen Stand“ in einem solchen Fall nicht eingreife, da diese nur bei einer unverschuldeten Versäumung von gesetzlichen Fristen helfe, aber nicht – wie vorliegend – bei einem fehlenden Antrag.

Eine frühere Antragstellung könne auch nicht anderweitig konstruiert werden, da dies eine Pflichtverletzung des Jobcenters voraussetze. Eine solche Pflichtverletzung liege aber nicht vor: Das Jobcenter sei seiner Pflicht nachgekommen, die Leistungsbezieher vor Ablauf des Bewilligungszeitraums auf die Notwendigkeit einer erneuten Antragstellung hinzuweisen. Weitergehende Verpflichtungen, wie etwa persönlich beim Kläger vorbeizuschauen oder den Sozialdienst auf Verdacht einzuschalten, bestünden nicht.

Das Jobcenter habe auch keinerlei Anhaltspunkte für die Probleme des Klägers gehabt, da in der Vergangenheit die Antragstellung funktioniert habe. Schließlich hätte das Jobcenter auch – selbst wenn es Kenntnis von der Erkrankung gehabt hätte – den Antrag nicht für den Kläger stellen können. Soweit der Behörde eine allgemeine Fürsorgepflichtverletzung vorgeworfen werden sollte, könne der Kläger allenfalls Schadensersatz verlangen, der aber bei der ordentlichen Gerichtsbarkeit geltend zu machen sei.

Sozialgericht Mainz
Pressemitteilung 1/2017
Aktenzeichen S 10 AS 816/15

Betriebsratstätigkeit – Arbeitszeit

ERHOLUNGSZEIT IST EINZUHALTEN

Ein Betriebsratsmitglied, das zwischen zwei Nachtschichten außerhalb seiner Arbeitszeit tagsüber an einer Betriebsratssitzung teilzunehmen hat, ist berechtigt, die Arbeit in der vorherigen Nachtschicht vor dem Ende der Schicht einzustellen, wenn nur dadurch eine ununterbrochene Erholungszeit von elf Stunden am Tag gewährleistet ist, in der weder Arbeitsleistung noch Betriebsratstätigkeit zu erbringen ist. Nach § 5 Abs. 1 ArbZG ist dem Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden zu gewähren. Es kann dahinstehen, ob die Zeit der Erbringung von Betriebsratstätigkeit Arbeitszeit iSv. § 2 Abs. 1 ArbZG ist und § 5 Abs. 1 ArbZG deshalb Anwendung findet. Jedenfalls ist bei der Beurteilung, ob dem Betriebsratsmitglied in einer solchen Situation die Fortsetzung der Arbeit in der Nachtschicht wegen der bevorstehenden Betriebsratstätigkeit unzumutbar ist, die Wertung des § 5 Abs. 1 ArbZG zu berücksichtigen.

Der Kläger ist Mitglied des im Betrieb der Beklagten gebildeten Betriebsrats und arbeitet im Dreischichtbetrieb. Er war in der Nacht vom 16. Juli auf den 17. Juli 2013 für die Nachtschicht von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr bei einer Pause von 2:30 Uhr bis 3:00 Uhr eingeteilt. Am 17. Juli 2013 nahm der Kläger von 13:00 Uhr bis 15:30 Uhr an einer Betriebsratssitzung teil. Mit Rücksicht auf diese Betriebsratssitzung stellte er in der vorherigen Nachtschicht seine Arbeit um 2:30 Uhr ein. Ihm wurde für diese Nachtschicht von der Beklagten nur der Zeitraum bis 3:00 Uhr und von 5:00 Uhr bis 6:00 Uhr auf seinem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger ua. die Gutschrift der beiden weiteren Stunden von 3:00 Uhr bis 5:00 Uhr verlangt. Die Klage hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts - ebenso wie zuvor beim Landesarbeitsgericht - Erfolg.

Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind Mitglieder des Betriebsrats auch dann von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts zu befreien, wenn eine außerhalb der Arbeitszeit liegende erforderliche Betriebsratstätigkeit die Arbeitsleistung unmöglich oder unzumutbar gemacht hat. Vorliegend war dem Kläger die Erbringung der Arbeitsleistung am 17. Juli 2013 jedenfalls ab 3:00 Uhr wegen der um 13:00 Uhr beginnenden Betriebsratssitzung unzumutbar, weil ihm bei Fortsetzung seiner Arbeit zwischen den Arbeitsschichten keine durchgehende Erholungszeit von elf Stunden zur Verfügung gestanden hätte.

Über eine weitere Klageforderung konnte der Senat nicht abschließend entscheiden. Insofern wurde die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 18. Januar 2017

7 AZR 224/15

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 20. Februar 2015

13 Sa 1386/14

Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung

SCHADENSERSATZ WEGEN UNTERBLIEBENER ERHÖHUNG WOCHENARBEITSZEIT

Der Kläger, der seit Dezember 2011 mit einem GdB von 50 als schwerbehinderter Mensch anerkannt ist, ist bei der Beklagten, die einen Express-Versand und Transport-Service betreibt, in deren Station in K. als Kurier mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 27,5 Stunden beschäftigt. Im Juni 2013 verteilte die Beklagte ein Stundenvolumen von insg. 66,5 Stunden - unbefristet - an 14 teilzeitbeschäftigte Kurier und schloss mit diesen entsprechende Änderungsverträge ab. Dabei wurden bis auf den Kläger, der mehrfach um eine Erhöhung seiner Wochenstundenzahl nachgesucht hatte, und einen weiteren Mitarbeiter, der erst im Januar 2013 in die Station in K. gewechselt war, sämtliche Teilzeitmitarbeiter mit Wunsch auf eine Stundenerhöhung berücksichtigt. Mit seiner Klage hat der Kläger eine Erhöhung seiner wöchentlichen Arbeitszeit unter entsprechender Vertragsänderung begehrt. In der Berufungsinstanz hat er seine Klage erweitert und zusätzlich hilfsweise einen Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 1 AGG in Höhe der ihm entgangenen Vergütung geltend gemacht. Zur Begründung hat er sich darauf berufen, die Beklagte habe ihn bei der Vergabe der Stundenerhöhungen wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht - unter Zurückweisung der Berufung des Klägers im Übrigen - dem Kläger Schadensersatz in Höhe des ihm entgangenen Verdienstes zugesprochen. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Das Landesarbeitsgericht durfte der Klage nicht mit der Begründung stattgeben, es lägen Indizien iSv. § 22 AGG* (Beweislast) vor, die eine Benachteiligung des Klägers wegen seiner Schwerbehinderung vermuten ließen und die Beklagte habe diese Vermutung nicht widerlegt. Das Landesarbeitsgericht hat verkannt, dass die Vermutung einer Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes nur besteht, wenn Indizien vorliegen, die mit „überwiegender Wahrscheinlichkeit“ darauf schließen lassen, dass ein in § 1 AGG genannter Grund ursächlich für die Benachteiligung war und dass damit die vom Landesarbeitsgericht angenommene „Möglichkeit“ einer Ursächlichkeit nicht ausreicht. Aufgrund der bislang vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen konnte der Senat den Rechtsstreit allerdings nicht abschließend entscheiden. Die Sache wurde deshalb zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 26. Januar 2017

8 AZR 736/15

Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 25. September 2015

18 Sa 520/14

* Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Arbeitnehmerüberlassung an Dritte

VEREINSMITGLIEDSCHAFT UND WEISUNGSABHÄNGIGE BESCHÄFTIGUNG

Wird eine DRK-Schwester, die als Mitglied einer DRK-Schwesternschaft angehört, von dieser in einem vom Dritten betriebenen Krankenhaus eingesetzt um dort nach dessen Weisung gegen Entgelt tätig zu sein, handelt es sich um Arbeitnehmerüberlassung. Der Betriebsrat des Krankenhauses kann dieser Einstellung die erforderliche Zustimmung verweigern, wenn der Einsatz gegen das Verbot der nicht vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG verstößt.

Die Arbeitgeberin beabsichtigte zum 1. Januar 2012 eine Krankenschwester in ihrem Krankenhausbetrieb einzusetzen, die Mitglied einer DRK-Schwesternschaft ist. Grundlage hierfür ist ein mit der DRK-Schwesternschaft geschlossener Gestellungsvertrag. Der Betriebsrat der Arbeitgeberin verweigerte form- und fristgerecht seine Zustimmung zu der Einstellung. Er machte geltend, es handele sich um eine verbotene, weil dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung.

Das Landesarbeitsgericht hat dem Antrag der Arbeitgeberin, die Zustimmung des Betriebsrats zu ersetzen, stattgegeben. Auf das vom Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts durch Beschluss vom 17. März 2015 an den Gerichtshof der Europäischen Union gerichtete Vorabentscheidungsersuchen hat dieser mit Urteil vom 17. November 2016 - C-216/15 - entschieden:

„Art. 1 Abs. 1 und 2 der Leiharbeitsrichtlinie vom 19. November 2008 ist dahin auszulegen, dass die durch einen Verein, der keinen Erwerbszweck verfolgt, gegen ein Gestellungsentgelt erfolgende Überlassung eines Vereinsmitglieds an ein entleihendes Unternehmen, damit das Mitglied bei diesem hauptberuflich und unter dessen Leitung gegen eine Vergütung Arbeitsleistungen erbringt, in den Anwendungsbereich der Richtlinie fällt, sofern das Mitglied aufgrund dieser Arbeitsleistung in dem betreffenden Mitgliedstaat geschützt ist, was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist. Dies gilt auch, wenn das Mitglied nach nationalem Recht kein Arbeitnehmer ist, weil es mit dem Verein keinen Arbeitsvertrag geschlossen hat.“

Im Hinblick darauf hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts den Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin abgewiesen. Der Betriebsrat hat die Zustimmung zu Recht verweigert. Bei der Gestellung der DRK-Schwester handelt es sich um Arbeitnehmerüberlassung. Aufgrund der gebotenen unionsrechtskonformen Auslegung liegt diese auch dann vor, wenn ein Vereinsmitglied gegen Entgelt bei einem Dritten weisungsabhängig tätig ist und dabei einen Schutz genießt, der - wie bei den DRK-Schwestern - dem eines Arbeitnehmers entspricht.

Bundesarbeitsgericht
Beschluss vom 21. Februar 2017
1 ABR 62/12

Vorinstanz: LAG Düsseldorf
Beschluss vom 6. Juli 2012
6 TaBV 30/12

Hinterbliebenenversorgung

ANGEMESSENHEITSKONTROLLE UND ERGÄNZENDE VERTRAGSAUSLEGUNG

Eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene Klausel, mit der nur der „jetzigen“ Ehefrau des Arbeitnehmers eine Hinterbliebenenversorgung zugesagt ist, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen. Diese Einschränkung der Zusage ist daher nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Bei Versorgungszusagen, die vor dem 1. Januar 2002 erteilt wurden, führt dies dazu, dass lediglich dann, wenn die Ehe bereits während des Arbeitsverhältnisses bestand, Rechte geltend gemacht werden können.

Der Kläger war von Februar 1974 bis Oktober 1986 bei einem Werftunternehmen bis zur Eröffnung des Konkursverfahrens über dessen Vermögen beschäftigt. Mit Wirkung ab dem 1. Juli 1983 erteilte die Arbeitgeberin dem Kläger eine Versorgungszusage. Deren Allgemeine Geschäftsbedingungen sehen vor, dass die „jetzige“ Ehefrau eine lebenslängliche Witwenrente erhalten soll, wenn die Ehe zwischenzeitlich nicht geschieden wird. Seit April 2006 ist der Kläger in zweiter Ehe verheiratet. Der Kläger nimmt den Pensions-Sicherungs-Verein als Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung auf Feststellung in Anspruch, dass der Ehefrau, mit der er zum Zeitpunkt seines Ablebens verheiratet ist, eine Witwenrente zusteht.

Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Klage - ebenso wie die Vorinstanzen - abgewiesen. Die Versorgungszusage bezog sich nur auf die Ehefrau, mit der der Kläger am 1. Juli 1983 verheiratet war. Diese Einschränkung ist jedoch nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen unangemessen und daher unwirksam, weil dafür keine berechtigten Gründe bestehen. Da zum Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage im Jahr 1983 aber eine AGB-Kontrolle gesetzlich noch nicht vorgesehen war, ist eine ergänzende Vertragsauslegung geboten, um die entstehende Lücke zu schließen. Die Witwenrente ist danach nur zu gewähren, wenn - anders als im Fall des Klägers - die Ehe bereits während des Arbeitsverhältnisses bestanden hat.

Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 21. Februar 2017
3 AZR 297/15

Vorinstanz:
Landesarbeitsgericht Köln
Urteil vom 24. April 2015
9 Sa 108/15



© goodluz - Fotolia.com

Tarifliche Stufenordnung

ARBEITNEHMERFREIZÜGIGKEIT

Zulässige Privilegierung einschlägiger Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber: Es verstößt nicht gegen die unionsrechtlichen Freizügigkeitsvorschriften in Art. 45 AEUV und Art. 7 der Verordnung (EU) 492/2011, dass § 16 Abs. 2 TV-L die beim selben Arbeitgeber erworbene einschlägige Berufserfahrung gegenüber entsprechenden Zeiten bei anderen Arbeitgebern privilegiert.

Die Klägerin ist seit Januar 2014 als Erzieherin beim beklagten Land beschäftigt. Sie wird nach Entgeltgruppe 8 Stufe 2 TV-L vergütet. Die Klägerin war seit 1997 bei verschiedenen anderen Arbeitgebern im deutschen Inland tätig. Sie hält die Privilegierung einschlägiger Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber durch § 16 Abs. 2 TV-L unter anderem wegen der unmittelbar wirkenden unionsrechtlichen Arbeitnehmerfreizügigkeitsbestimmungen für unzulässig. Deshalb will die Klägerin festgestellt wissen, dass ihr seit Januar 2014 Entgelt aus Stufe 5 der Entgeltgruppe 8 TV-L zusteht.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Die dagegen gerichtete Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. § 16 Abs. 2 TV-L weist keinen hinreichenden Auslandsbezug auf, wenn Arbeitnehmer nur in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt waren und keine Qualifikationen in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union erworben haben.

Der sachliche Anwendungsbereich der unionsrechtlichen Freizügigkeitsvorschriften ist in solchen Fällen nicht eröffnet. Das ist durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union geklärt. Auch nationale Regelungen stehen der Privilegierung der beim selben Arbeitgeber erworbenen einschlägigen Berufserfahrung nicht entgegen.

Der Senat hat am 23. Februar 2017 auch über die weitgehend gleich gelagerte Sache: 6 AZR 244/16 entschieden. Er hat die Revision des Klägers gegen die klageabweisende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts zurückgewiesen.

Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 23. Februar 2017
6 AZR 843/15

Vorinstanz:
Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
Urteil vom 6. Oktober 2015
7 Sa 773/15

Die Redaktion wünscht Frohe Ostern!



© Naturestock - Fotolia.com

IHRE ANSPRECHPARTNERIN
RUND UM DEN GPI:



Alexandra Rister



Christliche Gewerkschaft Metall
Jahnstraße 12 · 70597 Stuttgart
Telefon: 0711 2484 788 - 0
Telefax: 0711 2484 788 - 21
info@cgm.de · www.cgm.de