

ArbeitnehmerAnwälte

Rundbrief Nr. 3
Dezember 2007

Die Anwaltskooperation
für ArbeitnehmerInnen,
Betriebs- und Personalräte

Streikrecht: Lokführer als unfreiwillige Weichensteller?

Was das Arbeitsgericht Nürnberg in diesem Jahr mit dem Streikrecht gemacht hat

Die diesjährige Tarifaueinander-
setzung zwischen der Deutschen
Bahn und der Gewerkschaft Deut-
scher Lokomotivführer (GDL) hat
aufgrund der spürbaren Auswir-
kungen der durchgeführten Streiks
– verursacht von einem nur kleinen
Teil aller Bahnbeschäftigten – breite
Aufmerksamkeit in der Bevölkerung
erfahren. Auch juristisch ist das
Jahr 2007 in diesem Zusammen-
hang ein bedeutsames.

Vor den Arbeitsgerich-
ten Nürnberg und
Chemnitz hatte die
Bahn in Eilverfahren
Eingrenzungen des
Streikrechts der Arbeit-
nehmer erreicht. So
verbot am 08.08.2007
das Arbeitsgericht
Nürnberg (Az. 13 Ga
65/07) der GDL, bis
zum Ende der 1. In-
stanz im Hauptsache-
verfahren, längstens bis
30.09.2007, zu Streiks
aufzurufen oder Streiks
durchzuführen. Am
05.10.2007 verbot das
Arbeitsgericht Chem-



nitz durch einstweilige Verfügung Streiks
im Fern- und Güterverkehr (Az. 7 Ga
26/07). Die Entscheidung hob das Landes-

arbeitsgericht Sachsen
am 02.11.2007 wieder
auf (Az. 7 SaGa 19/07).

Im Hauptsacheverfah-
ren (im Gegensatz
zum parallelen Eilver-
fahren) hat das Ar-
beitsgericht Nürnberg
(Az. 13 Ca 5293/07)
nun am 16.11.2007 das
von der Deutschen
Bahn beantragte
Streikverbot gegen die
GDL zuständigkeits-
halber an das Arbeits-
gericht Frankfurt a. M.
verwiesen. Auch das
Arbeitsgericht Chem-
nitz – dort allerdings

Manske & Partner
Kanzlei für Arbeitsrecht

Bärenschanzstraße 4
90429 Nürnberg

Telefon 0911 - 30 73 10
Telefax 0911 - 26 51 50

kanzlei@manske-partner.de
www.manske-partner.de

andere Kammern als die mit der einstweiligen Verfügung befasste – hat seine Hauptsacheverfahren um das Streikrecht dorthin verwiesen. Das Arbeitsgericht Nürnberg wirft der Bahn jetzt „prozessuale Arglist“ vor. Man habe sich unter Verletzung des Willkürverbots an dasjenige Gericht gewandt, bei dem man mit der günstigsten Entscheidung gerechnet habe. Bei der einstweiligen Verfügung hatte das Gericht dies noch nicht gesehen, sondern bereitwillig in das verfassungsrechtlich gewährleistete Streikrecht eingegriffen.

Mit diesem Tabubruch des Arbeitsgerichts Nürnberg durch die Entscheidung vom 08.08.2007 befasst sich dieser Beitrag.

Rechtsfragen sind auch Machtfragen

Maßgebliche Grundrechte, wie das Asylrecht oder die Unverletzlichkeit der Wohnung (Lauschangriff), wurden vor ihrer Verkürzung zunächst von einzelnen „Vorreitern“ in Frage gestellt und als „unmodern“ dargestellt; der Aufschrei in der Öffentlichkeit ist zunächst groß, und dann wird das Genörgel zum gewohnten Hintergrundgeräusch. Irgendwann ist sich jeder sicher, dass es schon den einen oder anderen „Sozialbetrüger“ oder Missbrauchsfall oder potentiellen Terroristen gibt. Es mehren sich die „vermittelnden“ und „abwägenden“ Stimmen, man wolle ja nur ein bisschen und man wolle ja nicht so weit gehen und irgendwann ist die veröffentlichte Meinung, später aber auch die Mehrheit in den Umfragen, soweit, dass sie der ursprünglich aufgestellten Forderung vollumfänglich beitreten.

GDL-Konflikt als Glücksfall für Streikrechtsgegner

Für diejenigen, für die das Arbeitskampfrecht und Artikel 9 Abs. 3 GG schon immer ein Übel waren, müssen daher die Rechtsstreitigkeiten mit der berufsständischen GDL und dem Infra-

strukturunternehmen Bahn ein Glücksfall sein. Auch wenn beispielsweise das Streikpostenstehen nicht mehr als „grober Unfug“ mit Freiheitsstrafe von bis zu drei Monaten geahndet wird, neigen manche Gerichte doch dazu, dem Streikbrecher mehr Raum zu verschaffen als dem Streikenden. Der Vorstand der Deutschen Bahn AG scheint daher geglaubt zu haben, dass die Arbeitsgerichte den Lokführern jeglichen Streik verbieten würden. Es ist leichter, am Beispiel der scheinbar auf Entsolidarisierung setzenden GDL das über Jahrhunderte erkämpfte Arbeitskampfrecht zu demontieren, als sich hiermit an den großen Gewerkschaften zu versuchen.

Das Schleifen von Grundrechten folgt dieser Systematik: Durch Stellungnahme von „Experten“ werden Rechte als unmodern bzw. „nicht mehr zeitgemäß“ dargestellt. Je stärker die veröffentlichte und dann öffentliche Meinung sich mangels eigener Verfassungsüberzeugungen diesem Denken anschließt, desto deutlicher verändern sich Rechtsprechung und Rechtslage. Die öffentliche Meinung ist ja auch als Gesetzgeber und Richter tätig.

Nach diesem Muster kritisieren Arbeitgeberverbände das Arbeitskampfrecht:

Ist Streik „Erpressung“?

In der Frankfurter Allgemeinen Zeitung wird der Präsident des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall, Martin Kannegiesser, anlässlich des Arbeitskampfes bei der Bahn wie folgt zitiert: „Ein Betrieb wird dadurch nicht mehr führbar. Hier nutzt eine Spezialistengewerkschaft ihr Erpressungspotential aus.“ Der Gesetzgeber müsse eingreifen. Er fordert weitere Erschwernisse und Vorstufen zum Streik (wie eine zwingende Urabstimmung der Belegschaft). „Das kann ein Schlichtungsverfahren sein oder ein Quorum für die Urabstimmung über einen Arbeitskampf.“ – Der Gesetzgeber soll in

das Grundrecht und die Europäische Sozialcharta eingreifen, das ist die Forderung. Denn Betriebe müssen „führbar“ bleiben. Die Wahrnehmung von Grundrechten ist „Erpressung“.

Gewerkschaften sind sinnvoll, solange sie „Maß halten“?

Dem Handelsblatt (Ausgabe 17.08.2007) teilt Kannegiesser

mit: „Gerade in einer eng vernetzten Wirtschaft muss gelten, dass Streiks nur das letzte Mittel in Tarifaueinandersetzung sein dürfen. Sonst wird daraus ein gefährlicher Sprengsatz. Mir wäre lieber, wenn die Gewerkschaften selbst ein vernünftiges Maß halten und wir uns auf kluge Verhandlungs- und Schlichtungsprozesse vor dem Mittel des Arbeitskampfes verständigen könnten. Ich habe auch Hoffnung, dass das gelingen kann. Andernfalls bliebe aber gar keine andere Möglichkeit, als dass die Politik regelnd eingreift.“ – Will heißen: Die Politik muss das Streikrecht ändern, wenn die Menschen die Rechte, die das Grundgesetz garantiert, tatsächlich wahrnehmen. Gewerkschaften sind sinnvoll, solange sie „Maß halten“.

Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 08.08.2007

Diesem Muster folgte die Entscheidung des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 08.08.2007 (Az. 13 Ga 65/07) auf Untersagung des Streiks mit einer bisher so nicht da gewesenen Begründung. Das Gericht begründet seine Entscheidung unter anderem wie folgt:

- Zweifel an der Rechtmäßigkeit eines Streiks reichen für die Untersagung eines Streiks im Wege der einstweiligen Verfügung aus.
- Der Bahn und der gesamten Volkswirtschaft drohen während der Haupttrei-

sezeit immense wirtschaftliche Schäden, daher ist das Streikrecht befristet zu untersagen.

- Irreversible Schäden durch einen möglicherweise rechtswidrigen Streik sind nicht hinzunehmen, da ist eine Untersagung des Streiks der geringere Schaden.

Zweifel an der Rechtmäßigkeit eines Streiks reichen für eine Untersagung eines Streiks im Wege der einstweiligen Verfügung aus – bereits dieser Gedanke löst



Erstaunen aus. Bisher wird von Gerichten verlangt, dass sie Rechtsfragen auch in Eilsachen abschließend beurteilen oder sie wenigstens zu einer eindeutigen Auslegung in der Lage sind. Außerdem, der Streik bedarf, wie die Ausübung der Religionsfreiheit oder die Wahrnehmung des Demonstrationsrechts, keiner Erlaubnis. Diese Rechte bestehen.

Wirtschaftlicher Druck ist das Ziel von Streiks. Streiks sind verfassungsrechtlich garantiert. Das Arbeitsgericht Nürnberg macht sich nicht einmal die Mühe, zu erklären, warum der Inhalt eines verfassungsrechtlich garantierten Rechts hier leerlaufen soll.

Das Gericht nimmt in seiner Begründung die in der veröffentlichten Meinung verbreitete Diktion auf, dass der wirtschaftliche Schaden durch den Streik eintritt und

nicht durch die Verweigerung der Erfüllung einer Tarifforderung. Nachdem Beschäftigte für das Gericht offensichtlich keinen wirtschaftlichen Schaden durch eine weitere Verzögerung von Entgelterhöhungen haben¹, sieht das Gericht im Sinne eines neoliberalen Sprachgebrauchs ganz selbstverständlich wirtschaftlichen Schaden nur beim Arbeitgeber und der

Wer ist die „gesamte Volkswirtschaft“?

„gesamten Volkswirtschaft“ (wer auch immer das sein soll).

Ein Streik ist ein verfassungsrechtlich garantiertes² Mittel zur Durchsetzung von Arbeitsbedingungen. Es handelt sich also um ein verfassungsrechtlich garantiertes Recht, „wirtschaftlichen Schaden“ zu verursachen.

Irreversible Schäden durch einen möglicherweise rechtswidrigen Streik sind nicht hinzunehmen, da ist eine Untersagung des Streiks der geringere Schaden – dieser Gedanke lässt sich rechtlich nicht nachvollziehen. Denn auch durch die Behinderung des Streikrechts entsteht ein irreversibler Schaden. Ist etwa die informationelle Selbstbestimmung betroffen, darf eine Datenerhebung ohne Rechtsgrundlage nicht erfolgen, weil andernfalls tagtäglich das Recht auf informationelle Selbstbestimmung verletzt wird. Wird einem Betriebsrat der Zugang zum Betrieb verweigert, geht sein Zugangsrecht tagtäglich verloren. Daher schreiten Gerichte regelmäßig durch einstweilige Verfügung ein und ermöglichen ihm, das Zugangsrecht wieder wahrzunehmen. Hier, im Tarifstreit bei der Bahn, soll jetzt das Streikrecht, dessen endgültiger Verlust für Monate zu befürchten ist, ganz selbstverständlich untergehen. Das Gericht entscheidet also ausdrücklich für einen endgültigen Rechtsverlust der Beschäftigten, für den Wegfall eines Grundrechts.

„Dass Streiks zu Produktionsausfällen führen, war früher, als das Streikrecht von

mutigen Gewerkschaftern erkämpft wurde, bestimmt noch nicht so. Damals haben Gewerkschafter bestimmt immer nur nachts und im Winter gestreikt, damit von den Streiks keiner betroffen worden ist. Oder wie ist die Entscheidung des Arbeitsgerichtes Nürnberg zu verstehen?“, spitzt Wolfgang Däubler zu.⁴

Auch Armin Kamrad³ hebt die juristischen Schwächen der Entscheidung hervor:

„Warum entschied das Arbeitsgericht denn nicht wirklich paritätisch und verpflichtete parallel zum Streikverbot den Vorstand der Bahn nicht wenigstens zur Erhöhung der Löhne um 15 Prozent, also genau zur salomonischen Mitte in der tariflichen Auseinandersetzung? Dies darf ein Gericht nicht, weil Löhne und Gehälter frei zwischen den Tarifparteien ausgehandelt werden? Woher nimmt dann aber das Gericht sein Recht, den Lokführern – zumindest bis zum 30. September – jede Tarifaufeinandersetzung zu verbieten und deren Tariffreiheit einzuschränken?“

Art. 9 Abs. 3 GG verbietet dem Gericht, hier einzugreifen. Die ggf. erforderliche Verursachung von „wirtschaftlichen Schäden“ ist den Beschäftigten verfassungsrechtlich

Die Verursachung von Schäden ist verfassungsrechtlich garantiert

garantiert. Daher ist ein Streik der Fluglotsen zulässig, ein Streik an den langen Samstagen im Handel sinnvoll und ein Streik in der Gastronomie während des Oktoberfestes verfassungsrechtlich garantiert. Der Erlass einer einstweiligen Verfügung mit der erfolgten Begründung der möglichen Rechtswidrigkeit eines Streiks ist ungewöhnlich. Die Interessenabwägung ist juristisch falsch, das Streikrecht ginge so endgültig verloren. Die Suspendierung dieses Grundrechts müsste ein Gericht zumindest begründen. Nach der Entscheidung lässt sich nicht einmal er-

kennen, dass das Gericht diesen Punkt überhaupt gesehen hat.

Regelmäßig bestehen der Staat und die Justiz darauf, dass sie sich wegen der Tarifautonomie aus Tarifaueinandersetzung heraushalten. Warum setzte das Gericht in seiner Entscheidung dann nicht wenigstens die Privatisierung der Bahn aus, um jegliche negative Rückwirkung auf die Situation der Bahnbeschäftigten auszuschließen? Denn ein Arbeitgeber hat bei einem Streikverbot ohne Auflagen, die zumindest ein paritätisches „Einfrieren“ der Situation zu Folge hat, eine uneingeschränkte Handlungsmöglichkeit, die Beschäftigten kein Gegenmittel.

Die Beschäftigten der Telekom konnten gegen die Kürzungspläne keinen Eilantrag auf Unterlassung stellen. Denn die Gerichte dürfen aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht in die Tarifautonomie eingreifen. Das Arbeitsgericht Nürnberg greift in die Tarifautonomie ein. Was den Telekom-Beschäftigten zugemutet werden darf, ist der Bahn nicht zuzumuten. Die Entscheidung ist eine Gefälligkeit an die Arbeitgeberseite, aber weil sie möglich geworden ist, umso ernster zu nehmen.

Die Justiz als Tarifvertragspartei auf Seiten der Arbeitgeber, ist das der Tenor der Entscheidung des Arbeitsgerichts Nürnberg?

Siehe: ☒ ArbG Nürnberg, Beschl. (einstw. VfG.) v. 08.08.2007 (13 Ga 65/07), BeckRS 2007 48582; ☒ ArbG Nürnberg, (Verweisungs-)Beschl. v. 16.11.2007 (13 Ca 5293/07), www.beck-online.de, becklink 246137; ☒ ArbG Chemnitz, Beschl. v. 05.10.2007 (7 Ga 26/07), www.justiz.sachsen.de/lag/docs/7Ga26-07.pdf; ☒ LAG Sachsen, Beschl. v. 02.11.2007 (7 SaGa 19/07), <http://www.justiz.sachsen.de/lag/docs/7SaGa19-07.pdf>

¹⁾ Ein anderes System zur Vergütungsentwicklung als die Tarifaueinandersetzung besteht nicht.

²⁾ Art. 9 Abs. 3 GG: „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingun-

gen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.“

³⁾ <http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/tarifpolitik/gdlstreikrecht.html>

⁴⁾ <http://de.indymedia.org/2007/08/190189.shtml>

Rüdiger Helm, Rechtsanwalt

Ma douce France!

Das französische Streikrecht im Vergleich zum deutschen

Im Sommer und Herbst beherrschte die von der Deutschen Bahn AG auch arbeitsgerichtlich geführte Tarifaueinandersetzung die Schlagzeilen. Insbesondere wurden Streiks gerichtlich untersagt oder eingeschränkt. In Frankreich wäre das nicht passiert.

Das Streikrecht wird in Art. 9 Abs. 3 Satz 1 des deutschen Grundgesetzes nicht ausdrücklich gewährleistet, jedoch wird der Streik traditionell als letztes wirksames Mittel der Arbeitnehmerseite zur Herstellung der Verhandlungsparität aus der „Koalitionsfreiheit“ hergeleitet. Damit steht es unter dem besonderen Schutz des Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG, wonach gegen das Koalitionsrecht gerichtete Maßnahmen rechtswidrig. Aus Angst vor volkswirtschaftlichen Schäden und/oder der öffentlichen Meinung hat sich das Arbeitsgericht Chemnitz genau zu einer solchen Maßnahme hinreißen lassen (siehe den vorangegangenen Beitrag).

Nach einem Blick nach Frankreich, wo sich im November neben den Lokführern Hunderttausende, auch Beamte(!), im Ausstand befanden, wundert dieses um

so mehr. Dort geht es um den Renteneintritt der Eisenbahner mit 50(!) Jahren und den Stellenabbau im öffentlichen Dienst.

Rente mit 50

Frankreich ist zentralistisch strukturiert; jeder vierte Franzose arbeitet im Großraum Paris. Werden die Linien der Bahn, der Regionalbahn RER sowie der Metro unterbrochen, so führt dies, wie auch im November, regelmäßig zum umfassenden Stillstand. Auf Deutschland übertragen würde der gleiche volkswirtschaftliche Schaden vermutlich nicht einmal dann erreicht, wenn der öffentliche Nahverkehr im Ruhrgebiet, München, Stuttgart und im Rhein-Main-Gebiet zum Erliegen käme. Im November 1995 kommentierte der damalige Ministerpräsident Juppé einen Eisenbahnerstreik dahingehend, er werde nicht verhandeln, solange nicht zwei Millionen Franzosen auf der Straße seien. Die

Zwei Millionen auf der Straße

verstanden das als Aufforderung, der sie innerhalb von zwei Tagen nachkamen. Schließlich trat die Regierung Juppé zurück.

Traditionell beginnen Streikbewegungen in Frankreich nicht nur im November – was daran liegt, dass französische Gewerkschaften kein Streikgeld auszahlen und daher das Weihnachtsgeld erhalten



muss –, sondern eben auch mit den Eisenbahnern, d. h. dort, wo es die „Volkswirtschaft“ empfindlich trifft.

Wie ist also das französische Streikrecht, gerade im öffentlichen Dienst, angelegt, wenn die Argumente der Deutschen Bahn – Unverhältnismäßigkeit und großer Schaden – in Frankreich erst recht gelten müssten? Die Verfassung von 1946 sieht das Streikrecht explizit als Grundrecht vor. Der Verzicht auf das Streikrecht wird von der Rechtsordnung nicht anerkannt, mit der Folge, dass es auch keine Friedenspflicht gibt; es kann also jederzeit gestreikt werden. Tatsächlich wird das Streikrecht näher am Demonstrationsrecht angesiedelt, als es in Deutschland der Fall ist. Streiks werden „kurz und heftig“ geführt, immer in der Hoffnung, den Staat und die Öffentlichkeit einzubeziehen.

Explizites Streikrecht in der Verfassung, keine Friedenspflicht

Eine tariflich regelbare Forderung ist nicht unbedingt Voraussetzung für einen Streik; es reicht, dass spätestens mit Beginn des Streiks eine Forderung bekannt gegeben wird, die zumindest auch einen Bezug zu den beruflichen Belangen der Streikenden hat. Die Forderung kann sich aber überwiegend gegen die Regierung richten (Cour de cassation, chambre sociale, 29.05.1979). Die Verortung des Streikrechtes als politisches Grundrecht führt auch zu aus deutscher Sicht erstaunlichen Debatten darüber, ob Polizeiverfügungen zur Räumung besetzter Betriebe nicht unverhältnismäßig sein könnten (Verdier, droit du travail, p. 357).

Im öffentlichen Dienst sind bestimmte Kategorien von Beamten vom Streikrecht ausgenommen, im wesentlichen Militärs (gendarmérie nationale), Strafvollzug und Richter. Im übrigen öffentlichen Dienst, wie

der Gesundheitsversorgung, werden per Verordnung gewisse Mindestbesetzungen festgelegt, welche aber nur bedingt, z. B. bei Fluglotsen, eingehalten werden. Diese Begrenzung des Streikrechtes bedarf der

Keine Verhältnismäßig- keitsprüfung

Rechtfertigung, insb. durch das Prinzip der Kontinuität der Daseinsvorsorge (Conseil constitutionnel, 25.07.1979). Neben dem Mindestdienst ist im öffentlichen Dienst eine Ankündigungsfrist von 5 Tagen einzuhalten, während derer Verhandlungen versucht werden müssen (Gesetz vom 19.10.1982). Die Verhältnismäßigkeit einer Streikmaßnahme, auch im Bezug auf die Streikforderung, ist der gerichtlichen Kontrolle entzogen. Diese Kontrolle beschränkt sich lediglich darauf, ob tatsächlich ein Streik vorliegt (Cour d'appel de Paris, 27.01.1988). In der Literatur wird diskutiert, ob ausnahmsweise (Ferienbeginn) eine gerichtliche Verlängerung der Ankündigungsfrist um ein oder zwei Tage denkbar wäre (Verdier, droit du travail, p. 361).

Ein landesweiter Bahnstreik, der auch überwiegend politisch motiviert sein kann und das Land lahm legt, wird jedoch als „üblich“ und aktive Grundrechtswahrnehmung empfunden.

Gerichtsentscheidungen ergehen immer auch vor einem gesellschaftlichen und kulturellen Hintergrund, so dass Vergleiche zwischen unterschiedlichen Rechtsordnungen immer hinken. Aber ein Blick über den eigenen Tellerrand vertieft die Nachdenklichkeit darüber, welches Grundrechtsverständnis und welche Rechtskultur das Arbeitsgericht Chemnitz beherrschen müssen.

Boris Karthaus, Rechtsanwalt

Unwirksame Verfallklausel im Arbeitsvertrag

BAG: Anknüpfung an Beendigung des Arbeitsverhältnisses unzulässig

In vielen Einzelarbeitsverträgen finden sich an mehr oder weniger herausgehobener Stelle sogenannte Verfallklauseln.

Dies sind Arbeitsvertragsklauseln, in denen zumeist gere-

gelt ist, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn diese nicht innerhalb bestimmter Fristen (Ausschlussfristen) schriftlich gegenüber dem Vertragspartner geltend gemacht werden. Das Bundesarbeitsgericht schränkt diese Praxis ein.



Die Rechtsprechung unterscheidet zwischen **einstufigen** und zweistufigen Ausschlussfristen. Die typische Formulierung für eine einstufige Ausschlussfrist lautet: „Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, sofern sie nicht innerhalb einer Frist von 3 Monaten ab Fälligkeit

**BAG 2005: drei
Monate
Mindestmaß**

geltend gemacht werden.“ Es sind jedoch auch andere Ausgestaltungen denkbar und in der Praxis gängig. Eine **zweistufige** Ausschlussfrist sieht als zweite Stufe zur schriftlichen Geltendmachung die gerichtliche Geltendmachung in Form der Klageerhebung vor. Mit Urteil vom **28.09.2005** (Az. 5 AZR 52/05) hatte das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass eine einzelvertragliche Ausschlussfrist, die die schriftliche Geltendmachung aller

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Frist von weniger als drei Monaten ab Fälligkeit verlangt, unwirksam ist. Die Mindestfrist für die gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche beträgt ebenfalls drei Monate (BAG v. **25.05.2005**, Az. 5 AZR 572/04).

Die Ausschlussfristen gelten für Ansprüche sowohl des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber als auch für Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer. Erfasst werden – je nach Formulierung – grundsätzlich alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Dies gilt allerdings nicht für den Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses und für Ansprüche aus unerlaubter Handlung (z. B. Betrug zu Lasten des Arbeitgebers). Verfallklauseln kürzen die gesetzlichen Verjährungs-

Ziel: Klarheit über gegenseitige Ansprüche

fristen – die regelmäßige Verjährungsfrist beträgt gemäß § 195 BGB

drei Jahre – erheblich ab. Sinn und Zweck der Vereinbarung von Verfallklauseln in Arbeitsverträgen ist es, Rechtssicherheit zu schaffen. Die Vertragsparteien sollen während des laufenden Arbeitsverhältnisses nicht lange darüber im Unklaren bleiben, welche Ansprüche die andere Vertragspartei noch geltend machen wird. Es soll zudem verhindert werden, dass noch nicht erfüllte Ansprüche gesammelt werden und am Ende des Arbeitsverhältnisses ein abzuarbeitender „Berg“ verbleibt.

Dies verhindern wollte auch die der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom **01.03.2006** (Az. 5 AZR 511/05) zugrunde liegende Vertragsklausel folgenden Wortlauts: „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen von beiden Vertragsteilen spätestens innerhalb eines Monats nach Beendigung schriftlich geltend gemacht werden. Andernfalls sind sie verwirkt.“ Das Gericht führte aus, dass die zwischen

den Arbeitsvertragsparteien vereinbarte Verfallklausel der **Inhaltskontrolle gemäß §§ 307 bis 309 BGB** unterliege, da sie von dem Arbeitgeber einseitig vorgegeben worden war. Dies wird in den meisten Fällen der Vereinbarung eines Arbeitsvertrages der Fall sein, da der Arbeitnehmer in der Regel nicht die Verhandlungsmacht hat, bestimmte Arbeitsvertragsklauseln abzulehnen. Um die Rechtsposition des Arbeitnehmers zu verbessern, sieht das BGB in den §§ 305 ff. vor, dass Vertragsklauseln, die der Arbeitgeber einseitig gestellt hat, nachträglich auf ihre Wirksamkeit überprüft werden können.

Nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 Satz 1 BGB sei die vereinbarte Ausschlussfrist unwirksam, so das BAG, da für den Beginn der Ausschlussfrist allein auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgestellt werde und dies den Arbeitnehmer unangemessen benachteilige. Ob die Ansprüche zu diesem Zeitpunkt **erkennbar und durchsetzbar** seien, sei nach der vereinbarten Klausel unerheblich. Dies sei mit dem **Grundgedanken des § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB** unvereinbar, wonach für den

BAG 2006: kein formularmäßig vereinbarter Verfall von nicht erkennbaren Ansprüchen

Beginn der Verjährungsfrist Voraussetzung ist, dass der Gläubiger von den den Anspruch begründenden Umständen Kenntnis erlangt hat oder ohne Fahrlässigkeit hätte erlangen müssen. Außerdem müssen die verjährenden Ansprüche überhaupt entstanden sein, während nicht alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis unbedingt schon mit dem Vertragsende entstehen müssen.

Der Wertung des § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB ist nach dem BAG in Ausschlussfristen dadurch Rechnung zu tragen, dass für den Fristbeginn die „**Fälligkeit**“ der An-

sprüche maßgebend ist. Bei dem Gehaltsanspruch des Arbeitnehmers ist dies gemäß § 614 BGB z. B. das Ende des Monats, wenn eine Monatsvergütung vereinbart ist. Die Unwirksamkeit der Ausschlussklausel führt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu einem **ersatzlosen Wegfall** bei Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrags im Übrigen (§ 306 Abs. 1 und 2 BGB). Es gelten dann – vorbehaltlich tariflicher Regeln – allein die Verjährungsregeln der §§ 195 ff. BGB, d. h. in der Regel eine Frist von 3 Jahren.

Dies ist für den Arbeitnehmer im Zweifel positiv, da er seine Ansprüche auch noch längere Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durchsetzen kann. Allerdings gilt dies umgekehrt dann auch für den Arbeitgeber.

Siehe: BAG, Urteil vom 01.03.2006, 5 AZR 511/05, www.bundesarbeitsgericht.de

Ute Kahl, Rechtsanwältin

Generation Praktikum fordert faire Praktika

Petition kann durch Online-Unterschrift unterstützt werden

In der Europäischen Union werden mehrere Millionen Menschen im Praktikantenstatus beschäftigt – vielfach jedoch nicht zu einem Ausbildungszweck, sondern mangels besserer Alternative. Die „Generation P“, ein europaweites Praktikanten-Netz, weist auf die sozialen und ökonomischen Folgen hin und setzt sich für Veränderungen ein.

„Ein gutes und faires Praktikum ist zeitlich begrenzt, angemessen vergütet, unterliegt gängigen Standards sozialer Sicherung und wird im Rahmen der Ausbildung absolviert“, stellt die Initiative auf ihrer Internetseite fest. Mit einer Petition

an das Europäische Parlament will sie fordern, die Institutionen der Europäischen Union dazu aufzufordern:

- Praktika generell in EU-Statistiken zu berücksichtigen,
- von den EU-Mitgliedstaaten Daten und Analysen zu Praktika zu erfragen und, darauf basierend,
- eine vergleichende Studie zu den verschiedenen Praktikums-Formen in den EU-Ländern zu produzieren,
- europäische Mindestnormen und – Standards zu Praktika zu verabschieden. Diese sollten Folgendes beinhalten:
 - eine zeitliche Begrenzung von Praktika,
 - einen landesüblichen Mindestlohn,
 - soziale Absicherung durch eine den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten entsprechende Beteiligung an den Sozialversicherungssystemen
 - und eine Verknüpfung des Praktikums mit dem entsprechenden Studienfach oder einer entsprechenden schulischen oder beruflichen Ausbildung.

Die Aktion kann unterstützt werden unter: www.generation-p.dgkj.org.



Nötigung bei der Betriebsratswahl

Leitende Angestellte eines Drogeriefilialisten zu Geldstrafen von 4.250 bis 4.800 € verurteilt

Strafrechtliche Verurteilungen im Zusammenhang mit der Behinderung von Betriebsratswahlen sind selten. Strafanträge sind aber nicht aussichtslos, wie ein Urteil des Landgerichts Marburg vom 12.05.2007 zeigt. Der ermittelte Sachverhalt ist haarsträubend, aber in seiner Art keine Ausnahme.

Die Leitsätze

1) Kündigt ein Vorgesetzter einer Beschäftigten an, für den Fall, dass sie einen von ihm gewünschten Änderungsvertrag zum Zweck der Versetzung nicht unterzeichne, dass dies als Arbeitsverweigerung ausgelegt werde und sie mit Kontrollen und Beanstandung fingierter Mängel rechnen müsse, und unterschreibt die Beschäftigte daraufhin, so liegt eine Nötigung im Sinne des § 240 StGB vor.

2) Erfolgt das Erzwingen des Änderungsvertrages im Zusammenhang mit von den Vorgesetzten ausdrücklich nicht gewünschten Betriebsratswahlen mit dem Erfolg, dass das aktive und passive Wahlrecht der Versetzten durch die Unterschrift entfällt, liegt hierin zusätzlich eine strafbare Handlung im Sinne des § 119 BetrVG.

3) Die Androhung eines Übels, wie eines Verlustes des Arbeitsplatzes oder sonstiger Unannehmlichkeiten, ist insbesondere dann im Sinne des § 240 Abs. 2 StGB verwerflich, wenn sie zum Zwecke der Verhinderung oder Erschwerung von Betriebsratswahlen erfolgt.

4) Kommt eine eingeleitete Betriebsratswahl aufgrund einer versuchten Nötigung im Sinne des § 240 Abs. 3 StGB nicht zustande, ist es wegen des letztendlichen Taterfolges unangemessen, den Strafraumen von einer Freiheitsstrafe von bis zu drei Jahren oder Geldstrafe gem. den §§ 22 Abs. 2, 49 Abs. 1 StGB für die Versuchstat(en) zu mildern.

(Leitsätze des Verfassers)

Der Sachverhalt

Der Angeklagte E ist als Verkaufsleiter, der Angeklagte A und die Angeklagte H als Bezirksleiter(in) in Filialen für Drogeartikel tätig. Die Angeklagten sind bisher strafrechtlich nicht in Erscheinung getreten. Die Verhandlung vor dem Landgericht Marburg hat, übereinstimmend mit der ersten Instanz, zu folgenden Feststellungen geführt:



Am 27.09.2005 stellte der Gesamtbetriebsrat der Firma (...) einen Wahlvorstand nach § 17 des Betriebsverfassungsgesetzes (auf). (...) Zu Wahlvorstandsmitgliedern wurden die (...) (B)eschäftigten S, E und K bestellt. Am 30.09.2005 suchten daraufhin die Angeklagten E und A die Geschädigte S in der von ihr geführten Verkaufsfiliale in (...) auf. Nachdem sie zunächst mit ihr über die Führung der Filiale, unter anderem Beanstandungen hinsichtlich der Pausenpläne, gesprochen hatten, wurden die Angeklagten von der Zeugin S gefragt, ob der Besuch und die Beanstandungen etwas mit der von ihr beabsichtigten Teilnahme an den Betriebsratswahlen zu tun hätten. Nachdem dies die Angeklagten zunächst verneinten, teilten sie der Zeugin jedoch im Verlauf des Gesprächs mit, dass ihre **Mitwirkung bei den bevorstehenden Betriebsratswahlen nicht erwünscht** sei(,) und forderten sie auf, „so etwas“ zu unterlassen. Andernfalls könnten ihr Unannehmlichkeiten, wie Versetzungen oder „Verlassen der Firma“ drohen, weil eine Zusammenarbeit mit dem Betriebs-

rat nicht möglich und nicht erwünscht sei. Als die Zeugin S nicht weiter auf das Gespräch einging und das Büro verlassen wollte, wurde ihr von den Angeklagten gesagt, es gebe „Mittel und Wege, dies zu verhindern“. Die Zeugin S reagierte jedoch nicht auf die Drohungen.

Am 07.10.2005 wurde die Geschädigte S zu einem weiteren Gespräch mit den Angeklagten A und H (...) gebeten. Dabei verlangten die beiden Angeklagten von der Zeugin S(,) einen Änderungsvertrag zu unterzeichnen, mit dem ihre **Versetzung an eine andere – außerhalb des Wahlbezirkes gelegene – Filiale** (...) bewirkt wurde. (...)

Als die Geschädigte, welche in der Vergangenheit zwar ihr Interesse an der Leitung einer größeren Filiale (..) bekundet hatte, an der Filiale in (...) jedoch nicht interessiert war, mit der Unterzeichnung des Vertrages zögerte, sagten die Angeklagten zu ihr, dass sie an ihren Arbeitsplatz denken solle. Ansonsten müsse man sich „was anderes einfallen lassen“ und man könne ihr Arbeitsverweigerung nachsagen. **Unter dem Druck dieser Äußerungen unterschrieb die Zeugin S sodann den Änderungsvertrag**, widerrief ihre Zustimmung aber am nächsten Tag. Gleichwohl – eine Reaktion auf ihren Widerspruch erhielt sie nicht – trat die Zeugin ihre Arbeitsstelle in (...) am 17.10.2005 an.

Am 04.11.2005 suchte der Angeklagte A die Geschädigte E (...) in der von dieser geleiteten Verkaufsstelle (...) auf. Nachdem sich das Gespräch zunächst um Beanstandungen bei der Filialführung drehte, fragte der Angeklagte A die Geschädigte E, warum sie vorhabe, einen Betriebsrat zu gründen.

Auf deren Versuche, ihm die Beweggründe zu schildern, teilte der Angeklagte A der Zeugin mit, dass **Betriebsräte bei der Firma (...) grundsätzlich nicht erwünscht seien, da sie nur Kosten verursachen und gegen die Firma arbeiten würden**. Auf die Erwiderung der Zeugin, dass man nicht vorhabe, gegen die

Firma (...) zu arbeiten, sagte der Angeklagte, dass nach seinem Dafürhalten Mitarbeiter des Betriebsrates **von der Gewerkschaft „Gehirnwäsche“** bekommen würden. Als die Zeugin weiterhin nicht von ihrem Vorhaben abrückte, forderte der Angeklagte A sie auf, die Firma im beidseitigen Einverständnis freiwillig zu verlassen, wobei er ihr eine Abfindung und ein gutes Zeugnis in Aussicht stellte. **Ansonsten müsse sie mit „verstärkten Kontrollen“ rechnen, bei denen man z. B. abgelaufene Ware oder andere Mängel entdecken würde**. Dies würde sofort zu einer Abmahnung führen. **Sie wisse ja, dass sie nach drei Abmahnungen ohne Abfindung und ohne gutes Zeugnis entlassen werden könne**. Bei der Firma (...) zu bleiben könne er ihr nicht empfehlen. (...) Die Zeugin E weigerte sich jedoch, die Firma zu verlassen.«

Das Landgericht Marburg folgte im Übrigen den Feststellungen des Amtsgerichts, das bereits festgestellt hatte, „ein weiteres Indiz für die beabsichtigte Einschüchterung bzw. Entfernung betriebsratsmäßig aktiver Arbeitnehmer ergibt sich aus der sichergestellten 'Checkliste-Kündigung 6.96/V8', welche im Rahmen der Beweisaufnahme in Augenschein genommen wurde. Hieraus ist die Stellungnahme zur Kündigung: **'MA ist BR-mäßig aktiv geworden. MA erhält eine einmalige Abfindung von 1.750,- €. MA sollte nicht wieder eingestellt werden. Freistellung vom 01.11.-30.11.05!'** ersichtlich.“ Die Checkliste Kündigung war im Rahmen einer polizeilichen Durchsuchung gefunden worden.

Die Gerichtsentscheidung zweiter Instanz

Das Landgericht Marburg hat am 10.05.2007 das Urteil des Amtsgerichts Marburg vom 11.12.2006 weitestgehend bestätigt. Beim Strafmaß hat es eine leichte Korrektur vorgenommen. Außerdem

wurde als zusätzliche verletzte Strafvorschrift § 119 Abs. 1 BetrVG einbezogen.

Der verheiratete Angeklagte A mit zwei Kindern im Alter von 15 und 16 Jahren und einem Nettoeinkommen von 2.100,00 € wurde rechtskräftig zu 90 Tagessätzen zu je 50,00 € verurteilt, also insgesamt **4.500,00 €**. Hinzu kommen Verfahrenskosten. Der verheiratete Angeklagte E mit zwei Kindern im Alter von 16 und 14 Jahren und einem Nettoeinkommen von 2.300,00 € wurde zu 80 Tagessätzen zu je 60,00 €, also insgesamt **4.800,00 €**, verurteilt. Die verheiratete Angeklagte H mit einem Nettoverdienst von 1.600,00 € wurde verurteilt zu 85 Tagessätzen zu je 50,00 €, also zu **4.250,00 €**, zzgl. Verfahrenskosten. Das Strafmaß des Amtsgerichts lag um 20 bis 40 Tagessätze höher. Das Amtsgericht, dem das LG gefolgt ist, führte aus:

Die Verurteilung des Angeklagten A

Der Angeklagte A hat sich der gemeinschaftlichen Nötigung sowie der versuchten Nötigung gem. den §§ 240 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 3, 22, 23, 25 StGB schuldig gemacht. Er hat am 07.10.2005 gemeinsam mit der Angeklagten A die Geschädigte S durch Drohung mit einem empfindlichen Übel zum Unterschreiben des Änderungsvertrages genötigt. Dabei musste die Zeugin S die Hinweise der Angeklagten (...) als Drohung mit einer fristlosen Kündigung wegen angeblicher Arbeitsverweigerung auffassen. Unter diesem Druck unterschrieb sie daraufhin die von ihr in dieser Form nicht gewollte kurzfristige Versetzung nach (...). Die Nötigung war auch rechtswidrig. Die Versetzung der Zeugin diente der Entfernung aus dem Wahlbezirk (...) und damit der Verhinderung der weiteren Tätigkeit bei der Betriebsratswahl, so dass sich die **Verwerflichkeit bereits aus dem beabsichtigten Verstoß gegen § 119 Betriebsverfassungsgesetz** begründet.

Rechtfertigungs- und Entschuldigungsgründe sind nicht ersichtlich. Gegenüber der Geschädigten E hat der Angeklagte A (...) der Zeugin (...) für diese klar verständlich mit einem Verlust des Arbeitsplatzes aufgrund fingierter Mängel gedroht, um diese zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu veranlassen. «

Die Verurteilung des Angeklagten E

Der Angeklagte E hat sich wegen versuchter gemeinschaftlicher Nötigung gem. den §§ 240 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 3, 22, 23, 25 Abs. 2 StGB strafbar gemacht, indem er bei dem Gespräch am 30.09.2005 zusammen mit der Angeklagten A der Zeugin S „Unannehmlichkeiten“, nämlich die Versetzung und ein „Verlassen der Firma“, in Aussicht gestellt hat, was diese als Drohung mit einer Kündigung für den Fall, dass sie sich weiterhin bei der Betriebsratswahl engagiert, auffassen musste (...). Da die Geschädigte nicht auf das Ansinnen der Angeklagten einging, ist die Tat im Versuchsstadium geblieben. Die Tat war auch wegen des gegen § 119 Betriebsverfassungsgesetz verstoßenden Zweckes, Aktivitäten des Betriebsrates zu verhindern bzw. erst gar nicht zur Entstehung kommen zu lassen, verwerflich. «

Die Verurteilung der Angeklagten H

Die Angeklagte H hat sich bei dem Gespräch am 30.09. und 17.10.2005 der versuchten gemeinschaftlichen Nötigung und der gemeinschaftlichen Nötigung gem. § 20 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 3, 22, 23, 25 Abs. 3 StGB schuldig gemacht.«

Auch § 119 BetrVG ist erfüllt

Das Landgericht ergänzte die Feststellungen hinsichtlich der Erfüllung von Straftaten noch dahingehend, dass es für alle Täter feststellte, dass § 119 Betriebsverfassungsgesetz erfüllt war. Erstinstanzlich

hatten noch Zweifel bestanden, ob der Strafantrag der antragstellenden Gewerkschaft noch Bestand hatte.

Die Strafzumessung

Die amtsgerichtliche Strafzumessung hat das Landgericht nur deshalb reduziert, weil „die Angeklagten jetzt in der Berufungsinstanz den vorgeworfenen Sachverhalt anders als in der ersten Instanz eingestanden haben. Dies wirkt sich strafmildernd aus.“

Die vom Landgericht übernommenen Argumente für die Strafzumessung des Amtsgerichts Marburg verdienen Aufmerksamkeit:



Bei der konkreten Strafzumessung musste zugunsten der Angeklagten davon ausgegangen werden, dass die von ihnen verfolgte Unterbindung von Betriebsratsaktivitäten **letztlich auch aufgrund eines Druckes der Firma (...)** mit verursacht sein dürfte und die Taten damit dem wirtschaftlichen Vorteil ihres Arbeitgebers dienen sollten. Zu Lasten der Angeklagten musste dagegen ins Gewicht fallen, dass sie die ihnen gegenüber in wesentlich schlechteren Rechtspositionen befindlichen Geschädigten S und E durch gezielten und konsequent gesteigerten Druck von der Wahrnehmung ihrer Mitarbeiterrechte abhalten wollten und ihnen dies letztlich durch die Versetzung der Geschädigten S aus dem Wahlbezirk (...) und das Ausscheiden der Geschädigten aus der Firma (...) auch gelungen ist. **Zu weiteren Betriebsratsaktivitäten bei der Firma (...) ist es seither offenbar nicht gekommen.** Aufgrund dieses letzten Taterfolges erscheint es auch unangemessen, gem. den §§ 22, Abs. 2, 49 Abs. 1 StGB den Strafrahmen von Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe für diese Versuchsdaten zu mildern. Infolge der Taten haben die Geschädigten S und E sich schließlich bereit erklärt, ihre Arbeitsstelle aufzugeben, und sind **seither arbeitslos**. Hinzu kommen die gesundheitlichen Probleme bei

den Geschädigten, welche über einen längeren Zeitraum krankgeschrieben werden mussten, da die dem Druck der Angeklagten nicht gewachsen waren. Insbesondere das In-Aussicht-Stellen unangemeldeter Kontrollen und der Ankündigung, dabei abgelaufene Ware und andere Mängel zu entdecken(,) durch den Angeklagten A stellt sich damit als **besonders perfide Einschüchterung dar, bei der der Geschädigten die eigene Machtlosigkeit gegenüber ihrem Arbeitgeber unmissverständlich vor Augen geführt wurde.** Unter Abwägung der genannten Umstände erscheint es noch ausreichend, gegen die nicht vorbestraften Angeklagten Geldstrafen zu verhängen, welche jedoch wegen der oben aufgeführten Tatfolgen im mittleren Bereich angesiedelt werden mussten.«

Das Landgericht hat diese Bewertung für übernommen, senkte dann aber den Strafrahmen wegen der Geständnisse.

Anmerkung

Den Fall, den das Amtsgericht Marburg und das Landgericht Marburg zu entscheiden hatte, mögen Staatsanwaltschaft und Richter – dies wird aus dem Wortlaut des Urteils und der Urteilsbegründung deutlich – ungewöhnlich empfunden haben. Für viele Beschäftigte, gerade im Handel, aber auch in vielen anderen Branchen, ist es ein typisches Erlebnis bei der erstmaligen Betriebsratswahl. Ein Gewerkschaftssekretär formulierte es kürzlich ganz zutreffend wie folgt: **„Bei erstmaligen Betriebsratswahlen stoßen wir in jüngerer Zeit in 90 % der Fälle auf erheblichen Widerstand und Störungen durch den Arbeitgeber.“**

Aus anwaltlicher Sicht ist festzuhalten, dass der Blick über den „Tellerrand“ des Arbeitsrechts häufiger notwendig wäre. Notwendig ist in Strafrechtsangelegenheiten aber auch eine engagierte Staatsanwaltschaft. Dass dann erfolgreich vorge-

gangen werden kann, zeigen die Entscheidungen.

Hilfreich für die Zukunft ist, dass arbeitsrechtlich oft schwer greifbare Drohungen und unterschwellige Ankündigungen wie das In-Aussicht-Stellen unangemeldeter Kontrollen, durch das Amtsgericht „als besonders perfide Einschüchterung“ angesehen wurden, „bei der der Geschädigten die eigene Machtlosigkeit gegenüber ihrem Arbeitgeber unmissverständlich vor Augen geführt wurde“. Der Missbrauch des Abhängigkeitsverhältnisses im Arbeitsverhältnis durch Vorgesetzte wurde also durch die Strafgerichte als Nötigung bzw. versuchte Nötigung festgestellt.



Maßgebliche Strafnorm ist § 240 Abs. 1 Strafgesetzbuch (StGB):

„(1) Wer einen Menschen rechtswidrig mit Gewalt oder durch Drohung mit einem empfindlichen Übel zu einer Handlung, Duldung oder Unterlassung nötigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Rechtswidrig ist die Tat, wenn die Anwendung der Gewalt oder die Androhung des Übels zu dem angestrebten Zweck als Verwerflich anzusehen ist.

(3) Der Versuch ist strafbar.

(...)“

Siehe:  Landgericht Marburg, Urteil v. 12.05.2007, Az. 2 Ns 2 Js 18719/05;  Amtsgericht Marburg, Urteil v. 21.12.2006, Az. 59 Ds - 2 Js 18719/05. Die Urteile sollen in der Januarausgabe 2008 der Zeitschrift AiB auszugsweise veröffentlicht werden.

Rüdiger Helm, Rechtsanwalt

Diskriminierung von Behinderten: Nicht nur Schwerbehinderte sind geschützt

BAG stellt Behinderungsbegriff klar

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet die Benachteiligung Beschäftigter wegen einer Behinderung. Bis zum Inkrafttreten des Gesetzes am 18.08.2006 fand sich ein entsprechendes Verbot in § 81 Abs. 2 Satz 2 Sozialgesetzbuch IX – mit dem Haken, dass es sich nur auf schwerbehinderte Beschäftigte bezog. Trotzdem hatte eine nur zu 40 % behinderte Stellenbewerberin vor dem BAG Erfolg.

Das BAG hat am 03.04.2007 über einen Fall entschieden, der noch nach früherem Recht zu beurteilen war. Eine durch eine Hautkrankheit zu 40 % behinderte Frau hatte sich bei der Landespolizei für den Bereich Parkraumbewirtschaftung beworben. Ihre

Ablehnung – nach Bestehen eines schriftlichen Auswahl- und Prüfungsverfahrens – wurde nach ärztlicher Untersuchung damit begründet, dass sie für die Tätigkeit aufgrund ihres Leidens nicht geeignet sei. Das Arbeitsgericht verurteilte das Land zur Zahlung einer Entschädigung auf

Die Kooperation ArbeitnehmerAnwälte

Wir haben uns bundesweit zu einer Kooperation von Anwältinnen und Anwälten zusammengeschlossen.

Als Experten mit langjährigen Erfahrungen im Arbeitsrecht beraten und vertreten wir ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen sowie Gewerkschaften. Auf Wunsch führen wir Schulungen durch.

Über die anwaltliche Tätigkeit hinaus bringen sich die Mitglieder der Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.

Kooperationskanzleien befinden sich an zehn Standorten in Deutschland: Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg, Hannover, Konstanz, München, Nürnberg und Wiesbaden.

Kontaktinformationen finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Grund § 81 Abs. 2 der alten Fassung des SGB IX. Das Landesarbeitsgericht hob das Urteil jedoch auf und wies die Klage der Bewerberin mit der Begründung ab, diese sei weder schwerbehindert noch einem Schwerbehinderten gleichgestellt.

Diese Begründung weist das BAG zurück. Bei europarechtskonformer Anwendung beziehe sich § 81 Abs. 2 SGB IX a. F. auch auf Einfachbehinderte. Der Behinderungsbegriff der Richtlinie 2000/78/EG sei für die gesamte Europäische Gemeinschaft einheitlich auszulegen und beinhalte nach der Rechtsprechung des EuGH eine Einschränkung, die insb. auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist und die ein Hindernis für die Teilhabe des Betroffenen am Berufsleben bildet, wobei es wahrscheinlich sein muss, dass die Einschränkung von langer Dauer ist.

Die Richtlinie, die ein Diskriminierungsverbot vorgibt, ist nach dem BAG in Deutschland durch § 81 SGB IX a. F. dementsprechend nicht ausreichend umgesetzt gewesen.

Die Möglichkeit eines Entschädigungsanspruchs stützt das BAG einerseits darauf, dass die nationalen Gerichte nach der „Mangold“-Rechtsprechung des EUGH verpflichtet seien, jede dem gemeinschaftsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet zu lassen, d. h. umgekehrt auch den Entschädigungsanspruch gemeinschaftsrechtskonform auf alle Bewerber mit einer (auch einfachen) Behinderung anzuwenden.

Andererseits ergab sich das Diskriminierungsverbot im entschiedenen Fall nach dem BAG schon daraus, dass der staatlichen Arbeitgeber (Bundesland) die Richtlinie unmittelbar anzuwenden hatte.

Ob im Streitfall tatsächlich eine Entschädigung zu zahlen war, hat das BAG offen gelassen. Der Rechtsstreit ist an das Landesarbeitsgericht für die weitere Sachverhaltsermittlung zurückverwiesen worden, wobei das BAG allerdings strenge Anforderungen für die Widerlegung der Vermutung einer ungerechtfertigten Benachteiligung aufgezeigt hat.

Durch das Urteil des BAG ist nun mittelbar auch für das neue AGG, das u. a. auf der Richtlinie 2000/78/EG beruht, höchstrichterlich klar gestellt, dass eine Schwerbehinderung nicht erforderlich ist.

Siehe: BAG, Urteil v. 03.04.2007, Az. 9 AZR 823/06, www.bundesarbeitsgericht.de;

EuGH, Urteil v. 22.11.2005, Az. C-144/04 („Mangold“), NZA 2005, 1345

Aufhebungsvertrag und Abfindung

Ratgeber von Jens Peter Hjort neu aufgelegt

Mit mehr „Flexibilität“ im Arbeitsleben wächst die Zahl der – meist unfreiwilligen – Auflösungen von Arbeitsverhältnissen. Aufhebungsverträge spielen dabei eine wichtige Rolle.



In mittlerweile 3. Auflage ist im Bund-Verlag der praktische Ratgeber „Aufhebungsvertrag und Abfindung“ unseres Hamburger Rechtsanwaltes Jens Peter Hjort erschienen. Das

Buch, auch für juristische Laien verständlich geschrieben, erläutert die arbeits-

rechtlichen Rahmenbedingungen von Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen, zeigt Risiken und unerwünschte Nebeneffekte auf und bietet Formulierungshilfen für alle regelungsbedürftigen Punkte.

Neben den rechtlichen Gesichtspunkten widmet sich das Buch auch der wichtigen Frage, wie der Arbeitnehmer seine Interessen am besten durchsetzen kann. Unter Berücksichtigung der psychologischen Mechanismen erläutert der Autor konkret Strategien. Checklisten erleichtern die praktische Umsetzung der Ratschläge.

Siehe:  www.bund-verlag.de

Ansprechpartner

der Kooperation ArbeitnehmerAnwälte und verantwortlich für diesen Rundbrief ist: Rechtsanwalt Dr. Julian Richter, Rechtsanwaltsbüro Müller-Knapp · Hjort · Brinkmeier, Kaemmererufer 20, 22303 Hamburg, Telefon 040-6965763, richter@anwaelte-mkhhb.de

Zur Beachtung

Soweit hier rechtliche Hinweise gegeben werden, ist dies nur als allgemeine, vereinfachende Orientierung zu verstehen und **kann keine rechtliche Beratung im konkreten Fall ersetzen**. Für rechtliche Beratung und Vertretung und für Schulungen wenden Sie sich bitte an eine der im Folgenden aufgeführten Kanzleien.

Kanzleien

Berlin:

Hummel · Kaleck

Dieter Hummel*, Mechtild Kuby*, Karoline Haustein*, Boris Karthaus*, Christian Fraatz

Immanuelkirchstraße 3–4
10405 Berlin
Telefon 030 - 446 792 - 0
Telefax 030 - 446 792 - 20
kanzlei@diefirma.net
www.diefirma.net

Düsseldorf:

Bell & Windirsch Anwaltsbüro

Stefan Bell*, Regine Windirsch*, Sigrid Britschgi, Christopher Koll, Verena Linz

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Telefon 0211 - 863 20 20
Telefax 0211 - 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
www.fachanwaeltInnen.de

Frankfurt am Main:

Franzmann Büdel Bender

Armin Franzmann*, Detlef Büdel*, Achim Bender*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann

Petersstraße 4
60313 Frankfurt am Main
Telefon 069 - 133 85 81 - 0
Telefax 069 - 133 85 81 - 14
anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de
www.fbb-arbeitsrecht.de

Freiburg:

Anwaltsbüro im Hagarhaus

Michael Schubert*
Wilhelmstraße 10
79098 Freiburg
Telefon 0761 - 387 92 11
Telefax 0761 - 280 02 4
anwaltsbuero.im.hegarhaus@t-online.de
www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

Hamburg:

Kanzlei Müller-Knapp · Hjort · Brinkmeier

Klaus Müller-Knapp*, Jens Peter Hjort*,
Wolfgang Brinkmeier*, Manfred Wulff*,
Andreas Bufalica, Ute Kahl, Dr. Julian Richter,
Jasmin Stahlbaum-Philp

Kaemmererufer 20
22303 Hamburg
Telefon 040 - 69 65 763
Telefax 040 - 28 07 493
kanzlei@anwaelte-mkhh.de
www.anwaelte-mkhh.de

Hannover:

Kanzlei Detlef Fricke und Joachim Klug

Detlef Fricke, Joachim Klug*

Goseriede 12
30159 Hannover
Telefon 0511 - 700 74 - 0
Telefax 0511 - 700 74 - 22
post@fricke-klug.de
www.fricke-klug.de

Konstanz:

RAe Haenel, Zepf, Wirlitsch & Koll.

Margrit Zepf*, Michael Wirlitsch

Münzgasse 29
78462 Konstanz
Telefon 07531 - 1316 - 0
Telefax 07531 - 1316 - 16
kanzlei@haenelzopf.de
www.haenelzopf.de

München:

Kanzlei Rüdiger Helm Menschenrechte im Betrieb

Rüdiger Helm, Christiane Fuchs, Susanne
Sturm, Gerd Nies, Christine Steinicken,
Volker Lehmann

Schwanthalerstraße 73
80336 München
Telefon 089 - 51 701 660
Telefax 089 - 51 701 661
kanzlei@kanzlei-helm.de
www.kanzlei-helm.de

Nürnberg:

Manske & Partner

Wolfgang Manske*, Ute Baumann-Stadler*,
Beate Schoknecht*, Jürgen Markowski*, Marc-
Oliver Schulze*, Sabine Feichtinger*, Thomas
Müller, Irena Schauer

Bärenschanzstraße 4
90429 Nürnberg
Telefon 0911 - 30 73 10
Telefon 0911 - 26 26 37
Telefax 0911 - 26 51 50
kanzlei@manske-partner.de
www.manske-partner.de

Wiesbaden:

Schütte – Jancke – Heer

Reinhard Schütte*, Wilfried Jancke*, Claudia
Heer*, Kathrin Schlegel*

Adolfsallee 22
65185 Wiesbaden
Telefon 0611 - 99377-0
Telefax 0611 - 99377-20
rae@wiesbaden-arbeitsrecht.de
www.wiesbaden-arbeitsrecht.de

*) Fachanwälte für Arbeitsrecht

Fotos: pixelio.de