



RECHTSSCHUTZBERICHT 2021

IG METALL
FB Sozialpolitik
Ressort Arbeits- und Sozialrecht/
betr. Altersversorgung

IMPRESSUM

Herausgeber	IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main – Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender Jörg Hofmann Kontakt: vorstand@igmetall.de V.i.S.d.P./ Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV: Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt Kontakt: spa@igmetall.de
Text	Martin Bauer, Karin Butzmühlen, Christoph Ehlscheid, Nadine Mattausch, Kathrin Mittel, Amélie Schummer
Redaktion:	Sara Barroso, Loredana Popp, Amélie Schummer
Gestaltung:	WARENFORM GbR, kommunizieren & gestalten, Berlin
Fotos:	Titel: anyaberkut/ iStock S. 29, 38, 43: freepik S.25: Dobrila Vignjevic/ iStock S. 3, 27: IG Metall

Juni 2022



VORWORT

Mit dem *Rechtsschutzbericht 2020* wurde im letzten Jahr erstmals ein Sachstandsbericht vorgelegt, der über die Entwicklung der Rechtsschutzarbeit und die Kooperation mit der DGB Rechtsschutz GmbH informiert. Ziel war es, einen besseren Einblick in die Entwicklung des Rechtsschutzes zu geben und Argumente für die Werbung von Mitgliedern zu liefern. Denn schließlich ist der gewerkschaftliche Rechtsschutz eine zentrale Satzungsleistung, die für die Mitgliederwerbung und -bindung von besonderer Bedeutung ist. Und das im Guten wie im Schlechten: Ein schlecht gemanagter Fall kann organisationspolitisch erheblichen Schaden anrichten. Dagegen profilieren gut organisierte Abläufe, fachlich hochwertige Rechtsberatung und eine engagierte Vertretung vor den Gerichten die IG Metall als starke Interessenvertretung.

Mit dem *Rechtsschutzbericht 2021* werden nunmehr die Entwicklungen des letzten Jahres dargestellt. Das Kapitel 1 gibt einen Eindruck über quantitative Dimension der Arbeit. So hat die DGB Rechtsschutz GmbH in 2021 mehr als **108 Millionen Euro** für Mitglieder der IG Metall erstritten. Aber die Erfolgsbilanz des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes erschöpft sich nicht in reinem Zahlenwerk. Urteile der Arbeits- und Sozialgerichte können weit über den Einzelfall hinaus Bedeutung für alle Beschäftigten einer Branche oder gar alle abhängig Beschäftigten haben. Im Kapitel 4 stellen wir eine Entscheidung des BAG vor, die klarstellt, dass der tarifliche Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage, die anstelle des tariflichen Zusatzgeldes genommen werden können, erhalten bleibt, wenn der Arbeitnehmer am Freistellungstag arbeitsunfähig erkrankt ist. Mit dieser Entscheidung konnte nicht nur für den betroffenen Beschäftigten ein Anspruch aus einem Tarifvertrag unmittelbar gesichert, sondern auch für zukünftige Streitigkeiten Rechtssicherheit erreicht werden. Von besonderem Interesse dürfte auch die dargestellte Entwicklung sozialrechtlicher Entscheidungen zum Thema Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld nach Altersteilzeit sein.

Neben einer quantitativen Bestandsaufnahme der Rechtsschutzarbeit und einer fachlichen Darstellung ausgewählter Urteile werden der gegenwärtig erreichte Stand wesentlicher Reformprojekte beschrieben und Ansätze zur notwendigen Weiterentwicklung des Rechtsschutzes skizziert. Damit reiht sich der Bericht in einen mit dem Gewerkschaftstag 2019 gestarteten Prozess der Evaluierung und Reform der Rechtsschutzfähigkeit der IG Metall ein. Besondere Bedeutung kommt dabei sicher der Digitalisierung des Rechtsschutzes zu. Ziel ist es, die Rechtsschutzprozesse der IG Metall vollständig zu digitalisieren und alle mit dem Rechtsschutz Betrauten entsprechend für die neuen digitalen Verfahren zu qualifizieren. Im Kapitel 3 werden die bislang im Rahmen des Projekts erzielten Fortschritte dargestellt. So ist es in einem breit angelegten Beteiligungsprozess gelungen, einen Basisprozess für die Rechtsschutzarbeit zu definieren und damit einen wesentlichen Meilenstein hin zu einem digitalen Workflow zu erreichen. Die heute schon genutzte Software „Lecare“ wurde dazu erfolgreich angepasst und wird zurzeit in ausgewählten Geschäftsstellen erprobt.

Es liegt in der Natur der Sache, dass dieser Bericht nur einen kleinen Ausschnitt all der Anstrengungen zeigen kann, die haupt- und ehrenamtliche Metallinnen und Metaller tagtäglich auf allen Ebenen der Organisation leisten, um die berechtigten Ansprüche unserer Mitglieder gegenüber Arbeitgebern, Sozialversicherungen, Versorgungsämtern oder der Finanzverwaltung durchzusetzen. Dass wir dabei auf eine Erfolgsbilanz blicken können, auf die die IG Metall stolz sein kann, zeigt der Bericht eindrucksvoll. Er zeigt aber auch, wo Entwicklungspotenziale liegen, welche Fortschritte bereits erzielt wurden und wie es mit der Modernisierung der Arbeit weitergehen kann.

Hans-Jürgen Urban

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

INHALT

Vorwort	3
1. Rechtsschutz in Zahlen im Jahr 2021	9
1.1 Falleingänge: Knapp 42.000 neue IG Metall-Verfahren	10
1.2 Verfahrensgegenstände: Worüber am meisten gestritten wurde	12
1.2.1 Sozialrecht: Am häufigsten ging es um das Schwerbehindertenrecht.....	12
1.2.2 Arbeitsrecht: Am häufigsten ging es um das Arbeitsentgelt	14
1.2.3 Verwaltungsrecht: Am häufigsten ging es um Zustimmungsersetzung zur Kündigung von Schwerbehinderten	15
1.3 Vorjahresvergleich: Auch 2021 noch keine Auswirkungen der Corona- Pandemie sichtbar	16
1.4 Beendigungen: Über 32.000 Verfahren wurden abgeschlossen	16
1.5 Erfolg in Zahlen: Fast 108, 5 Millionen Euro für Mitglieder erstritten	18
Der Rechtsschutz der IG Metall in Zusammenarbeit mit der DGB Rechtsschutz GmbH ...	21
2.1 Grundlagen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes und Organisation der Zusammenarbeit	21
2.1.1 Grundlagen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes.....	21
2.1.2 Organisation der Zusammenarbeit im gewerkschaftlichen Rechtsschutz...	22
2.2 Informationen zur DGB Rechtsschutz GmbH	23
2.2.1 Aufbau.....	23
2.2.2 Finanzierung.....	24
2.2.3 Personal	25
2.3 DGB Rechtsschutz GmbH – Tätigkeitsbericht / Besondere Einrichtungen.....	26
2.3.1 Tätigkeitsbericht	26
2.3.2 Besondere Einrichtungen	27
2.4 Qualitätsmanagement der DGB Rechtsschutz GmbH.....	28
3. Die Digitalisierung des Rechtsschutzprozesses.....	29
3.1 Projektstart	29
3.2 Das wurde bereits erreicht	29
3.2.1 Erstellung eines Basisprozesses unter breiter Beteiligung	29
3.2.2 Softwareanpassung durch Designsprints	30
3.2.3 Schnittstelle zwischen Lecare und MDB	30
3.2.4 Gesamtbetriebsvereinbarung zur Pilotierung.....	31
3.2.5 Prozessworkshops.....	31
3.2.6 Beteiligungsprozesse.....	31

3.3 Nächste Schritte	32
3.3.1 „Pilot*innen“ testen	32
3.3.2 Schnittstelle zum elektronischen Rechtsverkehr.....	32
3.3.3 Schnittstelle zur DGB Rechtsschutz GmbH.....	32
3.3.4 Scanschnittstelle	33
3.3.5 Schulungen	33
3.4 Fazit.....	33
4. Interessantes aus der Rechtsprechung	34
4.1 Arbeitsrecht: tarifliche Freistellungstage und krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit.....	34
4.1.1 Anwendung Urlaubsrecht.....	35
4.1.2 Auslegung des Tarifvertrags: Erfüllung des Freistellungsanspruchs erst mit tatsächlicher Nutzung	36
4.1.3 Untergang des Freistellungsanspruchs am Ende des Kalenderjahrs?.....	37
4.1.4 Schadensersatzansprüche in Gestalt der Ersatzgewährung von Freistellungstagen	37
4.1.5 Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers.....	39
4.1.6 Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld.....	39
4.2 Sozialrecht: Rechtsprechungsentwicklung am Beispiel der Sperrzeit beim Arbeitslosengeld nach Altersteilzeit.....	40
4.2.1 Rechtsprechungsentwicklung	40
4.2.2 Der Grundfall	40
4.2.3 Warum eine Sperrzeit, wenn das Altersteilzeitarbeitsverhältnis doch vertragsgemäß geendet hat?	40
4.2.4 Erste relevante Entscheidung des Bundessozialgerichts.....	41
4.2.5 Die Neuregelungen zur Rente für besonders langjährig Versicherte	42
4.2.6 Zeitpunkt der Betrachtung erneut klargestellt	43
4.2.7 Altersteilzeitvertrag wird nach dem 01. Juli 2014 abgeschlossen	44

1. RECHTSSCHUTZ IN ZAHLEN IM JAHR 2021

Zahlen und Daten sind wichtig und helfen, Dinge und Dimensionen einzuordnen. Hier erfolgt ein Überblick über die wichtigsten Zahlen zu unserer Rechtsschutzarbeit: zu den Verfahrenseingängen, Streitgegenständen, abgeschlossenen Verfahren und erstrittenen Erfolgswerten. Wichtig ist aber: Zahlen und Daten können und dürfen nicht als alleiniges und allumfassendes Abbild der Rechtsschutzarbeit missverstanden werden.

Die unzähligen Beratungsgespräche sowie die für unsere Mitglieder durch die Mitarbeiter*innen in unseren Geschäftsstellen außergerichtlich erwirkten Erfolge können nicht durch Diagramme und Zahlen wiedergegeben werden. Das Gleiche gilt für die durch kluge Gewerkschaftsarbeit – auch in Zusammenarbeit mit Betriebsräten – vermiedenen Streitigkeiten. Die Beratungen in Sachen, in denen gerichtlich nichts durchgesetzt werden kann oder in denen ein Prozess nicht der richtige Weg ist, den Mitgliedern jedoch trotzdem Hilfestellung geleistet werden konnte, sind nicht in Diagrammen darstellbar.

Nachvollziehbar wird die Rechtsschutzarbeit in Teilen jedoch, wenn wir betrachten, wie viele Prozesse mit welchen Gegenständen die DGB Rechtsschutz GmbH für Mitglieder der IG Metall durch die Instanzen geführt hat.

Die DGB Rechtsschutz GmbH führt die Verfahren für die Mitglieder der Mitgliedsgewerkschaften des DGB. Für das Jahr 2021 stellen wir im Folgenden verschiedene Auswertungen der DGB Rechtsschutz GmbH dar, die die Arbeit für unsere Mitglieder abbilden. Voraus geht all diesen Fällen ein Kontakt mit der Geschäftsstelle der IG Metall. Wollen Mitglieder ihr Verfahren durch mehrere Instanzen führen, landen diese Sachen oft mehrmals auf den Schreibtischen unseres Ressorts. Nicht abgebildet wird durch die folgenden Zahlen jedoch, wie viele Verfahren durch unser Ressort geprüft und abgelehnt wurden und in wie vielen Fällen wir unterstützende Arbeit für unsere Geschäftsstellen oder in Zusammenarbeit mit den Büros der DGB Rechtsschutz GmbH leisteten.

Nicht erfasst sind hier ebenso Fälle, die z.B. durch unsere Geschäftsstellen selbst für unsere Mitglieder vor den Behörden und/ oder den Gerichten geführt wurden. Ebenso wenig sind z.B. Fälle umfasst, in denen Rechtsschutz für einen Rechtsanwalt gewährt wurde, wie etwa in strafrechtlichen Fällen, in denen die DGB Rechtsschutz GmbH aus rechtlichen Gründen keine Vertretungsbefugnis hat.

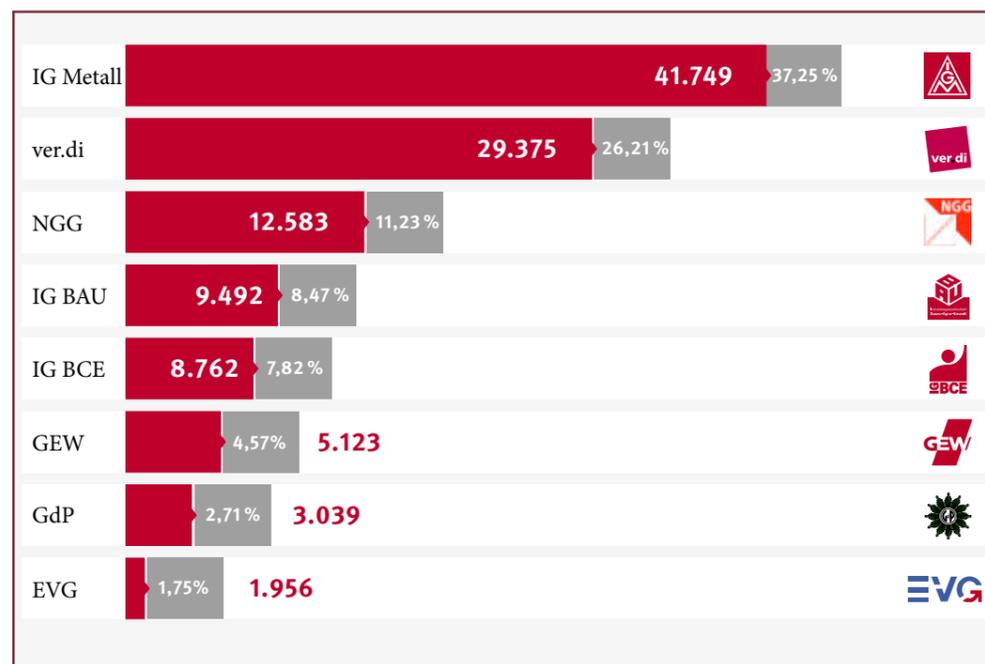
Die folgenden Fallzahlen in Kapitel 1.1 beziehen sich auf Verfahren, die im Jahr 2021 eingegangen sind. Weiterhin wurde durch die DGB Rechtsschutz GmbH ausgewertet, wie viele Verfahren in dem Jahr beendet wurden (siehe 1.4). Diese Zahlen sind nicht gleichläufig. Denn ein Verfahren endet vielfach nicht in demselben Jahr, in dem es begonnen hat. Insbesondere Verfahren vor den Sozialgerichten dauern erfahrungsgemäß mehrere Jahre und es kommt hier eher selten vor, dass es zu einem Vergleich kommt oder eine Seite ein Anerkenntnis abgibt. Die Dauer der sozialgerichtlichen Verfahren wird auch davon beeinflusst, wie viele – meist medizinische – Gutachten eingeholt werden müssen. Dies nimmt viel Zeit in Anspruch, ein Verfahren ist aber in vielen Fällen ohne Gutachten nicht entscheidungsreif.

Verfahren vor den Arbeitsgerichten werden schneller erledigt. Das liegt daran, dass hier der Beibringungsgrundsatz gilt. Das Gericht ermittelt also im Gegensatz zum sozialgerichtlichen Verfahren nicht von Amts wegen. Hintergrund ist auch, dass z.B. bei Kündigungsschutzverfahren die Parteien nicht zu lange in einem Schwebezustand bleiben sollen. Verfahren vor dem Arbeitsgericht werden aber auch durch gerichtlichen Vergleich oder Rücknahme, bevor ein Urteil ergeht, erledigt.

1.1 Falleingänge: Knapp 42.000 neue IG Metall-Verfahren

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat 2021 insgesamt 112.079 Verfahren in I. und II. Instanz für die DGB-Mitgliedsgewerkschaften begonnen. Die Abbildung 1 zeigt sämtliche bei der DGB Rechtsschutz GmbH im Jahr 2021 eingegangenen Fälle. Dabei werden mehrheitlich Verfahren in I. und II. Instanz, aber auch Beratungsfälle mitgezählt. Aus Abbildung 1 wird ersichtlich, dass die mit Abstand meisten Verfahren für die IG Metall aufgenommen wurden: Es waren 41.749 Verfahren – und damit mehr als 37 Prozent der insgesamt von der DGB Rechtsschutz GmbH begonnenen Verfahren.

ABBILDUNG 1: VERFAHRENEINGÄNGE IN I. UND II. INSTANZ NACH GEWERKSCHAFTEN 2021
Die meisten Verfahren für die IG Metall aufgenommen



Quelle: DGB Rechtsschutz GmbH

In der Tabelle 1 wird näher differenziert, wie sich die 41.749 Verfahren, die die DGB Rechtsschutz GmbH für die IG Metall im Jahr 2021 aufgenommen hat, auf die I. und II. Instanz in den jeweiligen Rechtsgebieten aufteilen.

TABELLE 1

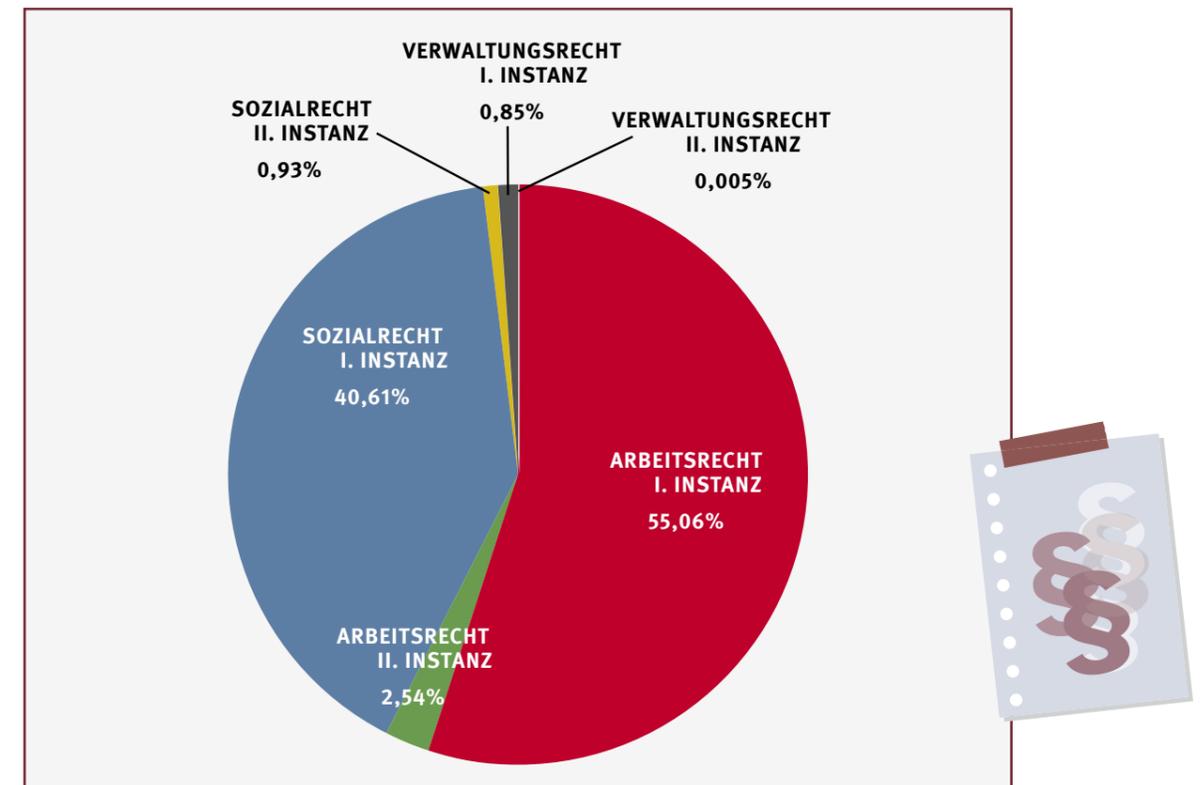
Fallzahlen 2021 der DGB Rechtsschutz GmbH für die IG Metall						
Arbeitsrecht I. Instanz	Arbeitsrecht II. Instanz	Sozialrecht I. Instanz	Sozialrecht II. Instanz	Verwaltungsrecht I. Instanz	Verwaltungsrecht II. Instanz	Gesamt
22.986	1.060	16.956	355	390	2	41.749

Dabei wird deutlich: Der mit Abstand größte Anteil der Eingänge betraf arbeitsrechtliche Sachen (rund 58 %), gefolgt von sozialrechtlichen Sachen (gut 41%). Das Verwaltungsrecht spielt mit 1 % für unseren Organisationsbereich vor allem bei Verfahren wegen Zustimmungsersetzung zur Kündigung schwerbehinderter Menschen eine Rolle.

Die Abbildung 2 verdeutlicht die prozentuale Verteilung der Eingänge nach den jeweiligen Gerichtszweigen im Jahr 2021.

ABBILDUNG 2: VERFAHRENEINGÄNGE FÜR DIE I. UND II. INSTANZ IN 2021

Verfahren vor den Arbeits- und Sozialgerichten dominieren



Quelle: Eigene Darstellung nach Zahlen der DGB Rechtsschutz GmbH

Die Situation in der III. Instanz (Bundesarbeitsgericht, Bundessozialgericht, Bundesverwaltungsgericht) wird durch das Centrum für Revision und Europäisches Recht der DGB Rechtsschutz GmbH ausgewertet, das diese Verfahren führt. Hier wurden folgende Zahlen für das Jahr 2021 registriert:

Arbeitsrecht III. Instanz:	77 Neuzugänge
Sozialrecht III. Instanz:	40 Neuzugänge
Verwaltungsrecht III. Instanz:	keine Neuzugänge

1.2 Verfahrensgegenstände: Worüber am meisten gestritten wurde

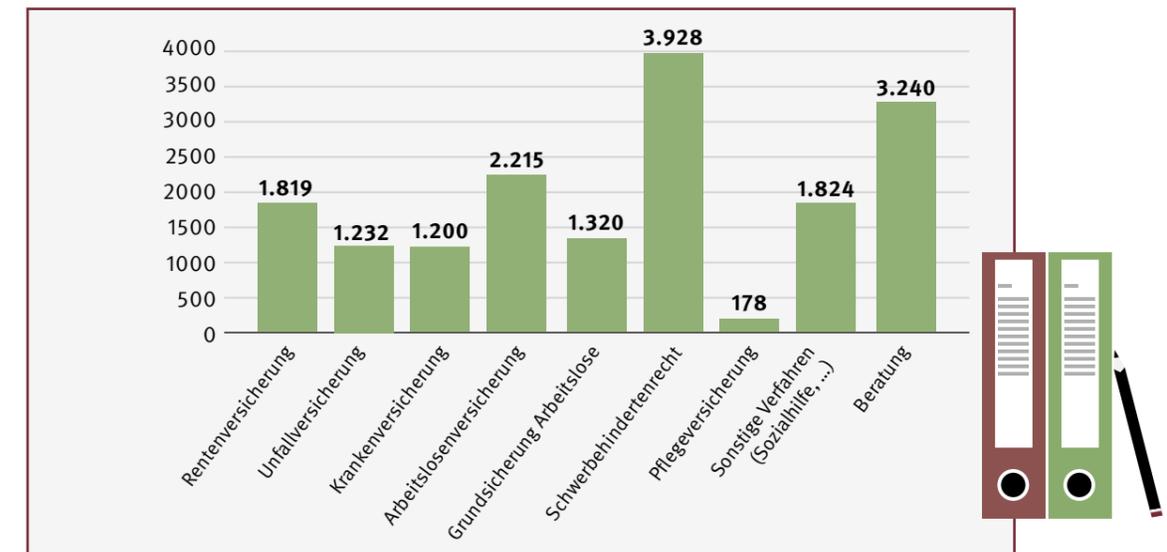
1.2.1 Sozialrecht: Am häufigsten ging es um das Schwerbehindertenrecht

Im Sozialrecht ist der weit überwiegende Teil der Verfahren in der I. Instanz im Schwerbehindertenrecht zu finden (siehe Abbildung 3). In der II. Instanz geht es am häufigsten um die Verfahrensgegenstände Unfallversicherungsrecht, Schwerbehindertenrecht und Rentenversicherungsrecht (siehe Abbildung 4). Diese drei Bereiche liegen jedoch zahlenmäßig relativ nah beieinander. Einen großen Anteil der aufgeführten Streitgegenstände nehmen im Sozialrecht in der I. Instanz – ähnlich wie in der I. Instanz des Arbeitsrechtes (siehe Abbildung 5) – Fälle ein, die nach den Statistiken der DGB Rechtsschutz GmbH mit dem Titel „Beratungen“ benannt werden. Hierunter werden von der DGB Rechtsschutz GmbH zum einen Fälle gefasst, in denen sie zusammen mit der Geschäftsstelle die Erstberatung der Mitglieder durchgeführt hat oder in denen sie Fälle ausführlich mit den zuständigen politischen Sekretär*innen unserer Geschäftsstellen besprochenen und vorbereitet hat. Das können zum Beispiel Sachen sein, die in einer Firma viele Arbeitnehmer*innen betreffen – sei es wegen einer Massenentlassungswelle oder wenn ein Lohnbestandteil eingefordert werden soll, den viele Beschäftigte nicht bekommen haben. Zum anderen sind die erfassten Zahlen zu den „Beratungen“ – sowohl in der I. Instanz der Arbeits- als auch der Sozialgerichtsbarkeit – relativ hoch, weil im gewerkschaftlichen Rechtsschutz ein Mandat anders behandelt wird als bei einer anwaltlichen Vertretung. Sowohl die Geschäftsstellen der IG Metall als auch die Rechtsschutzsekretär*innen der DGB Rechtsschutz GmbH achten darauf, den Kolleg*innen eine umfassende Beratung zuteilwerden zu lassen.

Ein Beispiel: Ein Kollege kommt in die Geschäftsstelle, weil er Widerspruch gegen einen Bescheid der gesetzlichen Krankenkasse wegen der Aussteuerung aus dem Krankengeld einlegen will. Dabei wird erkannt, dass es aufgrund der geschilderten Situation gegebenenfalls auch Probleme mit einer anschließenden Leistung des Arbeitslosengeldes I durch die Agentur für Arbeit geben könnte. Hier würde eine Vertretung im Widerspruchsverfahren gegen die Krankenkasse durch die DGB Rechtsschutz GmbH erfolgen. Eine Beratung zu möglichen Folgeproblemen im Rahmen des Arbeitslosengeldbezugs würden die Rechtsschutzsekretäre der DGB Rechtsschutz GmbH jedoch ebenso vornehmen. Der weit überwiegende Teil der Beratungen in der Rechtsschutzarbeit findet jedoch weiterhin in unseren Geschäftsstellen statt.

ABBILDUNG 3: VERFAHRENSGEGENSTÄNDE I. INSTANZ SOZIALRECHT 2021

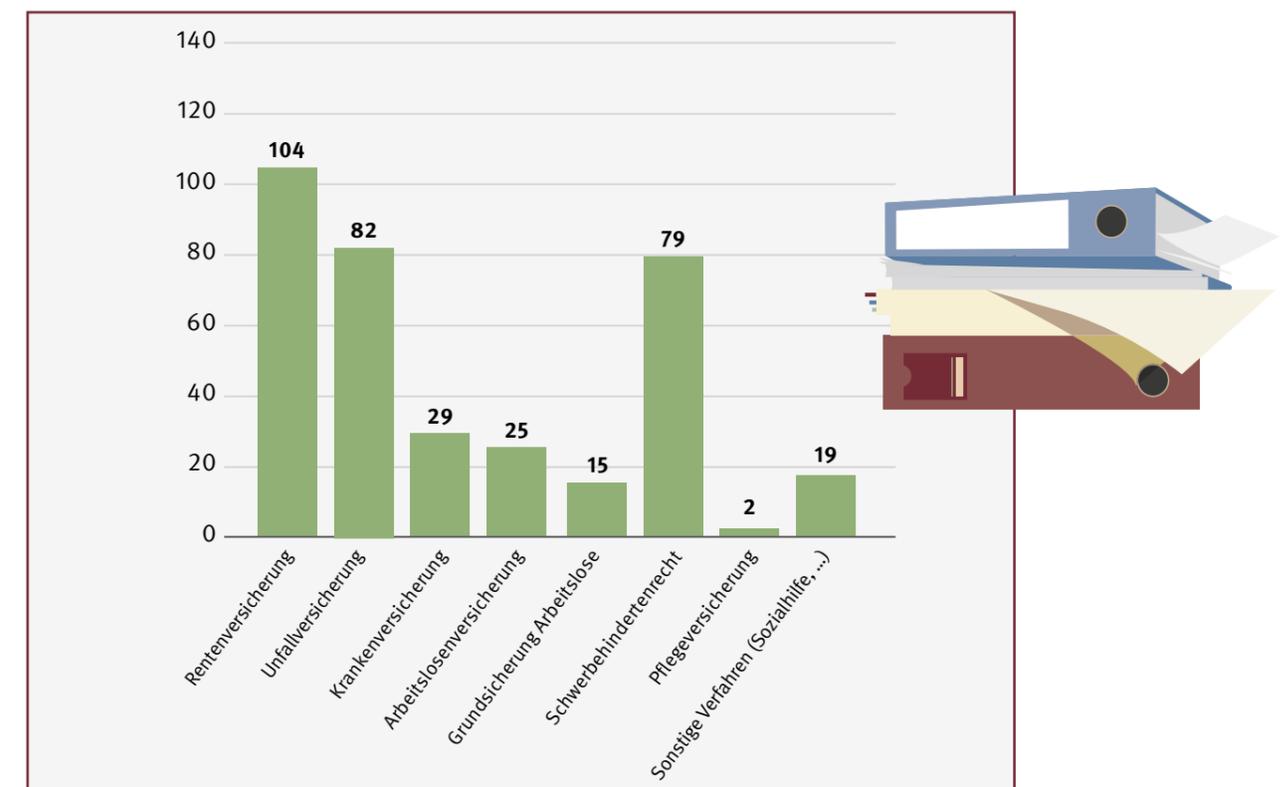
Viele Fälle im Schwerbehindertenrecht



Quelle: DGB Rechtsschutz GmbH

ABBILDUNG 4: VERFAHRENSGEGENSTÄNDE II. INSTANZ SOZIALRECHT 2021

Unfall-, Schwerbehinderten- und Rentenrecht prägen II. Instanz



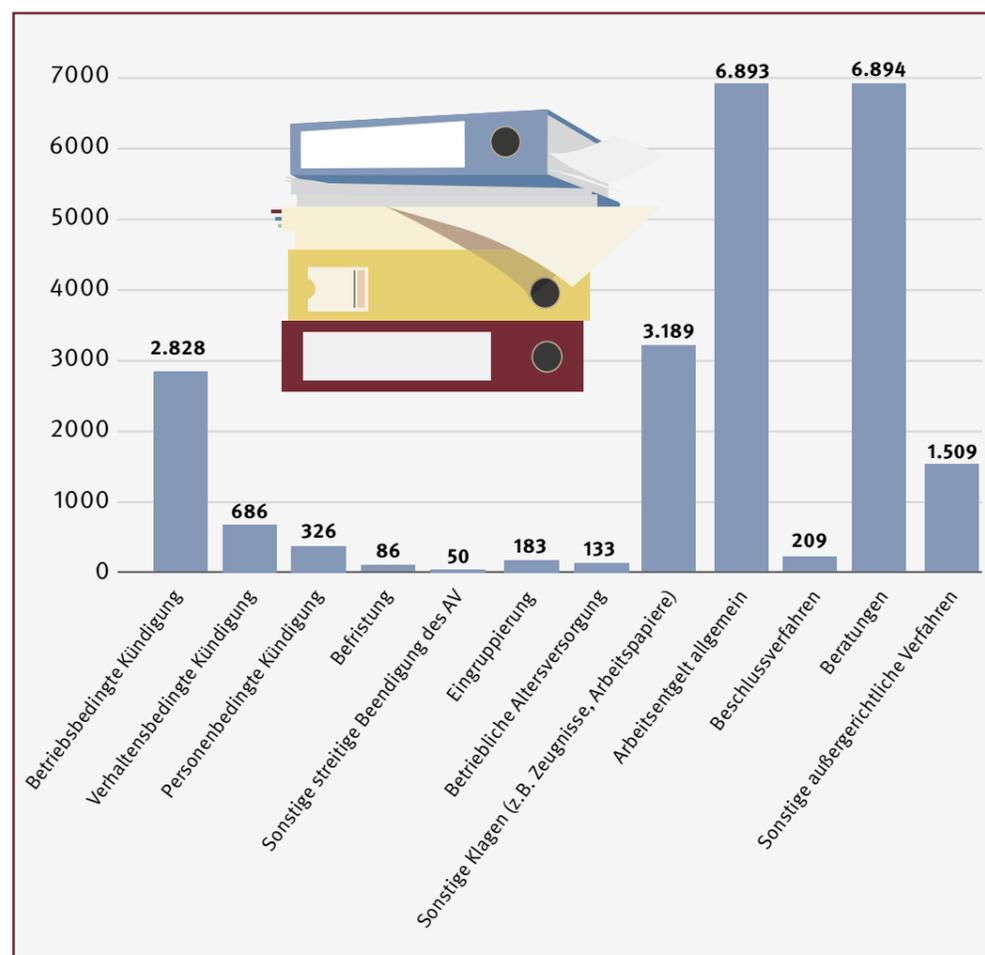
Quelle: DGB Rechtsschutz GmbH

1.2.2 Arbeitsrecht: Am häufigsten ging es um das Arbeitsentgelt

Im Arbeitsrecht wurde, sowohl in der I. Instanz (siehe Abbildung 5) als auch in der II. Instanz (siehe Abbildung 6), meist um das Arbeitsentgelt gestritten. Auch hier nehmen in der I. Instanz „Beratungen“ (siehe dazu oben 1.2.1) einen großen Anteil ein. Daneben spielen auch Verfahren wegen Kündigungen eine wichtige Rolle.

ABBILDUNG 5: VERFAHRENSGEGENSTÄNDE I. INSTANZ ARBEITSRECHT 2021

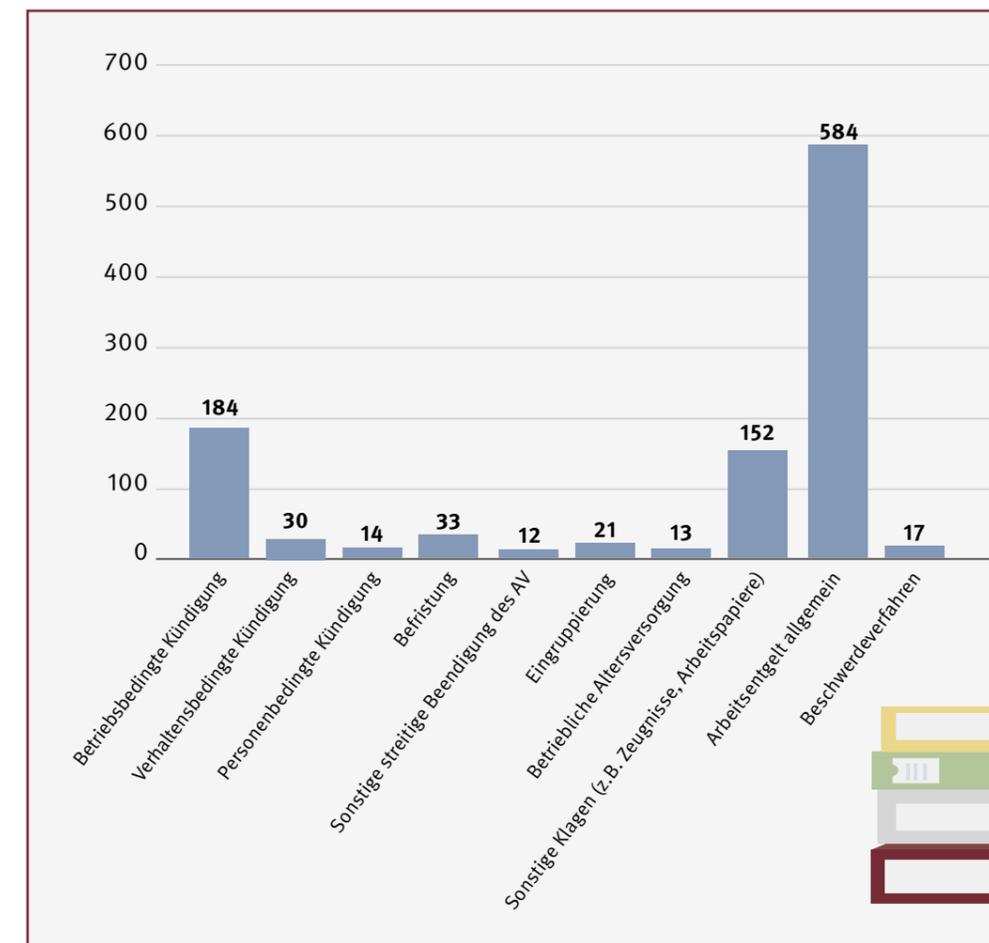
Streitfall Arbeitsentgelt dominiert



Quelle: DGB Rechtsschutz GmbH

ABBILDUNG 6: VERFAHRENSGEGENSTÄNDE II. INSTANZ ARBEITSRECHT 2021

Arbeitsentgelt bei der II. Instanz vorn



Quelle: DGB Rechtsschutz GmbH

1.2.3 Verwaltungsrecht: Am häufigsten ging es um Zustimmungsersetzung zur Kündigung von Schwerbehinderten

Bei den relativ wenigen Verfahren vor dem Verwaltungsgericht (390 in I. Instanz, zwei in II. Instanz) ging es 2021, wie regelmäßig, vor allem um Zustimmungsversetzungsverfahren zur Kündigung von Menschen mit Schwerbehinderung. Danach kamen Streitigkeiten um das Kindergeld und BAföG sowie Verfahren zum Wohngeld.

1.3 Vorjahresvergleich: Auch 2021 noch keine Auswirkungen der Corona-Pandemie sichtbar

Auch für das Jahr 2021 zeigt ein Vergleich der DGB Rechtsschutz GmbH: Bei den Eingängen der Verfahren für die IG Metall gab es zwischen den Jahren 2021 und 2020 keine größere Diskrepanz. Das Gleiche gilt auch hinsichtlich der Gewichtung der Verfahrensgegenstände. Dieses Bild zeigte sich im Wesentlichen im Vergleich von 2019 zu 2020 ebenso.

Allerdings gab es 2021 im Arbeitsrecht in I. Instanz 22.986 Fälle und im Jahr 2020 noch merklich mehr – mit 26.850 Fällen. Bei den Streitgegenständen fiel auf, dass die Anzahl der Verfahren wegen Kündigungen zurückgegangen ist. Die Zahl der Verfahren wegen betriebsbedingter Kündigungen in I. Instanz gingen sogar deutlich auf 2.828 im Jahr 2021 zurück im Vergleich zu 4.581 Verfahren im Jahr 2020. Forderungsklagen wegen Entgelt sind im Vergleich zum Vorjahr auch deutlicher gesunken, aber es handelt sich generell noch immer um den weitaus größten Anteil der geführten Verfahren. Auch im Jahr 2021 zeigte Corona daher weiterhin noch keine sichtbaren Auswirkungen bei den arbeitsgerichtlichen Verfahren. Der Rückgang an Verfahren wegen betriebsbedingter Kündigungen zeigt, dass die immer wieder verlängerten Erleichterungen bei der Kurzarbeit und weitere Arbeitsplatzsicherungsmaßnahmen viele Arbeitsplätze durch die Krise hinweg erhalten konnten.

Im Sozialrecht in I. Instanz erfolgte ein Eingang im Jahr 2021 von 16.956 Verfahren, im Gegensatz zu 17.773 Verfahren in 2020. Hier ist ein leichter Rückgang zu verzeichnen, der sich im Rahmen der normalen Schwankungen bewegt. Einen besonderen neuen Schwerpunkt, der sich unter Umständen aufgrund der Corona-Pandemie hätte ergeben können, zeigte sich auch hier nicht. Auch die Zahlen der Verfahren zur Grundsicherung und zur Arbeitslosenversicherung haben sich in 2021 gegenüber dem Vorjahr nicht wesentlich verändert.

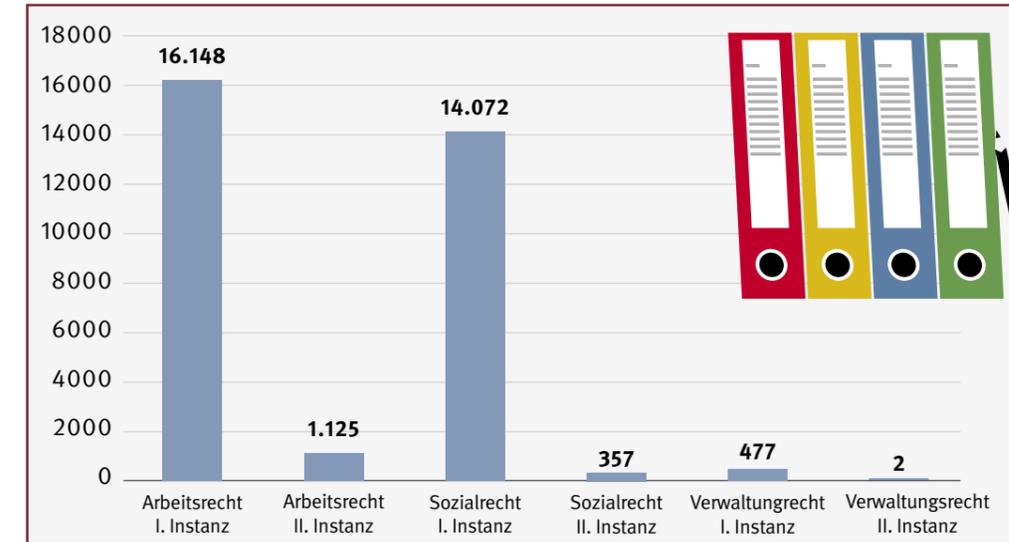
1.4 Beendigungen: Über 32.000 Verfahren wurden abgeschlossen

Für die IG Metall wurden im Jahr 2021 insgesamt 32.181 Verfahren in I. und II. Instanz abgeschlossen. Davon waren 17.273 Verfahren solche im Arbeitsrecht I. und II. Instanz.

Im Sozialrecht wurden 14.429 Verfahren abgeschlossen. Bei den Verwaltungsgerichten endeten insgesamt 479 Streitsachen. Die Abbildung 7 zeigt näher, wie viele Verfahren in der I. und II. Instanz im Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsrecht beendet wurden.

ABBILDUNG 7: IN 2021 BEENDETE VERFAHREN IM ARBEITS-, SOZIAL- UND VERWALTUNGSRECHT

Arbeits- und Sozialrecht dominiert

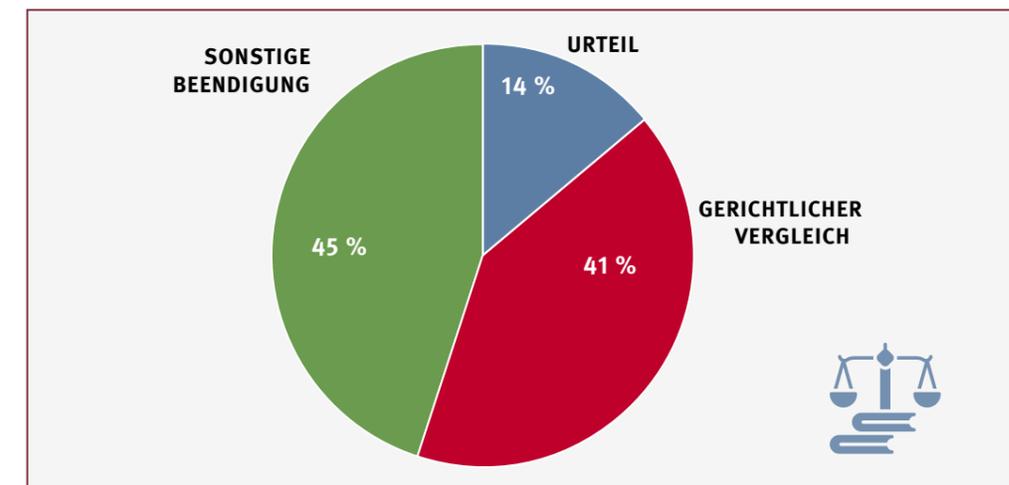


Quelle: DGB Rechtsschutz GmbH

Die Abbildungen 8 und 9 verdeutlichen, wodurch die Verfahren vor den Arbeits- und Landesarbeitsgerichten beendet wurden. Im Arbeitsrecht sind – im Gegensatz zu den anderen beiden Rechtsgebieten – gerichtliche oder außergerichtliche Vergleiche und auch Anerkenntnisse (z.B. durch Zahlung der eingeklagten Summe oder Rücknahme einer Kündigung) üblich. Man kann sogar sagen, dass insbesondere in der I. Instanz der Arbeitsgerichtsbarkeit eine Beendigung des Verfahrens ohne Urteilsspruch der überwiegende Fall ist. Würde man eine Beendigung vermehrt durch Urteil feststellen, könnte das z.B. ein Indiz für eine angespanntere Wirtschaftslage sein.

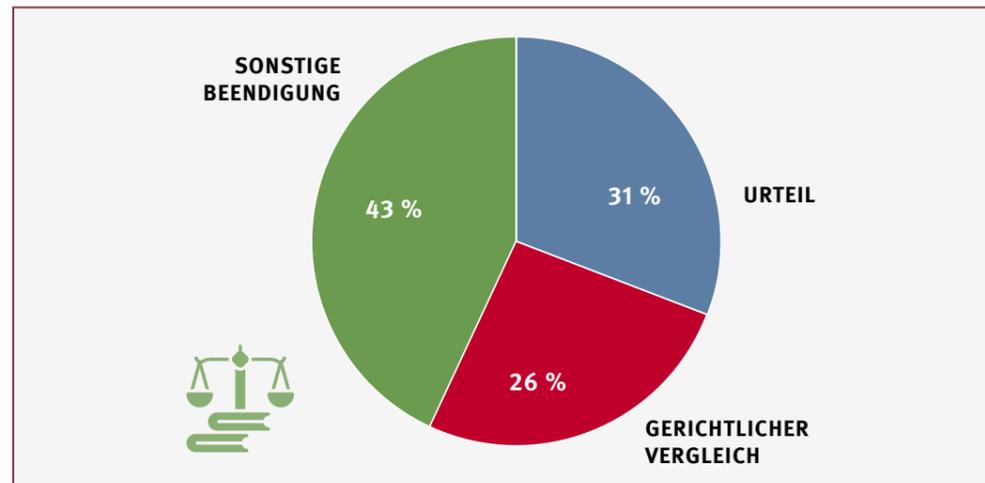
ABBILDUNG 8: IN 2021 ABGESCHLOSSENE VERFAHREN ARBEITSRECHT I. INSTANZ

Urteile sind die Ausnahme



Quelle: DGB Rechtsschutz GmbH

ABBILDUNG 9: IN 2021 ABGESCHLOSSENE VERFAHREN ARBEITSRECHT II. INSTANZ



Quelle: DGB Rechtsschutz GmbH

1.5 Erfolg in Zahlen: Fast 108, 5 Millionen Euro für Mitglieder erstritten

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat für die Kolleginnen und Kollegen ihrer Mitgliedsgewerkschaften im Jahr 2021 insgesamt fast 246 Mio. Euro erstritten. Für die Mitglieder der IG Metall belief sich die Summe auf fast 108, 5 Mio. Euro (siehe Tabelle 2) Diese Zahlen nehmen wir hier etwas genauer unter die Lupe. Bei Gerichtsprozessen wird der finanzielle Wert des Streitgegenstandes als „Streitwert“ bezeichnet. Er wird bei Beginn des Verfahrens ermittelt. Wird in einer Klage z.B. eine Lohnforderung erhoben, dann wird der konkrete Wert der Forderung zugrunde gelegt. Zur Festsetzung des Streitwerts in Fällen, in denen es nicht um konkrete Geldforderungen geht (z.B. bei Kündigungsschutzklagen), bedienen sich die Gerichte oft eines sogenannten Streitwertkatalogs, den es für die verschiedenen Zweige der Gerichtsbarkeit gibt. Diese Kataloge stellen eine Empfehlung für eine Wertfestsetzung gemäß §§ 2 ff. Zivilprozessordnung (ZPO) dar. Auch die DGB Rechtsschutz GmbH orientiert sich bei der Ermittlung der Streitwerte daran. Mit dem „Erfolgswert“ stellt die DGB Rechtsschutz GmbH dar, welche Summen für die Gewerkschaftsmitglieder erstritten wurden. Das muss nicht die volle eingeklagte Summe sein. Zu beachten ist auch, dass in Verfahren ohne eingeklagte Summe (z.B. bei einem Kündigungsrechtsstreit oder bei einer Klage auf eine Rente) ebenso bestimmte Werte als Erfolgswerte festgelegt werden müssen. Oft orientiert man sich dabei an den Festsetzungen bei den Streitwerten.

TABELLE 2: ERFOLGSWERTE BEI DEN VERFAHREN FÜR DIE IG METALL 2021

durch	Urteil/Erfolgssumme	Vergleich/Erfolgswert	Sonstige/Erfolgswert
AR I	4.930.596,65 €	64.866.432,30 €	12.345.054,53 €
AR II	579.347,15 €	2.720.909,71 €	660.617,71 €
SR I	758.843,73 €	4.157.020,60 €	17.063.804,14 €
SR II	290.326,03 €	210.690,43 €	105.181,71 €
VR I	89644,56 €		
VwRII	0 €		
Gesamt:		108.428.552,81 €	

Bemerkenswert ist: Der Erfolgswert kann höher als der Streitwert sein. Genauso war es 2021 auch bei den Verfahren für die IG Metall im Arbeitsrecht in I. Instanz. Dabei wurde ein Streitwert von insgesamt 79.820.701,87 € erhoben. Der Erfolgswert dieser Verfahren betrug 81.201.558,79 € (siehe Tabelle 2) und war damit höher als der Wert der eingeklagten Gegenstände.

Wie kommt das? Man sollte doch annehmen, dass man vor Gericht nur den Betrag erzielen kann, den man auch eingeklagt hat oder nur das Recht erstreiten kann, was geltend gemacht wurde. Das gilt aber nicht in jedem Fall, wenn die Sache nicht durch Urteil entschieden wird, sondern sich die Parteien vorher im Wege des Vergleichs einigen. Ein solcher Vergleich kann auch dann noch zustande kommen, wenn eine Klage bereits bei Gericht anhängig gemacht worden ist, sogar dann noch, wenn bereits verhandelt wurde. Man nennt das dann einen „gerichtlichen Vergleich“. In gerichtlichen Vergleichen wird zwar oft weniger als die eingeklagte Summe vereinbart, denn im Vergleich „kommen beide Parteien aufeinander zu“. Es ist allerdings auch möglich, dass eine höhere Summe vereinbart wird. In einem sogenannten „Mehrvergleich“ können auch Gegenstände und Ansprüche mitverglichen werden, die zuvor gar nicht eingeklagt wurden. Wenn man zudem beachtet, dass vor den Arbeitsgerichten viele Vergleiche erzielt werden, kann man nachvollziehen, dass in der Auswertung der Erfolgswert höher als der Streitwert sein kann.

Beispiel für einen „Mehrvergleich“: Ein Arbeitnehmer klagt den Betrag eines ausstehenden Bruttomonatsgehalts ein. Er hat jedoch auch noch einen Anspruch auf eine nicht gezahlte Überstundenvergütung, die er aber noch nicht bei Gericht eingeklagt hat. Die Parteien einigen sich darauf, hier keinen weiteren Streit vor Gericht anzufangen und der Betrag für die Überstundenvergütung wird neben dem Betrag für das ausstehende Bruttomonatsgehalt mit in den gerichtlichen Vergleich als vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zu zahlende Summe aufgenommen.

Noch schwieriger ist die Wertfestsetzung in Rechtsgebieten wie dem Sozialrecht, in denen es fast nie um bezifferte Klageanträge geht, aus denen man einen konkreten Geldwert ablesen könnte. Vielmehr geht es oftmals um auf Dauer begehrte Ansprüche, wie z.B. die Zahlung einer bestimmten Altersrente. Daher erhebt die DGB Rechtsschutz GmbH hier nur die Erfolgswerte (siehe Tabelle 2) und führt keine Statistik über die Streitwerte. Beachtet werden muss hier auch für die Erfolgswerte, dass dies wiederum nur Näherungswerte sind. Wird mit einer Klage z.B. eine Dauerrente in der gesetzlichen Rentenversicherung erstritten, so ist diese meist bis zum Tode – gegebenenfalls noch darüber hinaus im sogenannten Sterbevierteljahr – zu zahlen. Diese Zeitspanne ist nicht absehbar, so dass man auch hier Behelfszahlen nimmt. Bei Leistungen auf Dauer wird zum Beispiel dreieinhalb Mal die Leistung für ein Jahr in Ansatz gebracht.

Differenziertere Datenlage im Sozialrecht:

Für das Jahr 2021 wurden erstmals zu den Erfolgswerten im Sozialrecht auch die Beendigungstatbestände mit erfasst (Tabelle 2). Dort fällt auf, dass die weit überwiegende Anzahl von Verfahren in der I. Instanz eine „sonstige Beendigung“ findet. Dahinter steht aber der größte Erfolgswert mit über 17 Mio. € im Sozialrecht. Hier lohnt sich genaueres Hinsehen. Nach Angaben der DGB Rechtsschutz GmbH verbergen sich dahinter nämlich vor allem positive Beendigungen, die bereits im Widerspruchsverfahren durch positive Bescheide bzw. Abhilfebescheide sich erzielen ließen. Hintergrund ist, dass im Sozialrecht einem Klageverfahren in aller Regel ein Widerspruchsverfahren vorausgeht. In einem Widerspruchsverfahren wird der Bescheid durch die „nächsthöhere Behörde“ noch einmal überprüft. Zudem erfolgt diese Prüfung in vielen Zweigen des Sozialrechts auch durch sogenannte Widerspruchsausschüsse, die neben einem Hauptamtlichen mit ehrenamtlichen Vertreter*innen aus der Gruppe der Versicherten und der Arbeitgeber besetzt sind. Für das Sozialrecht wird also erkennbar, dass in vielen Fällen ein Erfolg für unsere Mitglieder bereits in einem frühen Verfahrensstadium verbucht werden kann und es zu einem langwierigen Klageverfahren gar nicht erst kommt.

2. DER RECHTSSCHUTZ DER IG METALL IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER DGB RECHTSSCHUTZ GMBH

Der 24. Gewerkschaftstag der IG Metall hat den Vorstand damit beauftragt, die bestehenden Strukturen des IG Metall-Rechtsschutzes, insbesondere im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit der DGB Rechtsschutz GmbH, zu prüfen und zu bewerten.

Vor diesem Hintergrund stellen wir mit diesem Beitrag im Rechtsschutzbericht 2021 Zahlen, Daten und Fakten vor, die von Bedeutung für die Analyse und Bewertung der bestehenden Rechtsschutzstrukturen sind.

Der Rechtsschutz unterliegt fortlaufend der Betrachtung aus den verschiedenen Perspektiven der am Rechtsschutz Beteiligten. Zudem werden in 2022, über schon bestehende Formate hinaus, gemeinsam mit den am Rechtsschutz beteiligten Akteuren Erfahrungen zusammengetragen und Verbesserungsvorschläge erörtert.

In den Rechtsschutzbericht des Jahres 2022 werden die Ergebnisse dieser Erhebungen einfließen.

2.1 Grundlagen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes und Organisation der Zusammenarbeit

2.1.1 Grundlagen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes

Die in § 27 der Satzung der IG Metall geregelte Unterstützung durch Rechtsschutz ist Teil der Leistungen, die die IG Metall ihren Mitgliedern gewähren kann.

Die Möglichkeit zur Rechtsberatung und zur rechtlichen Vertretung ihrer Mitglieder durch die Gewerkschaften ist durch Art. 9 Abs. 3 GG als Bestandteil koalitionsgemäßer Betätigung geschützt. Einfluss auch auf die individuelle, rechtliche Durchsetzung von Arbeitsbedingungen und sozialen Sicherungsmechanismen nehmen zu können, ist notwendige Bedingung einer effektiven Wahrnehmung der Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Dementsprechend stellt § 7 des Rechtsdienstleistungsgesetzes klar, dass Gewerkschaften Rechtsdienstleistungen im Rahmen ihrer satzungsgemäßen Aufgaben für ihre Mitglieder erbringen dürfen. Dasselbe gilt für Zusammenschlüsse von Gewerkschaften, womit anerkannt ist, dass der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) bzw. die DGB Rechtsschutz GmbH ebenfalls entsprechende Rechtsdienstleistungen für die Mitglieder der DGB-Mitgliedsgewerkschaften erbringen dürfen.

Die IG Metall bestimmt durch § 27 der Satzung in Verbindung mit den Rechtsschutz-Richtlinien der IG Metall einen abgeschlossenen Katalog von Streitigkeiten, für die einem Mitglied – und in speziellen Fällen auch Angehörigen von Mitgliedern – Rechtsschutz gewährt werden kann. Die Rechtsschutz-Richtlinien treffen darüber hinaus weitere Regelungen zu Einzelheiten der Rechtsschutzgewährung.

Die Rechtsschutz-Richtlinien des DGB enthalten einen Katalog von Streitigkeiten, in denen die DGB Rechtsschutz GmbH von den DGB-Mitgliedsgewerkschaften zur Vertretung des Mitglieds beauftragt werden kann. Der Großteil des Rechtsschutzaufkommens der IG Metall wird von diesem Katalog erfasst. Für einen sehr kleinen Anteil des Rechtsschutzaufkommens der IG Metall scheidet eine Beauftragung der DGB Rechtsschutz GmbH allerdings aus, bspw. bei einigen Streitigkeiten aus dem Einkommenssteuer- und bei Streitigkeiten aus dem Strafrecht.

Die Beratung sowie die außergerichtliche oder gerichtliche Vertretung eines Mitglieds erfolgt in Person durch hierzu beauftragte Beschäftigte der IG Metall oder durch die Rechtsschutzsekretärinnen und -sekretäre der DGB Rechtsschutz GmbH und teilweise durch einzelfallbezogen mandatierte Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte. Die Beauftragung von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten erfolgt im Regelfall allein bei Streitigkeiten aus dem Einkommenssteuerrecht, dem Strafrecht, Prüfungsstreitigkeiten und zivilrechtlichen Streitigkeiten, die vor den ordentlichen Gerichten geführt werden.

2.1.2 Organisation der Zusammenarbeit im gewerkschaftlichen Rechtsschutz

Die Organisation des Rechtsschutzes in den Geschäftsstellen der IG Metall ist unterschiedlich ausgestaltet. Einige Geschäftsstellen beauftragen die DGB Rechtsschutz GmbH bereits in sehr frühen Stadien der Rechtsberatung oder -verfolgung. Andere Geschäftsstellen erledigen von der Erstberatung bis zur Prozessvertretung vor den Bundesgerichten die Rechtsschutzaufgaben selbst. Den Regelfall stellt eine Aufgabenteilung zwischen der Geschäftsstelle der IG Metall und dem zuständigen Büro der DGB Rechtsschutz GmbH dar, in der die Geschäftsstelle die Beratung und außergerichtliche Vertretung des Mitglieds durchführt und die DGB Rechtsschutz GmbH – erforderlichenfalls – mit der gerichtlichen Vertretung des Mitglieds beauftragt wird.

Fragen der Zusammenarbeit zwischen den DGB-Mitgliedsgewerkschaften und der DGB Rechtsschutz GmbH sind in den Rechtsschutz-Richtlinien des DGB sowie in der Vereinbarung zwischen den DGB-Gewerkschaften und der DGB Rechtsschutz GmbH über die Zusammenarbeit im Rechtsschutz (Zusammenarbeitsvereinbarung) geregelt.

Darüber hinaus wurde eine regelmäßiger Erfahrungsaustausch zur Verbesserung der Rechtsschutzarbeit durch IG Metall und DGB Rechtsschutz GmbH vereinbart. In diesem Rahmen hat im Mai 2019 ein erstes Fachgespräch Rechtsschutz stattgefunden, in dem Vertreter des Vorstandes, der Bezirksleitungen und der Geschäftsstellen der IG Metall und die DGB Rechtsschutz GmbH in Ergänzung und Konkretisierung der Zusammenarbeitsvereinbarungen weitere Verabredungen zur Fortentwicklung der Rechtsschutzarbeit getroffen haben. Insbesondere wurde vereinbart, dass die DGB Rechtsschutz GmbH da wo es sinnvoll und möglich ist, in Absprache zwischen dem/der zuständigen Teamleiter*in und der örtlichen IG Metall Geschäftsstelle, Rechtsschutzsekretärinnen oder -sekretäre benennen wird, die der örtlichen IG Metall Geschäftsstelle als feste Ansprechpartner dienen und für die Vertretung von IG Metall-Mitgliedern zuständig sind. Zudem wurde vereinbart, eine gute Erreichbarkeit der DGB Rechtsschutzbüros für unsere Mitglieder, sowie die durchgehende Betreuung durch dieselbe Rechtsschutzsekretärin oder denselben Rechtsschutzsekretär sicherzustellen. Bei notwendigen Vertretungsfällen werden die Mitglieder rechtzeitig informiert. Die Vorstandsmitteilung 07/2019/01 informiert umfassend über die Ergebnisse des Gesprächs.

Die IG Metall und die DGB Rechtsschutz GmbH haben nach Inkrafttreten der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) eine Vereinbarung über die gemeinsame Verantwortung bei der Verarbeitung personenbezogener Daten nach Art. 26 DSGVO abgeschlossen, die u.a. Regelungen zum Datenaustausch zwischen den Organisationen enthält.

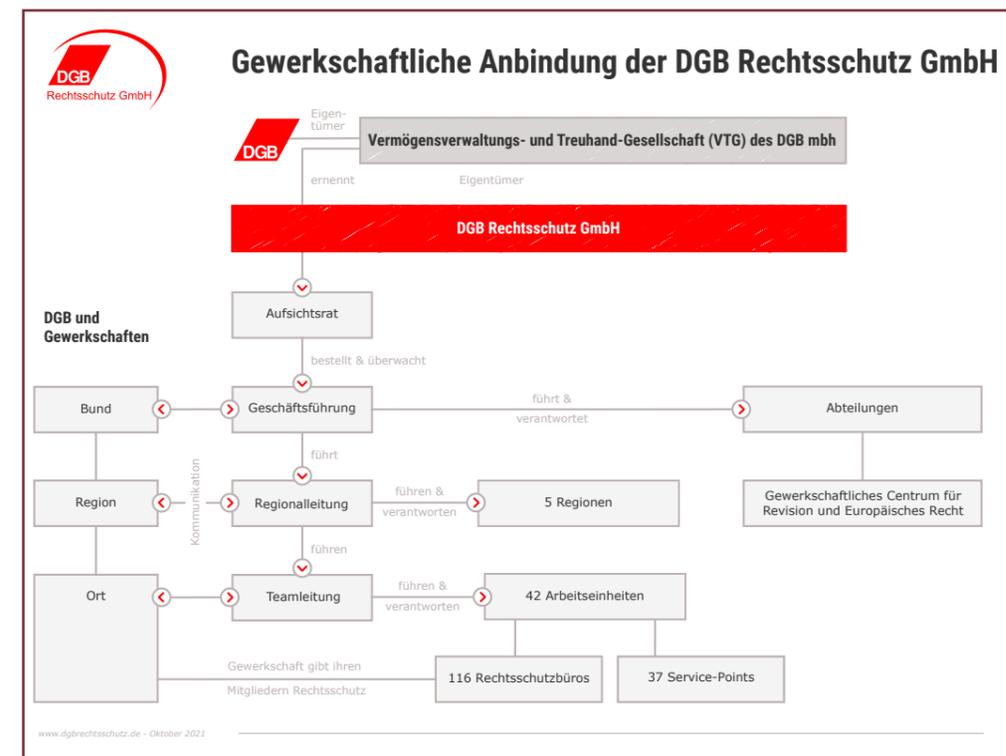
Die DGB Rechtsschutz GmbH sowie weitere DGB-Mitgliedsgewerkschaften, einschließlich der IG Metall, sind beim selben Versicherer gegen das Risiko versichert, einem Gewerkschaftsmitglied wegen mangelhafter Rechtsdienstleistung zum Schadensersatz verpflichtet zu sein (Vermögensschadenshaftpflichtversicherung).

2.2 Informationen zur DGB Rechtsschutz GmbH

2.2.1 Aufbau

Die DGB Rechtsschutz GmbH ist 1998 gegründet worden. Sie führte die bis dahin den Kreisverbänden des DGB zugewiesene Rechtsschutzaufgabe fort. Die organisatorische Trennung vom DGB bezweckte, eine Spezialisierung auf die juristische Dienstleistungsaufgabe zu erreichen.

AUFBAU UND GEWERKSCHAFTLICHE ANBINDUNG DER DGB RECHTSSCHUTZ GMBH



Quelle: DGB Rechtsschutz GmbH

Der Geschäftsführung der DGB Rechtsschutz GmbH unterstehen fünf Regionalleiterinnen und Regionalleiter. In den Regionen bestehen jeweils sieben bis zehn Arbeitseinheiten, die aus einem oder mehreren Büros zusammengesetzt sind. Den Arbeitseinheiten stehen die Teamleiterinnen und Teamleiter vor.



Quelle: DGB Rechtsschutz GmbH

2.2.2 Finanzierung

Die Finanzierung der DGB Rechtsschutz GmbH speist sich allein aus den von den DGB-Einzelgewerkschaften an den DGB abgeführten Mitgliedseinnahmen. Gemäß § 4 der DGB-Satzung führen die Gewerkschaften 12% des Beitragsaufkommens an den DGB zur Erfüllung all seiner Aufgaben, zu denen unter anderem der Rechtsschutz zählt, ab.

Das Budget der DGB Rechtsschutz GmbH für das jeweils kommende Geschäftsjahr beträgt 40% der jeweils prognostizierten Beitragsabführungen an den DGB.

Es findet keine rechtsschutzeinzelfallbezogene Kostenbelastung der DGB-Mitgliedsgewerkschaften durch die DGB Rechtsschutz GmbH statt. Die Kosten der Rechtsvertretung auf Seiten des Gewerkschaftsmitglieds sind somit durch die oben dargestellte Finanzierung der DGB Rechtsschutz GmbH abgedeckt.

Die DGB-Mitgliedsgewerkschaft trägt einzelfallbezogen noch Gerichtskosten, sofern sie dem Gewerkschaftsmitglied zur Last fallen, und etwaig zu ersetzende Rechtsverfolgungskosten des Gegners.



Sozialgerichtliche Verfahren sind grundsätzlich gemäß § 183 SGG gerichtskostenfrei, wenn unsere Mitglieder als Versicherte, Leistungsempfänger oder behinderte Menschen am Verfahren beteiligt sind; ausgenommen hiervon sind Streitigkeiten betreffend überlange Gerichtsverfahren. Außergerichtliche Kosten, z.B. durch die Bestellung eines Prozessbevollmächtigten, hat der Beteiligte in der Regel selbst zu tragen, wenn er im Rechtsstreit unterliegt. Die Kosten für die Vertretung durch die Rechtsschutzsekretär*innen verursachen für unsere Mitglieder jedoch keine Kosten. Auch Kosten für ein sog. Parteigutachten nach § 109 SGG können bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen von den DGB- Gewerkschaften übernommen werden. Aufwendungen von Behörden sind in den gerichtskostenfreien Verfahren jedoch nie zu erstatten. Es gelten die Vorschriften §§ 184-193 SGG.

Im Arbeitsrecht fallen Gerichtskosten für die Gewerkschaft im Wesentlichen nur insoweit an, wie das Mitglied durch ein Urteil unterliegt. Rechtsverfolgungskosten können im Arbeitsgerichtsprozess von der Gegenseite aufgrund der Regelung des § 12a ArbGG für das erstinstanzlichen Verfahren in keinem Fall verlangt werden. Für die II. und III. Instanz können zu Lasten der unterlegenen Partei Rechtsverfolgungskosten der Gegenseite geltend gemacht werden, die die IG Metall für das Mitglied übernimmt.

2.2.3 Personal

Von dem der DGB Rechtsschutz GmbH jährlich zur Verfügung stehenden Regel-Budget werden ca. 78 % für Personalkosten aufgewendet.

Das übrige Regelbudget wird für Sachkosten wie Miete, Porto, Fahrtkosten, etc. verwendet. Für außergewöhnliche Kosten, wie etwa umfangreiche IT-Modernisierungen, ist ein Rückgriff auf Sondermittel möglich.

Mit dem zur Verfügung stehenden Personalkostenbudget kann die DGB Rechtsschutz GmbH aktuell rund 730 Beschäftigte finanzieren. Ca. 385 sind Rechtsschutzsekretärinnen und -sekretäre (einschließlich der Teamleiterinnen und Teamleiter). Ca. 345 Beschäftigte arbeiten als Verwaltungsangestellte. Ca. 50 Beschäftigte sind der Hauptverwaltung zugeordnet und mit administrativen Aufgaben befasst. Ausgangspunkt für Fragen der Personalbemessung ist in der DGB Rechtsschutz GmbH eine angestrebte Arbeitsbelastung von 350 – max. 450 Verfahren je Rechtsschutzsekretär* in und Jahr. Für den Bereich der Verwaltungsangestellten

wird ein Schlüssel von 0,75 Verwaltungsangestellten- Stellen je 1,0 Rechtssekretärs-Stelle zugrunde gelegt. Weitere Faktoren können Abweichungen nach unten von der vorgesehenen Fallbelastung begründen.

2.3 DGB Rechtsschutz GmbH – Tätigkeitsbericht / Besondere Einrichtungen

2.3.1 Tätigkeitsbericht

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat im Jahr 2021 für alle Gewerkschaften des DGB folgende Verfahren begonnen:

Anzahl der Verfahren aller Gewerkschaften			
	Arbeitsrecht	Sozialrecht	Verwaltungsrecht
Beratungen/außergerichtliche Verfahren	16.907	29.482	4.490
Gericht I.Instanz	42.356	11.552	3.955
Gericht II.Instanz	2.756	896	111
Gericht III.Instanz	466	63	5
EuGH	3		

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat durch die im Jahr 2021 beendeten Verfahren 245.700.655,48 € für Gewerkschaftsmitglieder erstritten.

An all diesen Verfahren hat die IG Metall einen Anteil von ca. 37 % gehabt.

Anteil IGM Mitglieder an allen Verfahren	37,25%%		
Anteil IGM Mitglieder im	Arbeitsrecht	Sozialrecht	Verwaltungsrecht
	38,37%	40,49%	11,77%

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat im Jahr 2021 für die Mitglieder der IG Metall 108.428.552,81 € erstritten.



2.3.2 Besondere Einrichtungen

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat sechs Kompetenz-Center eingerichtet. Darin sind fachlich spezialisierte Beschäftigte organisiert, die in folgenden Rechtsgebieten als internes Backoffice für die Juristinnen und Juristen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes zur Verfügung stehen:

- ▶ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ▶ Beamtenrecht
- ▶ Betriebliche Altersversorgung
- ▶ Insolvenzrecht
- ▶ Berufskrankheitenrecht
- ▶ Kollektives Arbeitsrecht

Die DGB Rechtsschutz GmbH nimmt im Kontext des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes weitere Aufgaben wahr, insbesondere:

- ▶ Aus- und Weiterbildung von ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern
- ▶ Referententätigkeiten bei Veranstaltungen und Tagungen
- ▶ Repräsentierung des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes zu lokalen und auch bundesweiten Veranstaltungen (Arbeitsgerichtsverband, Campus Arbeitsrecht)
- ▶ Mitarbeit an der Rechtspolitik in Arbeitskreisen des DGB
- ▶ Öffentlichkeitsarbeit

Im Jahr 2007 hat die DGB Rechtsschutz GmbH das Gewerkschaftliche Centrum für Revision und Europäisches Recht gegründet. Impuls hierfür war insbesondere die Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes, die es möglich machte, dass Gewerkschaftsmitglieder auch vor dem Bundesarbeitsgericht durch Gewerkschafts(voll-)jurist*innen vertreten werden können. Zuvor war diese Möglichkeit Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten vorbehalten. Von hier aus werden seitdem Verfahren vor dem Bundessozialgericht, dem Bundesarbeitsgericht, dem Bundesverwaltungsgericht und dem Europäischen Gerichtshof geführt.

Das „Centrum“ wurde damit der Nachfolger der „Bundesrechtsstelle“, von der aus bereits vorher Verfahren vor dem Bundessozialgericht geführt wurden. Dies war Gewerkschaftsvertreter*innen bereits vorher rechtlich möglich.

Diese Entwicklung vermindert zunächst die Rechtsschutzkosten für die DGB-Mitgliedsgewerkschaften. Ferner ist zu sehen, dass durch die enge Zusammenarbeit des Gewerkschaftlichen Centrus für Revision und Europäisches Recht mit den DGB-Mitgliedsgewerkschaften auch über den Einzelfall hinausreichende betriebliche, tarif- und rechtspolitische Bezüge stärker Berücksichtigung finden können.

2.4 Qualitätsmanagement der DGB Rechtsschutz GmbH

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat mit dem Qualitätshandbuch eine Standardisierung der Arbeitsabläufe vorgenommen, die den Sorgfaltsanforderungen, die Gesetz und Rechtsprechung Rechtsdienstleistern abverlangen, Rechnung trägt.

Die fachliche und disziplinarische Verantwortung zur Einhaltung dieser Qualitätsstandards tragen die Teamleiterinnen und Teamleiter der Arbeitseinheiten. Die DGB Rechtsschutz GmbH hat Arbeitsabläufe etabliert, die ein geordnetes Feedbackmanagement ermöglichen. Die Rückmeldungen werden zielgerichtet aufgearbeitet. Gegenüber der DGB Rechtsschutz GmbH werden von Gewerkschaftsmitgliedern in geringfügigem Umfang Regressforderungen, bezogen auf das gesamte Fallaufkommen, angemeldet. Die erhobenen Forderungen werden durch die Geschäftsführung laufend analysiert. Die Schadensersatzforderungen werden bearbeitet und im Fall ihrer Berechtigung erfüllt.

Die DGB Rechtsschutz GmbH führt in regelmäßigen Abständen Mandantenbefragungen durch, die den Befragten eine anonyme Rückmeldung ermöglichen. Bei der letzten Befragung im Jahr 2020 waren 85% der Befragten mit der Vertretung durch die DGB Rechtsschutz GmbH zufrieden bis sehr zufrieden.

3. DIE DIGITALISIERUNG DES RECHTSSCHUTZ-PROZESSES



3.1 Projektstart

Nachdem der Gewerkschaftstag beschlossen hat, die Rechtsschutzarbeit der IG Metall umfassend zu digitalisieren, arbeiten die Projektbeteiligten an technischen und organisatorischen Lösungen zur Verbesserung der Effizienz und der Rechtssicherheit. Dabei sind gerade auch die gesetzlichen Vorgaben zu berücksichtigen. So muss unter anderem die Kommunikation mit den Gerichten bis spätestens 01.01.2024 ausschließlich über elektronischen Rechtsverkehr erfolgen. Projektziel ist es, die Rechtsschutzprozesse bis zum 31.12.2022 vollständig zu digitalisieren sowie alle betroffenen Personen zu informieren und zu qualifizieren. Mit der Leitung und Durchführung des Projektes sind das Justitiariat sowie die Funktionsbereiche Informationstechnologie, Organisation und Sozialpolitik betraut.

3.2 Das wurde bereits erreicht

3.2.1 Erstellung eines Basisprozesses unter breiter Beteiligung

Dem genannten Hauptprojekt ging ein Vorprojekt voraus. Dieses hat deutlich werden lassen, dass:

- ▶ sich die konkreten Arbeitsprozesse in den Geschäftsstellen unterscheiden,
- ▶ die genutzte technische Ausstattung unterschiedlich ist und
- ▶ unterschiedlich Akteure beteiligt sind; so führen einige Geschäftsstellen die Rechtsvertretung vollständig selbst durch, während andere bereits die Rechtsberatung an die DGB Rechtsschutz GmbH abgeben.

Angesichts dieser Ausgangssituation bestand die Notwendigkeit in der Beschreibung eines gemeinsamen Basisprozesses, der die Grundlage für den zu digitalisierenden Arbeitsablauf bildet. Dieser gemeinsame Basisprozess wurde 2020 unter breiter Beteiligung erarbeitet und stellt die Grundlage für die nun folgenden Prozessschritte in 2021 dar.

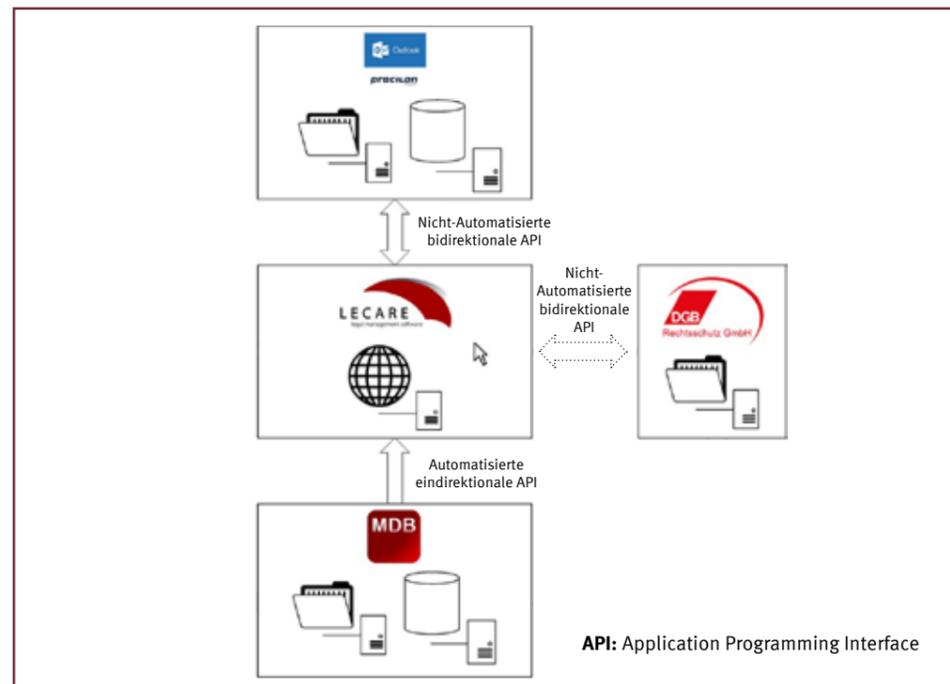
3.2.2 Softwareanpassung durch Designsprints

Die Software Lecare, für die man sich bereits im Vorprojekt entschieden hatte, wurde durch drei Designsprints mit 30 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus unterschiedlichen Geschäftsstellen darauf geprüft, wie weit die Software den erarbeiteten Basisprozess abbilden kann. Hierbei wurden Änderungsanforderungen an die Software Lecare formuliert. Durch mehrere Verhandlungen und den daraus resultierenden Softwareanpassungen konnten zwischenzeitlich fast alle gewünschten Änderungen durch die Lecare GmbH umgesetzt werden. In einem Planspiel-Workshop wurden die ersten Anpassungen der neuen Version der Software durchgespielt und noch zusätzliche Anpassungen definiert.

3.2.3 Schnittstelle zwischen Lecare und MDB

Von besonderer Bedeutung ist die für die IG Metall programmierte Schnittstelle zur Mitgliederdatenbank (MDB). Bei jedem Öffnen einer Rechtsschutzakte in Lecare wird im Hintergrund geprüft, ob die Daten in der Lecareakte mit den Daten der MDB übereinstimmen. Sollten abweichende Daten z.B. bezüglich des Mitgliedsbeitrags, der Adresse oder des Namens vorliegen, werden diese prominent in der Software Lecare angezeigt und können mit einem Klick angepasst werden. Dabei bleibt MDB das führende System und eine automatisierte Änderung kann nur in Lecare und nicht in der MDB stattfinden.

Die Grafik zeigt die Verknüpfung innerhalb der Systeme



Quelle: IG Metall intern

3.2.4 Gesamtbetriebsvereinbarung zur Pilotierung

Die vorgenommenen Änderungen in der Software sowie die programmierten Schnittstellen sollen mit bestimmten Anwendern aus der Fläche getestet werden. Hierzu wurde eine Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV 20/2021) zur Pilotierung des Rechtsschutzprogramms Lecare als webbasierte Anwendung abgeschlossen. Da die Schnittstelle zur DGB Rechtsschutz GmbH aktuell noch nicht existiert, musste die GBV über den 30.06.2022 hinaus bis zum 31.12.2022 verlängert werden.

3.2.5 Prozessworkshops

Um die bereits erfolgten Softwareanpassungen final zu testen, sind zwei Prozessworkshops (30.07.21 und 18.03.22) in der Vorstandsverwaltung mit mehreren Anwender*innen (Verwaltungsangestellte und politische *innen) angesetzt worden. Dabei hat sich gezeigt, dass noch kleinere Änderungen vorgenommen werden sollen, die Anwendung im Großen und Ganzen aber die Rechtsschutzarbeit in den Geschäftsstellen gut abbildet und unterstützt.

Im zweiten Workshop mit den Pilot-Anwender*innen wurde deutlich, dass die Themen Scannprozess und Schnittstelle zur DGB Rechtsschutz GmbH die drängenden Fragen sind.

3.2.6 Beteiligungsprozesse

Beteiligung im Vorprojekt

- Vorprojekt 2019 Onlinebefragung (1 Monat) - Rückmeldung aus 100 GS
- Rechtsschutz Ansprechpartner in der Fläche (ca. 250 Personen) & eine freiwillige Resonanzgruppe (ca. 30 Personen) wurden etabliert
- Offene Einladung der Ansprechpartner zum Pitchtermin & Softwaretesting im Vorprojekt
- Pitch hat mit Beteiligung 11 GS statt gefunden

Beteiligung im Hauptprojekt

- Geschäftsstellenworkshop mit 65 TN aus der Fläche zum Rechtsschutz-Basisprozess hat stattgefunden
- 8 unterschiedlich erarbeitete Prozesse → wurden in eine gemeinsame Prozessvariante konsolidiert
- Auf mehreren GFK's wurde das Projekt im Jahr 2020 vorgestellt
- 3 Designsprints mit ca. 30 TN aus der Fläche zur Anpassung der Software wurden durchgeführt
- 1. Planspiel-Workshop mit über 50 TN aus der Fläche wurde zum Testen der neuen Lecareversion und zur Klärung der zu digitalisierenden Prozessschritte in GS am 28. Februar 2020 durchgeführt
- Arbeitsprozessklärung (Personal & Technik) für die GS – Befragung der Resonanzgruppe
- Befragung zur Nutzung von digitalen Akten vor Gericht – bei allen GS
- Regelmäßige Information an alle GS zum Stand im Projekt

Zukünftige Beteiligung

- 2. Planspiel-Workshop mit 30 TN aus der Fläche zum Testing der Lecareanpassungen & Klärung von Scannfragestellungen am 18. März 2022
- WS zur Klärung der Schnittstellenlösungen und dahinterliegenden Arbeitsschritte zwischen MDB, CRM und Rechtsschutzsoftware
- WS zur Umsetzung von eRV für alle GS die vor Gericht vertreten

3.3 Nächste Schritte

3.3.1 „Pilot*innen“ testen

Als nächster Schritt werden die in der GBV festgelegten „Pilot*innen“ die Software über einen MNT Zugang (also mit Echtdaten) testen. Diese Tests werden durch regelmäßige Feedbacktermine evaluiert. Im Anschluss wird die Software als update an Geschäftsstellen, die bereits über Softwarelizenzen verfügen, freigegeben. Dieses Vorgehen eröffnet die Möglichkeit, den Rollout der Software Lecare in zwei Stufen erfolgen zu lassen.



3.3.2 Schnittstelle zum elektronischen Rechtsverkehr

Die Schnittstelle zum elektronischen Rechtsverkehr erfordert wegen der gesetzlichen Vorgaben ein besonderes Augenmerk. Ab dem 01.01.2024 darf die Kommunikation zu den Gerichten für Prozessvertreter*innen nur noch auf elektronischem Wege erfolgen. Die Kommunikation wird hierbei über das elektronische Bürger- und Organisationenpostfach (eBO) erfolgen. Geplant ist, für die Umsetzung die Firma Procilon zu beauftragen, die auch von der DGB Rechtsschutz GmbH gewählt wurde. Hierzu finden Verhandlungen statt und in einem Prozessworkshop sollen die politischen Sekretär*innen, die auch selbst Prozessvertretung für unsere Mitglieder vornehmen, teilnehmen.

3.3.3 Schnittstelle zur DGB Rechtsschutz GmbH

Die Kommunikation mit der DGB Rechtsschutz GmbH wird über einen xJustiz-Datensatz zum Austausch von Metainformationen & Dokumenten erfolgen. Wie der Datensatz aussehen soll, hat die DGB Rechtsschutz GmbH vordefiniert und die Umsetzung wird gerade mit der Lecare GmbH und der IG Metall finalisiert. Das Programm Lecare kann den xJustiz-Datensatz grundsätzlich unterstützen. Dies muss jedoch noch der Lecare GmbH unter Berücksichtigung der Spezifikationen seitens der DGB Rechtsschutz GmbH umgesetzt und programmiert werden. Der Datensatz soll dabei nicht über das elektronische Bürgerpostfach (eBO) versendet werden, da nur Geschäftsstellen die vor Gericht vertreten ein eBO Postfach erhalten. Technisch muss daher noch geklärt werden, ob der Datenaustausch zwischen IG Metall und der DGB Rechtsschutz GmbH über Outlookversand erfolgen kann.



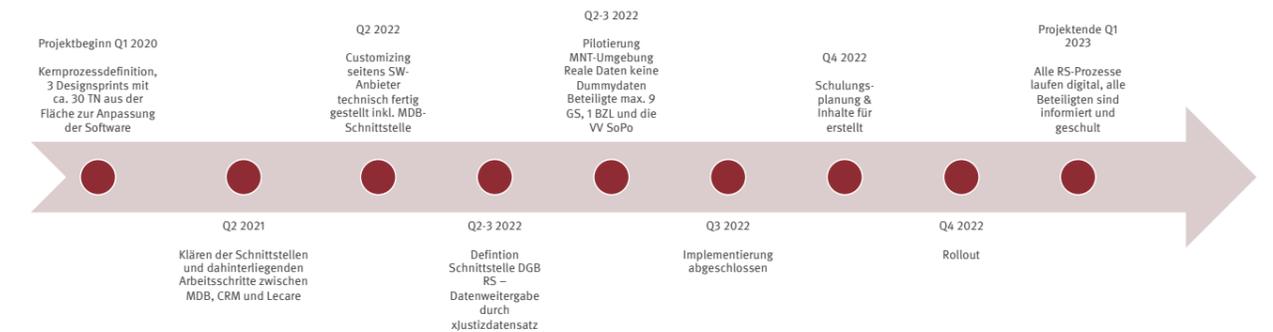
3.3.4 Scanschnittstelle

Es hat sich gezeigt, dass auch andere Digitalisierungsprojekte innerhalb der IG Metall neue und erweiterte Anforderungen an Hard- und Software haben. OCR-Erkennung (Texterkennung) sowie direkte Zuordnung und Benennung der Dokumente sind dabei in vielen Projekten wichtige und notwendige Funktionen. Hierzu finden bereits Gespräche statt, um Synergieeffekte nutzen zu können.

3.3.5 Schulungen

Ein Schulungskonzept wird erarbeitet. Das Angebot wird sich nach den Anforderungen der Geschäftsstellen sowie den ggf. bereits vorhandenen Erfahrungen mit der Software Lecare richten. Schulungen werden in Präsenz und Online angeboten. Diese sollen im Haus durch sogenannte Poweruser*innen, die auch den IG Metall Prozess kennen, durchgeführt werden.

Projektlaufzeit Q1 2020 bis Q1 2023



3.4 Fazit

Der eingeschlagene Beteiligungsweg wird fortgeführt. Die neu angepasste „Lecare-Software“ wird in mehreren Testgeschäftsstellen erprobt und im Anschluss auf der Grundlage der gemachten Erfahrungen optimiert. Gemeinsam mit dem Ressort Personalentwicklung/HAW wird ein Schulungskonzept erarbeitet. Zugleich wird der notwendige Rollout der neuen Software für die gesamte Fläche vorbereitet. Die Rechtsschutzrichtlinie und Datenschutzregelungen sind anzupassen. Am Ende wird der Digitalisierungsprozess auch über das Projekt hinaus fortbestehen. Neue technische Entwicklungen und damit einhergehende Möglichkeiten unsere Rechtsschutzarbeit effizienter zu machen, sowie die Formen der Kommunikation mit unseren Mitgliedern, sollten dabei stets und kontinuierlich verbessert und weiterentwickelt werden.

4. INTERESSANTES AUS DER RECHTSPRECHUNG

Wie schon im letzten Jahr, berichten wir von Verfahren, die mit dem gewerkschaftlichen Rechtsschutz geführt wurden. In diesem Jahr geht es sowohl bei der arbeitsrechtlichen, als auch bei der sozialrechtlichen Thematik um Fallgestaltungen, die für eine Vielzahl unserer Mitglieder von Interesse sein dürften. Zudem wird in beiden Rechtsgebieten klar, dass eine einzige höchstrichterliche Entscheidung oftmals noch nicht Folgefragen berücksichtigen konnte, für die es einer erneuten höchstrichterlichen Entscheidung bedarf. Zur Klärung einer rechtlichen Thematik bedarf es dazu oft verschiedener unterschiedlicher Verfahren und auch die höchstrichterliche Rechtsprechung wird aufgrund unterschiedlicher Sachverhalte oder Ausgangslagen verschiedene Facetten beleuchten. Das ist oft ein Prozess, der sich über Jahre hinziehen kann.

4.1 Arbeitsrecht: tarifliche Freistellungstage und krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit

Bereits im Rechtsschutzbericht 2020 haben wir ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum tariflichen Freistellungsanspruch besprochen (BAG vom 11.11.2020 - 4 AZR 210/20).

Auch im zurückliegenden Jahr führten wir mit unserem Rechtsschutz Streitigkeiten zu den tariflichen Regelungen über die Freistellungszeit und über das tarifliche Zusatzgeld. Dabei ging es zum Beispiel darum, ob die Voraussetzungen für den Anspruch auf tarifliche Freistellungszeit vorliegen, also bspw. der/ die Arbeitnehmer*in in Wechselschicht arbeitet. Nach den tarifvertraglichen Regelungen können nur bestimmte Personengruppen statt des tariflichen Zusatzgeldes die Freistellungstage beanspruchen. Verfahren dieses Inhalts waren in II. Instanz, vor den Landesarbeitsgerichten, eher selten. Solche Streitigkeiten können häufig betrieblich und/oder in I. Instanz geklärt werden.



Können Arbeitnehmer*innen tarifliche Freistellungstage dann erneut verlangen, wenn sie solche bereits beantragten und genehmigten Tage wegen dann gleichzeitig vorliegender Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnten? Oder ist die Tatsache, dass er /sie an diesen Freistellungstagen krank war und diese daher nicht entsprechend nutzen konnte, dem eigenen Risikobereich zuzurechnen? Ein Großteil der Verfahren, die im zurückliegenden Jahr im Zusammenhang mit den tariflichen Freistellungsansprüchen für IG Metall-Mitglieder geführt oder begonnen wurden, beschäftigte sich mit dieser Frage.

Daran anknüpfend stellen sich Folgefragen:

- ▶ Wenn der Freistellungsanspruch an Tagen, an denen Arbeitsunfähigkeit bestand, nicht erfüllt werden kann, besteht dann der originäre Freistellungsanspruch fort?
- ▶ Und ist dieser Anspruch dann auf das Kalenderjahr befristet und geht am Ende des Kalenderjahrs unter? Bestehen dann gegebenenfalls Schadensersatzansprüche, wenn der Arbeitgeber die Freistellungstage zu Unrecht nicht gewährt hat? Oder besteht dann der Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld?
- ▶ Müssen Arbeitnehmer*innen die Freistellungstage erneut beantragen, um gegebenenfalls Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitgeber geltend machen zu können?
- ▶ Besteht eine Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers wie beim Urlaubsanspruch, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass er /sie noch Freistellungstage beanspruchen kann, die ansonsten untergehen?

Unter anderem mit diesen Fragen mussten sich Landesarbeitsgerichte in den verschiedenen Verfahren befassen. Dabei ist aber die Antwort auf die Ausgangsfrage, ob der Freistellungsanspruch auch bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers erfüllt ist, dafür entscheidend, ob es überhaupt zu den Folgefragen kommt.

Die Landesarbeitsgerichte haben diese Ausgangsfrage unterschiedlich beantwortet und teilweise einen Anspruch des Arbeitnehmers auf (Nach-)Gewährung oder tarifliches Zusatzgeld für Freistellungstage, an denen er erkrankt war, verneint. Zu den Folgefragen kamen diese Gerichte dann nicht mehr (z.B. LAG Nürnberg Urt.v. 3.3.21 - 2 Sa 343/20, anhängig beim BAG unter 10 AZR 204/21).

Das BAG hat nun in einem Verfahren dazu entschieden, dass der tarifliche Anspruch auf Freistellung an Tagen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht erfüllt werden kann und damit fortbesteht (BAG vom 23.02.2022 - 10 AZR 99/21).

Das BAG begründet seine Entscheidung mit der Auslegung des hier einschlägigen Manteltarifvertrags (MTV für die Metall- Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen vom 08.11.2018). Der Erfüllungsanspruch bestehe als originärer Erfüllungsanspruch fort und sei grundsätzlich nicht auf das Kalenderjahr befristet. Nur dann, wenn die Gewährung von Freistellungstagen aus personenbedingten Gründen – zum Beispiel wegen einer langandauernden Erkrankung – lückenlos im gesamten (restlichen) Kalenderjahr nicht möglich sei, gehe der Freistellungsanspruch unter. In einem solchen Falle lebe dann im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage der Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld wieder auf.

In dem vom BAG entschiedenen Verfahren war der Arbeitnehmer an den beantragten und genehmigten Freistellungstagen arbeitsunfähig erkrankt. Er verlangte vom Arbeitgeber die Bestätigung, dass diese Freistellungstage nicht verfallen sind. Der Arbeitgeber bestritt dies und sah keine Veranlassung, die tariflichen Freistellungstage nachzugewähren.

Das LAG Hamm hatte in der Vorinstanz, Urt. v. 25.11.2020 - 6 Sa 695/20, wie nachfolgend das BAG, entschieden, dass der tarifliche Freistellungsanspruch für die Tage, an denen der Arbeitnehmer erkrankt war, nicht gemäß § 362 Absatz 1 BGB erfüllt und untergegangen sei.

Diese Ausgangsfrage ist somit die erste entscheidende Hürde und es gab zwei Argumentationsstränge, die unsererseits vorgebracht und von den Gerichten geprüft wurden:

4.1.1 Anwendung Urlaubsrecht

Im Urlaubsrecht gilt, dass Urlaubstage nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden, wenn der/ die Arbeitnehmer*in an diesen Tagen erkrankt und dies durch ärztliches Zeugnis nachweisen kann, § 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Damit stellte sich die Frage, ob der Anspruch auf tarifliche Freistellungszeit wie Urlaub anzusehen und damit § 9 BUrlG direkt oder analog anzuwenden ist.

Zudem regeln die Tarifverträge hinsichtlich der Inanspruchnahme der Freistellungszeit, dass diese in Form von ganzen freien Tagen erfolgen soll, vergleichbar dem Verfahren bei der Urlaubsnahme, was ebenfalls als Argument zur Anwendung des § 9 BUrlG herangezogen wurde. Die Landesarbeitsgerichte verneinten die Anwendung des § 9 BUrlG. Das BAG verneint dies

ebenfalls und sieht auch in der tarifvertraglichen Regelung keine pauschale Verweisung auf das Urlaubsrecht.

4.1.2 Auslegung des Tarifvertrags: Erfüllung des Freistellungsanspruchs erst mit tatsächlicher Nutzung

Bei einem Anspruch auf Arbeitszeitausgleich, nimmt das BAG an, dass dieser grundsätzlich bereits durch Freistellung von der Arbeitspflicht erfüllt ist und grundsätzlich der Arbeitnehmer das Risiko trägt, die durch Arbeitsbefreiung als Arbeitszeitausgleich gewonnene Freizeit auch tatsächlich nach seinen Vorstellungen nutzen zu können. Nach diesen allgemeinen Grundsätzen ist der Anspruch auf Arbeitszeitausgleich auch dann erfüllt, wenn der Arbeitnehmer nachträglich arbeitsunfähig erkrankt. Dies kann aber abweichend geregelt werden und das Risiko der Nutzungsmöglichkeit dem Arbeitgeber zugewiesen werden.

Damit stellte sich die Frage, ob der Freistellungsanspruch bereits durch die Festsetzung der Freistellungstage erfüllt ist und ob die tarifvertragliche Regelung das Risiko der Nutzungsmöglichkeit bei einer erfolgten Festlegung der freien Arbeitstage dem Arbeitgeber zugewiesen hat.

Dies bejahte ein Teil der Landesarbeitsgerichte und auch das BAG legt die tarifvertraglichen Regelung so aus, dass der Anspruch auf Freistellungszeit nicht bereits dann erfüllt ist, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der Arbeitspflicht freistellt, in dem er die arbeitsfreien Tage zeitlich fixiert, sondern erst dann, wenn der/ die Arbeitnehmer*in die Möglichkeit hat, die freien Tage tatsächlich zu nutzen. Dies sei während einer Arbeitsunfähigkeit nicht der Fall. Dadurch, dass der/ die Arbeitnehmer*in das Wahlrecht ausübe und sich der Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld in den Freistellungsanspruch umwandelt, erfolge keine Verlagerung des Risikos der tatsächlichen Realisierung auf den/ die Arbeitnehmer*in. Es gelte hier nichts anders als für den ursprünglichen Zahlungsanspruch. Das BAG, wie auch die Vorinstanz, das LAG Hamm, stützt seine Auffassung unter anderem auf den Sinn und Zweck der tarifvertraglichen Regelung zur Freistellungszeit, der darin bestehe, Arbeitnehmern zusätzlich bezahlte Freizeit, die tatsächlich nutzbar ist, zukommen zu lassen.

Die Freistellungszeit sei nach den tarifvertraglichen Regelungen nur für bestimmte Personengruppen vorgesehen, woraus sich bestimmte Zwecke der Freistellung ergäben, wie Erholung und Kinderbetreuung. Dann aber müsse die Erfüllung des Freistellungsanspruchs sicherstellen, dass der Arbeitnehmer die freie Zeit auch tatsächlich nutzen könne. Wie das LAG Hamm, nimmt auch das BAG an, dass hier anders als bei Anspruch auf Arbeitszeitausgleich keine reine Verlagerung der Arbeitszeit vorgenommen wird.

Dass der hier geregelte Anspruch auf Freistellung inhaltlich nicht mit dem Anspruch auf Freistellung nach Mehrarbeit oder einem Freistellungsanspruch auf Grund eines positiven Arbeitszeitkontos vergleichbar ist, sah auch das LAG Baden-Württemberg (07.05.2021 - 12 Sa 6/21, beim BAG anhängig unter 10 AZR 360/21). Es gehe hier nicht um eine Verlegung der Arbeitszeit bei gleichbleibendem Freizeitvolumen, sondern um zusätzliche Freizeit. Damit hätten die Tarifvertragsparteien aber auch das Risiko der tatsächlichen Nutzung der festgelegten Freistellungstage dem Arbeitgeber zugewiesen.

Damit stellen sich aber die oben bereits angesprochenen Folgefragen:

4.1.3 Untergang des Freistellungsanspruchs am Ende des Kalenderjahrs?

Das BAG führt in der oben genannten Entscheidung aus, dass der Freistellungsanspruch als originärer Erfüllungsanspruch fortbesteht und grundsätzlich nicht auf das Kalenderjahr befristet ist. Nur dann, wenn die Gewährung der Freistellungstage aus personenbedingten Gründen - z.B. wegen einer langandauernden Erkrankung - im gesamten (restlichen) Kalenderjahr nicht möglich sei, gehe der Freistellungsanspruch unter. In einem solchen Fall lebe dann im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld wieder auf. In allen anderen Fällen, in denen der Freistellungsanspruch im Kalenderjahr nicht realisiert werde, bestehe dieser über das Kalenderjahr fort, unabhängig aus welchen Gründen offene Freistellungsansprüche bestünden.

Es folgt damit hinsichtlich der Frage, ob der Freistellungsanspruch auf das Kalenderjahr befristet ist, der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 11.11.2020 - 4 AZR 210/20. Dem entgegen hat die Vorinstanz, das LAG Hamm, noch entschieden, dass der Freistellungsanspruch am Ende des Kalenderjahrs untergeht. Auch andere Landesarbeitsgerichte haben diese Frage unterschiedlich bewertet. Das LAG Baden-Württemberg geht in seiner Entscheidung vom 07.05.2021 - 12 Sa 6/21, beim BAG anhängig unter 10 AZR 360/21 ebenfalls davon aus, dass der Freistellungsanspruch am Ende des Kalenderjahrs nicht untergeht.

Wie auch das LAG Hamm, nimmt das LAG Niedersachsen (05.05.2021 - 17 Sa 1110/20, beim BAG anhängig unter 10 AZR 348/21) dagegen an, dass die Erfüllung des Freistellungsanspruchs mit Ablauf des Kalenderjahrs gemäß § 275 Absatz 1 BGB unmöglich wird.

Der Arbeitnehmer hatte in diesem Verfahren für den Zeitraum vom 14.07.2019 bis 18.07.2019 Freistellungstage beantragt, die der Arbeitgeber auch genehmigt hatte. Vom 10.07.2019 bis 19.07.2019 war der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt. An die Arbeitsunfähigkeit schlossen sich direkt weitere Freistellungstage und Urlaub an. Nach dem Urlaub arbeitete er an 5 Arbeitstagen. Danach war er ab Mitte August 2019 bis in das nächste Kalenderjahr arbeitsunfähig erkrankt. Eine Geltendmachung der Freistellungstage gegenüber dem Arbeitgeber war nicht erfolgt.

Wie das BAG diesen Fall bewerten wird, bleibt abzuwarten. Da der Arbeitnehmer bis Ende des Kalenderjahres arbeitsunfähig erkrankt war, ist davon auszugehen, dass das Bundesarbeitsgericht hier auch prüfen wird, ob der Freistellungsanspruch wegen des Vorliegens personenbedingter Gründe untergegangen ist.

4.1.4 Schadensersatzansprüche in Gestalt der Ersatzgewährung von Freistellungstagen

Ein Schadensersatzanspruch in Form der Ersatzgewährung von Freistellungstagen ist nur dann zu prüfen, wenn der originäre Freistellungsanspruch untergegangen ist. Wie oben dargestellt nimmt das BAG an, dass der Freistellungsanspruch grundsätzlich nicht auf das Kalenderjahr befristet ist, sondern fortbesteht. Geht der Freistellungsanspruch dagegen unter, weil personenbedingte Gründe vorliegen, so wandelt sich dieser dann in einen Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld.



Da sowohl das LAG Hamm als auch das LAG Niedersachsen entgegen des Bundesarbeitsgerichts von einem Untergang des Freistellungsanspruchs am Ende des Kalenderjahres ausgehen, prüfen beide Landesarbeitsgerichte, ob dem Arbeitnehmer ein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Schadensersatz in Form der Ersatzgewährung zusteht.

Ein Schadensersatzanspruch besteht nur bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen. Bezogen auf die hiesigen Fälle, prüfen die beiden Landesarbeitsgerichte, ob der Arbeitgeber den von den Gerichten angenommenen Untergang des Freistellungsanspruchs am Ende des Kalenderjahres zu vertreten hat. Dies sei beispielsweise dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer die Freistellungstage erneut beantragt hat, der Arbeitgeber sie ihm aber nicht gewährt und die Freistellungstage aus diesem Grund nicht mehr vor dem Untergang des Freistellungsanspruchs genommen werden konnten.

Das LAG Hamm bejaht dies in seinem Fall. Der Arbeitnehmer hatte den Arbeitgeber aufgefordert zu bestätigen, dass er die Freistellungstage beanspruchen kann, was der Arbeitgeber verneint hatte.

In dem Verfahren des LAG Niedersachsen verneint das Gericht dagegen einen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers, da der Arbeitnehmer die Nachgewährung der Freistellungstage nicht vor Ende des Kalenderjahrs geltend gemacht hatte.

Es ist nicht gänzlich ausgeschlossen, dass es Sachverhalte geben kann, in denen der Freistellungsanspruch untergegangen und Schadensersatzansprüche zu prüfen sind.

Zu beachten ist, dass beide Landesarbeitsgerichte verlangen, dass der Arbeitnehmer die Freistellungstage „erneut“ beim Arbeitgeber geltend bzw. beantragt hat.

4.1.5 Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers

Das LAG Niedersachsen prüft auch, ob der Arbeitgeber eine Pflichtverletzung begangen und sich damit schadenersatzpflichtig gemacht hat, indem er die Freistellungstage nicht selbst festgesetzt oder den Arbeitnehmer aufgefordert bzw. hingewiesen hat, die Freistellungstage zu beantragen. Dies verneinte das LAG. Eine Mitwirkungsobliegenheit wie beim Urlaub bestände für den Arbeitgeber hier nicht.

4.1.6 Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld

Nach Ansicht des BAG besteht ein Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld dann, wenn und soweit die Freistellungstage aus personenbedingten Gründen nicht im Kalenderjahr genommen werden können.

Das LAG Niedersachsen, welches einen Untergang des Freistellungsanspruchs angenommen, einen Schadenersatzanspruch in Form der Ersatzgewährung der Freistellungstage aber verneint hatte, musste weiter prüfen, ob der Arbeitnehmer einen Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld im Umfang der nicht genommenen Freistellungstage hat. Auch diesen Anspruch verneinte das LAG Niedersachsen. Nur dann, wenn der Freistellungsanspruch aus personenbedingten Gründen nicht oder nicht vollständig im Kalenderjahr genommen werden könne, gehe der Freistellungsanspruch unter und nur dann bestehe im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage ein Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld, so das LAG. Es stützte seine Begründung auf die kurze Zeitspanne, in der der Arbeitnehmer seiner Arbeitspflicht nachgegangen war. Nachdem der Arbeitnehmer an den Freistellungstagen erkrankt und anschließend Urlaub und weitere Freistellungstage in Anspruch genommen hatte, war der Arbeitnehmer an 5 Arbeitstagen arbeiten gegangen bevor er bis über das Ende des Kalenderjahrs arbeitsunfähig erkrankt war. An diesen fünf Tagen, so das LAG, hätte der Arbeitnehmer die Freistellungstage nehmen können, so dass sie ein Vorliegen personenbezogener Gründe verneinten. Es bleibt abzuwarten, wie das Bundesarbeitsgericht diesen Fall insgesamt beurteilt. Nach der Entscheidung des BAG vom 23.02.2022 ist aber davon auszugehen, dass das BAG hier zu einer anderen Entscheidung kommen wird.

4.1.7 Zusammenfassung

Die wichtige Ausgangsfrage, ob der tarifliche Anspruch auf Freistellung auch an Tagen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers erfüllt werden kann, ist durch das Bundesarbeitsgericht positiv für unsere Mitglieder dahingehend entschieden, dass eine Erfüllung dann nicht möglich ist. Auch die Frage, ob der Freistellungsanspruch grundsätzlich am Ende des Kalenderjahrs untergeht, hat das Bundesarbeitsgericht in dem Sinne entschieden, dass dieser grundsätzlich fortbesteht. Damit treten Folgefragen, wie das Bestehen eines Schadensersatzanspruchs in Form der Ersatzgewährung von Freistellungstagen erst einmal in den Hintergrund. Wie das Bundesarbeitsgericht weitere Fragen entscheidet, z.B. ob den Arbeitgeber eine Mitwirkungsobliegenheit trifft, bleibt abzuwarten.

4.2 Sozialrecht: Rechtsprechungsentwicklung am Beispiel der Sperrzeit beim Arbeitslosengeld nach Altersteilzeit

4.2.1 Rechtsprechungsentwicklung

Oftmals zeigt sich, dass mit einem höchstrichterlichen Urteil allein nicht auch alle Folgefragestellungen abschließend geklärt werden können. Bereits kleine Änderungen am Sachverhalt können weitere Fragen aufwerfen.

4.2.2 Der Grundfall

Das Eintrittsalter in die Regelaltersrente wird bekanntermaßen schrittweise auf 67 Jahre angehoben. Aufgrund persönlicher aber auch betrieblicher Gründe beenden einige Arbeitnehmer*innen ihre Arbeitsverhältnisse jedoch früher. Zwar werden dabei oftmals Lösungen angestrebt, die einen nahtlosen Übergang in die Regelaltersrente ermöglichen, doch ist vielfach auch ein früherer Ausstieg aus dem Arbeitsleben notwendig. Im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung gibt es verschiedene Möglichkeiten, bereits vor dem jeweiligen Eintrittsalter in die Regelaltersrente in eine vorgezogene – meist abschlagsbehaftete – Altersrente zu wechseln. Mit einem Altersteilzeitvertrag (ATZ-Vertrag) zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber kann der Übergang in die Rente gestaltet werden. Hierbei wird das Arbeitsverhältnis auf den Zeitpunkt des beabsichtigten Renteneintritts befristet. Wird der Vertrag im Blockmodell abgeschlossen, so besteht für die Hälfte der Vertragslaufzeit eine Freistellungsphase, an die direkt die – ggf. abschlagsbehaftete - Rente anschließen soll. Maximal kann ein ATZ- Vertrag auf 6 Jahre abgeschlossen werden und ermöglicht so einen gleitenden Übergang in die Rente.

Aus ganz verschiedenen Gründen entscheiden sich einige betroffene Arbeitnehmer*innen aber nach Abschluss des ATZ- Vertrages nochmals um und beschließen doch erst zu einem späteren Zeitpunkt in Rente zu gehen, also nicht unmittelbar nach der durch Fristablauf begründeten Beendigung des ATZ- Verhältnisses. Das bedeutet, dass eine Lücke zwischen dem Ende des ATZ- Vertrages und dem neugewählten Rentenbeginn finanziell überbrückt werden muss. Dies ist grundsätzlich mit einem Bezug von Arbeitslosengeld I möglich. Allerdings stellt sich die Frage, ob der Anspruch auf Bezug von Arbeitslosengeld I während der Dauer einer bis zu zwölfwöchigen Sperrzeit wegen der freiwilligen Arbeitsaufgabe nach § 159 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 Alt. 1 Sozialgesetzbuch III (SGB III) ruht. Demnach tritt eine Sperrzeit aufgrund eines versicherungswidrigen Verhalten, für das es keinen wichtigen Grund gibt, ein. Ein versicherungswidriges Verhalten soll unter anderem dann vorliegen, wenn der oder die Arbeitslose sich von dem Beschäftigungsverhältnis gelöst hat und dadurch die Arbeitslosigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat.

4.2.3 Warum eine Sperrzeit, wenn das Altersteilzeitarbeitsverhältnis doch vertragsgemäß geendet hat?

Es liegt nicht auf der Hand, dass nach einem befristeten Arbeitsverhältnis, wie das ATZ- Verhältnis eines ist, eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe überhaupt in Rede steht. Gemeinhin dürfte man bei einem „versicherungswidrigen Verhalten“ vielmehr an Fälle von rechtmäßigen verhaltensbedingten Arbeitgeber*innenkündigungen, Eigenkündigungen der Arbeitnehmer*innen oder beidseitig geschlossenen Aufhebungsverträgen denken, und nicht an die vertragsgemäße Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Allerdings ist zu bedenken, dass die Betroffenen in dieser Konstellation zunächst ihr unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgeben haben, um dann einen befristeten ATZ-Vertrag abschließen zu können. In dem Lösen des unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses liegt nach der Rechtsprechung ein versicherungswidriges Verhalten (BSG, 12.07.200 - B 11a AL 73/05 R). Dadurch wird in der Regel auch zumindest grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt, denn die Betroffenen beabsichtigten in Rente zu gehen und haben daher kein Anschlussarbeitsverhältnis nach dem befristeten Arbeitsverhältnis in Aussicht (vgl. BSG, 17.11.2005 - B 11a/11 AL 49/04 R). Nur wenn es für die Auflösung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses einen wichtigen Grund gibt, wird eine Sperrzeit verhindert.

4.2.4 Erste relevante Entscheidung des Bundessozialgerichts

Bereits mit einer Entscheidung vom 21. Juli 2009 (Az.: B 7 AL 6/08 R) stellte das Bundessozialgericht (BSG) fest, dass ein solcher wichtiger Grund vorliegt, wenn der oder die Arbeitnehmer*in bei Abschluss der ATZ-Vereinbarung beabsichtigte, aus dem Arbeitsleben auszuscheiden und eine entsprechende Annahme prognostisch gerechtfertigt war. Mit dieser Entscheidung bekräftigte das BSG zudem, dass der Zeitpunkt für das Vorliegen eines wichtigen Grundes der Zeitpunkt der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses ist, also der, zu dem das unbefristete Arbeitsverhältnis per Aufhebungsvertrag gelöst und der befristete ATZ-Vertrag unterzeichnet wird.

Das BSG begründete dies damit, dass Sinn und Zweck der Sperrzeitregelung sei, die Versichertengemeinschaft vor Risikofällen zu schützen, deren Eintritt der oder die Versicherte selbst zu vertreten hat, oder an deren Behebung er unbegründet nicht mithilft. Eine Sperrzeit soll deshalb dann eintreten, wenn dem oder der Arbeitnehmer*in unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner oder ihrer Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden konnte.

Mit der Einführung der Altersteilzeit durch das Altersteilzeitgesetz von 1996 verfolgte der Gesetzgeber das Ziel, die frühere Praxis der Frühverrentung durch eine neue sozialverträgliche Möglichkeit eines gleitenden Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand abzulösen. Erklärtes Ziel des Gesetzgebers war dabei, die Sozialversicherung und insbesondere die Bundesagentur für Arbeit durch die Einführung der Altersteilzeit zu entlasten. Arbeitnehmer*innen, die sich entsprechend dieser Gesetzesintention verhalten, kann daher der Abschluss einer ATZ-Vereinbarung nicht vorgeworfen werden. Dies gilt jedoch nur dann, wenn nach der Altersteilzeit auch tatsächlich eine Rente beantragt werden soll. Denn durch die Ermöglichung eines nahtlosen Übergangs zwischen Altersteilzeitbeschäftigung und Rentenbeginn soll der Zwischenschritt über die Arbeitslosigkeit und damit den Leistungsbezug bei der Bundesagentur für Arbeit gerade vermieden werden.

Hierzu führte das BSG weiter aus: Sollte der Betroffene zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses die Absicht gehabt haben, direkt nach Abschluss der Altersteilzeit ohne den „Umweg“ über die Beantragung von Arbeitslosengeld I eine Altersrente zu beziehen, wäre ihm dieses Verhalten unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Versichertengemeinschaft nicht vorwerfbar, wenn prognostisch von seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben nach der Freistellungsphase ausgegangen werden konnte. Er kann sich damit auf einen wichtigen Grund im Sinne des § 159 Abs. 1 SGB III berufen.

Für diese Prognose war es in dem damaligen Verfahren insbesondere von Bedeutung, dass der Kläger offenbar davon ausgegangen war, nach der Altersteilzeit eine Altersrente ohne Abschläge erhalten zu können. Die Beurteilung seines künftigen Verhaltens war damit einerseits abhängig von der rentenrechtlichen Situation und andererseits davon, ob beziehungsweise wie der Kläger diese unter Berücksichtigung seiner Kenntnisse bzw. Nachfragen bei sachkundigen Stellen eingeschätzt hat. Darüber hinaus könnte sich nach dem BSG ein wichtiger Grund auch daraus ergeben, dass dem Kläger, wenn er nicht die entsprechende Vereinbarung getroffen hätte, eine betriebsbedingte Kündigung gedroht hätte.

4.2.5 Die Neuregelungen zur Rente für besonders langjährig Versicherte

Die Frage einer Sperrzeit bei Arbeitslosengeld I nach Altersteilzeit war erneut im Zusammenhang mit der Neuregelung der Rente für besonders langjährig Versicherte (vgl. § 236b SGB VI) durch das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 01. Juli 2014 relevant geworden. Durch dieses war die Bezugsmöglichkeit der abschlagsfreien vorgezogenen Altersrente für weitere Jahrgänge möglich geworden. Problematisch war daran, dass oft schon Jahre zuvor ATZ-Verträge im Hinblick auf einen nahtlosen Übergang in eine vorgezogene Altersrente mit Abschlägen geschlossen worden waren. Viele Arbeitnehmer*innen entschieden sich daher nachträglich um und beantragten nun die - oftmals ihnen nur wenige Monate später zustehende - Rente für besonderes langjährig Versicherte ohne Abschläge. Gerade in den Fällen, in denen hierdurch eine Lücke von nur wenigen Monaten zwischen Freistellungsphase und Renteneintritt entstand, war es für die Betroffenen relevant, ob eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe verhängt wird. Denn diese beträgt in der Regel zwölf Wochen, also rund drei Monate. Zudem wird der gesamte Anspruch um ein Viertel gekürzt. Daher ist die Frage für die Betroffenen essentiell.

Das BSG hatte sich mit dieser Problematik im Hinblick auf einen Fall auseinanderzusetzen, in dem eine Arbeitnehmerin 2006 mit dem Arbeitgeber, bei dem sie seit 1982 beschäftigt war, einen ATZ-Vertrag geschlossen hatte, wobei das bestehende unbefristete Arbeitsverhältnis beendet und ein bis 30. November 2015 befristetes Arbeitsverhältnis begründet wurde. Sie hatte ursprünglich beabsichtigt, nach Ende der Freistellungsphase die vorzeitige Altersrente mit Abschlägen in Anspruch zu nehmen. Davon nahm sie erst Abstand, als zum 1. Juli 2014 die Neuregelungen zur abschlagsfreien Rente für besonders langjährig Versicherte eingeführt worden waren. Das frühestmögliche Renteneintrittsdatum für die abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte lag nun jedoch drei Monate nach dem zunächst geplanten Renteneintritt. Daher meldete sie sich zum 1. Dezember 2015 arbeitslos. Sie wandte sich nun gegen die gegen sie verhängte Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe von zwölf Wochen.

Das BSG entschied, dass eine Sperrzeit nicht eintritt, wenn eine Arbeitnehmerin am Ende der Altersteilzeit entgegen ihrer ursprünglichen Planung nicht sofort Altersrente in Anspruch nimmt, sondern zunächst Arbeitslosengeld beantragt, weil sie – bedingt durch eine Gesetzesänderung – zu einem späteren Zeitpunkt abschlagsfrei in Rente gehen kann (BSG, 12.09.2017 - B 11 AL 25/16 R). Die Betroffene hatte ihr Beschäftigungsverhältnis zwar dadurch gelöst, dass sie durch eine ATZ-Vereinbarung das unbefristete Arbeitsverhältnis in ein befristetes umgewandelt hatte und war dadurch nach dem Ende der Freistellungsphase zum 1. Dezember 2015 beschäftigungslos geworden, doch konnte sie sich für ihr Verhalten auf einen wichtigen Grund berufen. Denn zum Zeitpunkt der Lösung des unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses und der Unterzeichnung des ATZ-Vertrag hatte sie einen wichtigen Grund: Sie hatte beabsichtigt, nahtlos von der Frei-



stellungsphase der Altersteilzeit in den Rentenbezug zu wechseln, wobei dieses Vorhaben bei prognostischer Betrachtung auch objektiv gerechtfertigt war, da das gesetzgeberische Vorhaben zur Rente für besonders langjährig Versicherte nicht absehbar war.

Bereits hier bediente sich das BSG der Gründe der Entscheidung aus 2009 und schnitt sie auf die Sachverhalte in Bezug auf einen später vollzogenen Sinneswandel über die Art und den Zeitpunkt der zu beantragenden Rente zu. Es sagte: Ein Arbeitnehmer kann sich dann auf einen wichtigen Grund bei der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Altersteilzeitvertrag berufen, wenn er bei Abschluss der Vereinbarung beabsichtigt, nahtlos von der Freistellungsphase der Altersteilzeit in den Rentenbezug zu wechseln und eine entsprechende Annahme bei prognostischer Betrachtung objektiv gerechtfertigt ist. Die Beurteilung des Verhaltens des Arbeitnehmers ist abhängig von seiner rentenrechtlichen Situation sowie davon, ob bzw. wie er diese unter Berücksichtigung seiner Kenntnisse und Nachfragen bei sachkundigen Stellen eingeschätzt hat. Dies wird durch die objektiven Begleitumstände gestützt. Als objektive Begleitumstände nannte das BSG beispielhaft den Versicherungsverlauf der Rentenversicherung, Modellrechnungen des Arbeitgebers, Erklärungen der Betroffenen und Erkundigungen bei Arbeitgeber, Personalrat oder Betriebsrat oder der Rentenstelle.

4.2.6 Zeitpunkt der Betrachtung erneut klargestellt

In den genannten Fällen war vor allem die Klarstellung des BSG vonnöten, dass das Vorliegen eines wichtigen Grundes inhaltlich und auch zeitlich allein bezogen auf den das Beschäftigungsverhältnis auflösenden Akt zu prüfen ist.

Die spätere Entscheidung der Betroffenen, eine Altersrente tatsächlich nicht zu dem ursprünglich vorgesehenen Zeitpunkt zu beantragen, stellt kein eigenständiges (weiteres) versicherungswidriges Verhalten im Sinne der Sperrzeitregelung dar. Einer Änderung des ursprünglichen Planes kommt im vorliegenden Kontext keine maßgebliche Bedeutung zu, denn es bedarf bezüglich des wichtigen Grundes keiner retrospektiven Prüfung, sondern allein einer in die Zukunft gerichteten Prognose und damit einer ex-ante-Betrachtung ausgehend vom Zeitpunkt des Lösungstatbestandes (vgl. BSG 12.09.2017 - B 11 AL 25/16 R).

4.2.7 Altersteilzeitvertrag wird nach dem 01. Juli 2014 abgeschlossen

Nun geht es immer öfter auch um Verfahren, bei denen der ATZ-Vertrag nach dem 01. Juli 2014 abgeschlossen wurde und mithin die Neuregelungen zur vorgezogenen Altersrente für besonderes langjährig Versicherte bereits bekannt waren.

Hierzu führte die DGB Rechtsschutz GmbH für ein Mitglied der IG Metall im Jahr 2021 ein Verfahren vor dem Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg. Das Verfahren wurde letztlich durch Vergleich in einer für unser Mitglied zufriedenstellenden Weise beendet. Die dahinterstehenden rechtlichen Fragen dürften aber noch für eine Vielzahl unserer Kolleg*innen von Bedeutung sein, wie anhand dieses Falles deutlich wird.

Der Kläger hatte mit seiner Arbeitgeberin Anfang August 2014 einen ATZ-Vertrag geschlossen, der das bestehende unbefristete Arbeitsverhältnis in ein bis zum 30. November 2020 befristetes Arbeitsverhältnis umwandelte. Ursprünglich hatte er beabsichtigt, nach Ende der Freistellungsphase vorzeitige Altersrente mit Abschlägen in Anspruch zu nehmen. Er beantragte jedoch stattdessen nach Ablauf des befristeten ATZ-Vertrages Arbeitslosengeld I, um später in die Altersrente für besonderes langjährig Versicherte ohne Abschläge gehen zu können. Die Agentur für Arbeit lehnte die Zahlung von Arbeitslosengeld I wegen des Eintritts einer Sperrzeit für einen Zeitraum von zwölf Wochen ab. Der Kläger machte geltend, er habe bei Abschluss des ATZ-Vertrages beabsichtigt, im Anschluss Rente mit Abschlägen beziehen zu wollen. Dabei habe ihn die Beratung bei der Deutschen Rentenversicherung anhand einer Renteninformation geleitet, bei der ihm mitgeteilt worden war, dass für ihn eine Rente mit Abschlägen in Frage komme. Alternativen seien ihm im Beratungsgespräch nicht aufgezeigt worden. Zudem habe er berücksichtigen müssen, dass bei seiner Firma nur ein begrenztes Kontingent an ATZ-Verträgen in dem gewählten zeitlichen Rahmen zu vergeben war und eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auch aus diesem Grund nur zu dem dann tatsächlich vereinbarten Ende möglich gewesen sei. Es habe sogar die Mitteilung gegeben, dass es künftig keine ATZ-Verträge mehr angeboten würden. Darüber hinaus habe das „Paket“ auch den Anspruch auf eine Abfindungszahlung enthalten, die ihm bei Nichtannahme dieses konkreten Angebots über ein ATZ-Verhältnis ebenfalls entgangen wäre. Als er im Nachhinein erfahren habe, dass doch eine abschlagsfreie Rente möglich wäre, habe er sich umentschieden und nun nicht mehr die abschlagsbehaftete Rente, sondern die Altersrente für besonders langjährig Versicherte beantragt.

Das erstinstanzlich zuständige Sozialgericht hielt die Entscheidung der Agentur für Arbeit für rechtmäßig. Es führte dazu aus, dass es in dem vorliegenden Fall schon daran Zweifel habe, dass bei Abschluss eines ATZ-Vertrages nach Inkrafttreten der Regelungen des Gesetzes über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung generell der subjektive Wille angenommen werden könne, in eine Rente mit Abschlägen zu gehen. Denn nach Inkrafttreten des Gesetzes dürfe als bekannt vorausgesetzt werden, dass die Rente für besonders langjährig Versicherte ohne Abschläge finanziell immer einer abschlagsbehafteten Rente vorzuziehen sei. Vor diesem Hintergrund liege es nahe, zu folgern, dass ein auf eine abschlagsbehaftete Rente gerichteter subjektiver Wille nicht vorliegen könne. Außerdem ergebe sich bereits aus der ursprünglich eingeholten Rentenauskunft des Betroffenen, dass auch eine Altersrente für besonders langjährig Versicherte prognostisch möglich gewesen wäre. Die objektiven Begleitumstände hätten daher nach Ansicht des Gerichts die subjektive Entscheidung unseres Mitglieds gerade nicht gestützt.

Anhand dieses Beispiels stellt sich die Frage, ob eine realistische Prognose hinsichtlich der Erreichung der Voraussetzungen der Altersrente für besonders langjährige Versicherte mehrere Jahre zuvor überhaupt getroffen werden kann. Wenn - wie hier - bei Abschluss der ATZ-Vereinbarung noch eine weitere Beschäftigung von nahezu sechs Jahren zur Erfüllung der Wartezeit von 45 Versicherungsjahren erforderlich ist, können mögliche unvorhersehbare Störungen wie z.B. gesundheitliche Probleme bei dem oder der Arbeitnehmer*in oder z.B. eine Insolvenz des oder der Arbeitgeber*in kaum eingeschätzt werden. So kann die Empfehlung der Rentenberatungsstelle nachvollzogen werden, die anhand der Rentenauskunft nur auf bereits zum Zeitpunkt der Unterschrift unter den Aufhebungsvertrag sicher mögliche Rentenarten verwiesen hatte.

Bei seinen früheren Entscheidungen hatte das BSG zudem beispielhaft und nicht abschließend verschiedene Möglichkeiten genannt, wie die subjektive Entscheidung durch Begleitumstände objektiviert werden könne. Danach kam hierfür neben der Sichtung des Versicherungsverlaufs auch die Beratung durch eine Rentenberatungsstelle in Betracht. Das erstinstanzliche Gericht hatte sich jedoch hier allein auf den Inhalt der Rentenauskunft gestützt, obwohl es zudem eine Beratung bei einer Rentenberatungsstelle gegeben hatte. Es bleibt daher fraglich, ob der Inhalt der Rentenauskunft die - gegebenenfalls fehlerhafte oder unvollständige - Auskunft einer sachkundigen Stelle ersetzen kann und die Beratung, auf die sich der Kläger zumindest auch stütze, unbeachtet bleiben durfte.

Daneben sind auch weitere objektive Umstände denkbar, die die Annahme einer entsprechenden Absicht des Betroffenen und damit eines wichtigen Grundes begründen können und bei der Bewertung Berücksichtigung finden müssen. Zu deren Bestimmung hilft ein Blick in die Ausgangsentscheidung des BSG aus dem Jahre 2009. Dort wird ausgeführt, dass ein wichtiger Grund etwa auch darin liegen kann, dass bei Nichtannahme des ATZ-Vertrages eine betriebsbedingte Kündigung gedroht hätte. In der Rechtsprechung ist auch anerkannt, dass ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages sein kann, dass nur dadurch eine Abfindung erlangt werden kann. Zu fragen bleibt daher auch, ob als wichtiger Grund auch in Frage kommen kann, dass der Abschluss des ATZ-Vertrages und auch das Angebot einer Abfindung an einen bestimmten von der Arbeitgeberin vorgegebenen zeitlichen Rahmen geknüpft waren.



IG Metall Vorstand
FB Sozialpolitik
Ressort Arbeits- und Sozialrecht/ betr. Altersversorgung
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

Herausgeber:
IG Metall

www.igmetall.de