



RECHTSSCHUTZBERICHT 2020

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 Christoph Ehlscheid, Nadine Mattausch, Amélie Schummer

Redaktion: Hans Nakielski, SozialText Media GbR, Köln

Gestaltung: WARENFORM GbR, kommunizieren & gestalten, Berlin

Fotos: Titel: freepik, S.32: Bundessozialgericht, Dirk Felmeden, S. 27, 41: iStock,
S. 28, 31, 37: freepik, S. 6, 7, 23, 26, 35: privat, alle anderen: IG Metall

Mai 2021



VORWORT

Ein guter gewerkschaftlicher Rechtsschutz ist für die Mitgliederwerbung und -bindung von besonderer Bedeutung. So wird der Rechtsschutz in Mitgliederbefragungen regelmäßig als wichtige gewerkschaftliche Leistung benannt. Gerade die Corona-Krise hat die Bedeutung der Rechtsberatung und des Rechtsschutzes einmal mehr unterstrichen.

Ob neue Maßnahmen des Infektionsschutzes und ihre Rechtsfolgen, neue sozialrechtliche Regelungen – etwa im Kontext von Kurzarbeit – oder insolvenzrechtliche Vorgaben: die Verunsicherung bei Betroffenen war groß und der Beratungsbedarf zu diesen Themen hoch. Aber auch individualrechtliche außergerichtliche und gerichtliche Vertretung war in den bekannten Rechtsfeldern weiterhin gefordert.

Dass es gelungen ist, selbst im Lockdown die gewerkschaftliche Rechtsberatung und Rechtsvertretung in der Fläche weitgehend präsent zu halten und neben den coronabedingten Rechtsthemen auch immer ein offenes Ohr und waches Auge für alle rechtlichen Fragen zu haben, ist dem unermüdlichen Engagement der „Rechtschützerinnen“ und „Rechtschützer“ in allen Gliederungen der IG Metall und bei der DGB Rechtsschutz GmbH zu verdanken.

Doch es gibt keinen Grund sich auf Erfolgsgeschichten auszuruhen. Anlässe über Verbesserungen nachzudenken, gibt es genug: Die Serviceerwartungen der Mitglieder steigen, zum Teil gibt es auch Kritik an Abläufen und Organisationsstrukturen. Zugleich lässt sich ein Trend zu immer komplexeren rechtlichen Fragestellungen und Verfahrensgegenständen beobachten: Längst sind die Zeiten vorbei, in denen noch alle Beschäftigten auf einem Werksgelände einem einheitlichen Arbeits- und Tarifrecht unterlagen. Verschiedene Beschäftigungsformen – Stichworte: Leiharbeit, Werkverträge –, Betriebsaufspaltungen oder differenzierte unternehmensrechtliche Regelungen führen zu einer neuen Unübersichtlichkeit im Arbeitsrecht, die nicht nur an Laien erhöhte Anforderungen stellt. Nicht zuletzt sind auch im Arbeitsverhältnis beachtliche Regelungen des Sozialrechts zu berücksichtigen, die ständigem Wandel unterliegen – Stichwort Kurzarbeit.

Auch für Fachleute, wie Betriebsräte, Gewerkschafts- und Rechtsschutzsekretäre und Anwälte wachsen die Herausforderungen. Hinzu kommt, dass der Gesetzgeber bei der politischen Kompromissbildung in den parlamentarischen Aushandlungsprozessen sowohl im Arbeits- als auch im Sozialrecht immer mehr dazu neigt, gesetzliche Regelungen einzuführen, die eine Vielzahl von Ausnahmetatbeständen und Sonderrechten schafft. Der gewerkschaftliche Rechtsschutz muss sich diesen Anforderungen stellen und seine Konzepte weiterentwickeln.

Zudem werden sich im Zuge der Digitalisierung auch die rechtlichen Voraussetzungen für die Kommunikation mit den Gerichten verändern. Das betrifft auch den gewerkschaftlichen Rechtsschutz: Die IG Metall hat darauf bereits mit ihrem Projekt zur Digitalisierung der Rechtsschutzarbeit reagiert und strebt bis zum Jahresende 2022 an, die Rechtsschutzprozesse in allen Gliederungen der IG Metall vollständig digitalisiert zu haben.

All diese Anstrengungen zur Modernisierung der Rechtsschutzarbeit und die erheblichen Aufwendungen von personellen und finanziellen Ressourcen zur Sicherstellung eines hochwertigen Rechtsschutzes haben nicht nur eine mitglieder- und organisationspolitische Bedeutung. Der

gewerkschaftliche Rechtsschutz gehört in einem modernen Sozialstaat mit einer entwickelten Arbeits- und Sozialverfassung in das Arsenal der gewerkschaftlichen Interessenvertretungspolitik. Vor Arbeits- und Sozialgerichten kann nicht nur das Recht eines einzelnen Mitgliedes durchgesetzt, sondern auch Rechtsfortschritt im Interesse aller abhängig Beschäftigten erstritten werden. Und nicht zuletzt bieten Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts die Möglichkeit, dem Gesetzgeber Handlungsaufträge in sein Stammbuch zu schreiben, die zugunsten der Arbeitnehmer*innen den arbeits- und sozialrechtlichen Rahmen weiterentwickeln.

Sicher: Über die nachhaltige Verbesserung der Arbeits- und Lebensverhältnisse der abhängig Beschäftigten wird nicht nur, ja nicht einmal in erster Linie, vor Arbeits- und Sozialgerichten entschieden. Die gewerkschaftliche Verankerung im Betrieb, die Fähigkeit tarifliche Verhandlungserfolge zu erzielen und in sozial- und gesellschaftspolitischen Auseinandersetzungen Arbeitnehmer*inneninteressen durchzusetzen, sind von entscheidender Bedeutung. Und auch Gerichte und Richterinnen und Richter agieren nicht im politisch und gesellschaftlich „luftleeren Raum“. Die Entwicklung gesellschaftlicher Normen und Wertvorstellungen und die Veränderung politischer Kräfteverhältnisse bleiben nicht ohne Rückwirkung auf die Gerichte. Mit anderen Worten: Wer gewerkschaftlichen Einfluss auf die soziale und gesellschaftliche Entwicklung nehmen will, braucht nicht nur gute Anwält*innen und gute Entscheidungen der Gerichte. Er benötigt das gesamte Repertoire der gewerkschaftlichen Interessenvertretungspolitik. Aber ohne gute Anwält*innen und gute Urteile geht es auch nicht!

Mitgliederbefragungen zeigen, dass die Befragten mit der Rechtsvertretung in hohem Maße zufrieden sind. Die Praxis lehrt aber auch, dass ein schlecht gemanagter Rechtsschutzfall organisationspolitisch erheblichen Schaden anrichten kann. Fehler sind zwar nicht auszuschließen, aber generell gilt: Die Qualität des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes ist hinsichtlich der Organisation der Abläufe, der fachlichen Beratung und der Rechtsvertretung vor Gerichten hoch!

Um dies weiterhin sicherzustellen und da, wo nötig, zu verbessern, organisiert die IG Metall ihre Rechtsschutzleistungen in Kooperation mit der DGB Rechtsschutz GmbH und ist mit dieser in ständigem Austausch. Außerdem hat der 24. ordentliche Gewerkschaftstag 2019 beschlossen, dass der Vorstand in den „kommenden Jahren prüfen und bewerten“ wird, „welche Veränderungen erforderlich sind“, damit auch in Zukunft unter veränderten Rahmenbedingungen ein qualitativ hochwertiger und mitgliedernaher Rechtsschutz gemeinsam mit der Rechtsschutz GmbH angeboten werden kann (E4). In diesem Prüfungsprozess wird es auch darum gehen, die Anforderungen und Erwartungen unserer Mitglieder an einen zeitgemäßen Rechtsschutz zu berücksichtigen.

Mit diesem Rechtsschutzbericht wird erstmals dem Vorstand ein Sachstandsbericht über die Arbeit des Rechtsschutzes vorgelegt. Damit ist nicht nur die Hoffnung verbunden, besseren Einblick in die Arbeit des Rechtsschutzes zu geben und Argumente für die Werbung und Bindung von Mitgliedern zu liefern. Von der vorliegenden Bestandsaufnahme sollen auch Impulse für die notwendige Weiterentwicklung des Rechtsschutzes ausgehen.

Hans-Jürgen Urban

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

INHALT

1. Das Ressort Arbeits- und Sozialrecht/ bAV – Wer wir sind und was wir tun	8
1.1 Unsere Mitarbeiter*innen	8
1.2 Unsere wichtigsten Aufgaben.....	9
1.3 So funktioniert unsere Rechtsschutzarbeit	11
2. Rechtsschutz in Zahlen im Jahr 2020.....	13
2.1 Falleingänge: Über 46.000 neue IGM-Verfahren	14
2.2 Verfahrensgegenstände: Worüber am meisten gestritten wurde	16
2.2.1 Sozialrecht: Am häufigsten ging es um das Schwerbehindertenrecht	16
2.2.2 Arbeitsrecht: Am häufigsten ging es um das Arbeitsentgelt	18
2.2.3 Verwaltungsrecht: Am häufigsten ging es um Kündigungen von Schwerbehinderten.....	19
2.3 Vorjahresvergleich: Keine Auswirkungen der Corona-Pandemie sichtbar	19
2.4 Beendigungen: Über 37.000 Verfahren wurden abgeschlossen	21
2.5 Erfolg in Zahlen: Über 126 Millionen Euro für Mitglieder erstritten.....	23
3. Rechtsschutzarbeit in Coronazeiten	25
3.1 Rechtsschutz in den Geschäftsstellen während der Pandemie	25
„Wir haben die gesamte Sozialrechtsberatung umgestellt“ Andrea Theiß zu den Auswirkungen der Pandemie in der Geschäftsstelle Herborn.....	25
„In der zweiten Jahreshälfte 2020 häuften sich Anfragen zu Aufhebungsverträgen“ Dieter Stang zu den Auswirkungen der Pandemie in der Geschäftsstelle Stuttgart	28
3.2 Das Infektionsschutzgesetz – das lange unbekannte Gesetz.....	30
3.2.1 Entschädigungszahlungen nach dem IfSG	30
3.2.2 Viele offene Rechtsfragen.....	31
3.3 Corona und Arbeits- und Sozialgerichte	34
3.3.1 Änderungen in den Prozessordnungen.....	34
3.3.2 Erfolgreiche Abwehr weitergehender Einschränkungen	34
„Videoverhandlungen können nicht an die Qualität der Präsenzverhandlungen heranreichen“ Gert Becker zu seinen Erfahrungen beim Arbeitsgericht im Jahr 2020	37

4. Wichtige Verfahren im Jahr 2020 39

- 4.1 Einzelne Regelungen zur abschlagsfreien „Rente ab 63“ vor dem BVerfG 39
- 4.2 Erfolg beim BAG beim Streit um tariflichen Anspruch auf Freistellungstage 41
- 4.3 Doppelbesteuerung der gesetzlichen Altersrente vor den Finanzgerichten 42

5. Wie weiter mit dem Rechtsschutz?Ein Ausblick..... 45

- 5.1 Noch bessere Kooperation mit der DGB Rechtsschutz GmbH..... 45
- 5.2 Hauptprojekt Digitalisierung des Rechtsschutzes..... 45
 - 5.2.1 Basisprozess unter breiter Beteiligung erarbeitet..... 46
 - 5.2.2 Anpassung der Software an die neuen Erfordernisse 46
 - 5.2.3 Weitere Anpassungsbedarfe in der Rechtsschutzarbeit..... 46
- 5.3 Nächste Schritte 47

1. DAS RESSORT ARBEITS- UND SOZIALRECHT/ bAV – WER WIR SIND UND WAS WIR TUN

Das Ressort Arbeits- und Sozialrecht/ betr. Altersversorgung ist dem Funktionsbereich Sozialpolitik beim IG Metall Vorstand zugeordnet. Wir bearbeiten vor allem vielfältige Fragestellungen rund um den gewerkschaftlichen Rechtsschutz. Dabei sind wir uns unserer Verantwortung unseren Mitgliedern gegenüber bewusst, genauso wie wir die Bedeutung des Rechtsschutzes für die Mitgliedergewinnung kennen.

1.1 Unsere Mitarbeiter*innen

Im Ressort Arbeits- und Sozialrecht/ bAV arbeiten (im Mai 2021) vier Juristinnen und zwei Juristen sowie vier Verwaltungsangestellte zusammen.

Die Jurist*innen:



Martin Bauer
Arbeitsrecht



Karin Butzmühlen
Sozialrecht



Frauke Kuntz
Sozialrecht



Nadine Mattausch
Arbeitsrecht



Amélie Schummer
Sozialrecht



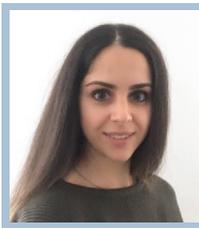
Andrej Wroblewski
Arbeitsrecht



Die Verwaltungsangestellten:



Sara Barroso



Loredana Popp



Jasmin Spalek



Steffi Streifthau



1.2 Unsere wichtigsten Aufgaben

Zu unseren wichtigsten Aufgaben gehört es, in arbeits- und sozialrechtlichen Verfahren über den Rechtsschutz für die Berufungs- und Revisionsinstanz zu entscheiden und unsere Geschäftsstellen bei der Rechtsberatung der Mitglieder zu unterstützen (siehe auch 1.3). Wegen unserer Funktion als „Back Office“ besteht ein besonders starker Bezug zu der Arbeit in den Geschäftsstellen sowie ein enger Kontakt mit den dort in der Rechtsschutzarbeit Beschäftigten.

Rechtsschutz: Der Rechtsschutz der IG Metall, geregelt in § 27 der Satzung der IG Metall, ist ein wichtiges Argument zum Gewinnen und Halten von Mitgliedern. Der verantwortungsvolle und kompetente Umgang mit den Rechtsfällen unserer Kolleginnen und Kollegen ist daher besonders wichtig. Denn gerade im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts handelt es sich oft um existenzielle Fragen für das einzelne Mitglied. Zudem wird die IG Metall bei der Rechtsschutzarbeit im Rahmen des Rechtsdienstleistungsgesetzes (RDG) gemäß § 6 RDG tätig. Die Unterstützung und Fortbildung unserer Kolleginnen und Kollegen in den Geschäftsstellen durch die genannten Aufgaben ist damit auch eine gemäß § 6 Abs. 2 RDG gesetzlich vorgeschriebene Funktion.

Arbeitshilfen/ Schulungen: Damit die IG Metall dem gerecht werden kann, erstellen wir Arbeitshilfen (z.B. das Rechtsschutzhandbuch) und schulen im Rahmen der Hauptamtlichenweiterbildung unsere Kolleginnen und Kollegen aus den Geschäftsstellen. Denn sie sind die ersten Anlaufstellen für unsere Mitglieder und beraten diese rechtlich. Wir informieren zudem regelmäßig über wichtige rechtliche Themen mit unseren Rechtsinfos. Im Jahr 2020 war besonders das Thema „Kurzarbeit“ aufgrund des coronabedingten Lockdowns wichtig. Wir haben dazu in Zusammenarbeit mit dem Justitiariat und anderen Ressorts Arbeitshilfen erstellt, die ständig erweitert werden, z.B. den Foliensatz „Kurzarbeit. Überblick über rechtliche Regelungen und



Handlungsansätze“ und die „FAQ Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld. Ratgeber für Beschäftigte“. Auch weitere Arbeitshilfen, wie z.B. das „FAQ – Urlaubsreisen in ein Risikogebiet“ wurden zusammen mit dem Justizariat und anderen Ressorts in den sogenannten Corona-Infopaketen erstellt.

Fachtagungen: Zur Information und Weiterbildung der hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen organisieren wir auch Fachtagungen. 2020 fanden die Tagung „update Arbeitsrecht“ und erstmalig auch die „Fachtagung Sozialrecht“ statt.

Rechtspolitik: Eine weitere wichtige Aufgabe neben der Rechtsschutzarbeit ist die rechtspolitische Tätigkeit. Hier entwickeln und erarbeiten wir rechtspolitische Positionen der IG Metall und verfassen – auch gemeinsam mit anderen Funktionsbereichen und auch mit dem DGB und den anderen Mitgliedsgewerkschaften – Stellungnahmen zu Gesetzesvorhaben (siehe auch 3.3.2). Wir arbeiten in verschiedenen Gremien, so z.B. gewerkschaftsintern im DGB Arbeitskreis Rechtspolitik, aber auch z.B. beim Deutschen Arbeitsgerichtsverband oder dem Deutschen Sozialgerichtstag mit.

Ehrenamtliche Tätigkeiten: Die Jurist*innen im Ressort sind – wie auch viele unserer haupt- und ehrenamtlichen Kolleg*innen aus den Geschäftsstellen und Bezirksleitungen – als ehrenamtliche Richter*innen an den Arbeits- und Sozialgerichten, zum Teil auch bei den obersten Gerichten (dem Bundesarbeitsgericht und dem Bundessozialgericht) tätig. Bei den Arbeitsgerichten besteht die Besonderheit, dass neben den Berufsrichter*innen auch jeweils ein*e ehrenamtlicher Richter*in der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite mitentscheidet. Auch bei den Sozialgerichten repräsentieren die ehrenamtlichen Richter*innen zwei „Seiten“. In den für unsere Kolleg*innen relevanten Rechtsfeldern des Sozialrechts sind das ehrenamtliche Richter*innen aus dem Kreis der Versicherten und der Arbeitgeber. Zudem sind es ehrenamtliche Richter*innen aus dem Kreis der mit dem sozialen Entschädigungsrecht oder dem Teilhaberecht behinderter Menschen vertrauten Personen und dem Kreis der Versorgungsberechtigten behinderter Menschen und der Versicherten. Wir nehmen dabei die Seite der Arbeitnehmer*innen und Versicherten ein. Daneben sind wir und viele unserer Kolleg*innen auch als Mitglieder der Widerspruchsausschüsse z.B. bei der Deutschen Rentenversicherung, den gesetzlichen Krankenkassen und den Berufsgenossenschaften tätig.

Fristenkontrolle: Unsere Verwaltungsangestellten haben insbesondere die von uns zu berücksichtigenden Fristen im Blick. Die Fristenkontrolle ist ein zentraler Punkt in der Arbeit, die nach den Maßstäben in einer Rechtsanwaltskanzlei zu handhaben ist. Dabei fällt unseren Verwaltungsangestellten eine Tätigkeit entsprechend der von Rechtsanwaltsfachangestellten in einer Anwaltskanzlei zu. Sie kontrollieren insbesondere den täglichen Posteingang auf dort angegebene Fristen, errechnen und notieren diese in einem speziell dafür vorgesehenen Programm und legen die Fristsachen vor.

Organisationsarbeit: Zur täglichen Arbeit der Verwaltungsangestellten gehört auch die Information der Geschäftsstellen bei deren Fragen zum Ablauf der Rechtsschutzprozesse innerhalb der IG Metall und im Zusammenhang mit der Aktenversendung durch und zur DGB Rechtsschutz GmbH. Zudem unterstützen sie das Ressort bei der Organisation unserer Schulungen und Tagungen. Bei der Erstellung von Foliensätzen und Rechtsinfos kümmern sie sich um Satz und Layout.

1.3 So funktioniert unsere Rechtsschutzarbeit

Die IG Metall kann entsprechend ihrer Satzung und Rechtsschutzrichtlinie Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen sowie einigen weiteren – eng begrenzten – Rechtsgebieten gewähren.

Das Jahr 2020 stand auch bei der Rechtsschutzarbeit ganz im Zeichen der Corona-Pandemie (siehe auch 3.). Pandemiebedingt war hier auch eine Besonderheit zu klären. Es ging um die Frage, ob auch für Streitigkeiten wegen bestimmter Ansprüche aus dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) Rechtsschutz durch die IG Metall gewährt werden kann.

Da Rechtsschutz nur auf Grundlage der Rechtsschutzrichtlinie, die § 27 der IGM-Satzung näher konkretisiert, gewährt werden kann, wurde zur Klarstellung, dass auch in Streitigkeiten über Entschädigungszahlungen nach dem IfSG (siehe dazu auch 3.2) Rechtsschutz erteilt werden kann, die Rechtsschutzrichtlinie in Punkt 4.15 rückwirkend zum 30. März 2020 ergänzt. Daran anschließend erstellten wir ein Rechtsinfo, dass zu dem Thema „Entschädigungszahlungen nach dem § 56 IfSG“ rechtliche Fragestellungen aus der Praxis und diesbezüglich Handlungsempfehlungen aufzeigt.

Wer innerhalb der IG Metall über einen Rechtsschutzantrag entscheidet, ist ebenfalls in der Rechtsschutzrichtlinie geregelt.

Die erste rechtliche Beratung der Mitglieder erfolgt grundsätzlich durch die Geschäftsstellen der IG Metall. Wenn erforderlich, werden hier den



Mitgliedern zustehende Ansprüche geltend gemacht und es wird versucht, eine außergerichtliche Klärung zu erzielen.

Wird jedoch ein Widerspruchs- oder Klageverfahren notwendig, wird der Fall in der Regel an die DGB Rechtsschutz GmbH abgegeben. Diese übernimmt dann im Rahmen des „gewerkschaftlichen Rechtsschutzes“ die rechtliche Vertretung unserer Mitglieder bei Behörden und vor den Gerichten.

In einigen Fällen (z.B. bei Rechtsschutz für Angehörige von Mitgliedern) muss bereits für Widersprüche und erstinstanzliche Verfahren der Vorstand eingeschaltet werden und die Rechtsschutzprüfung erfolgt von dort. Für Verfahren in zweiter und dritter Instanz ist regelmäßig die Genehmigung des Vorstandes einzuholen. Unser Ressort trifft dabei die Entscheidungen in individualarbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Angelegenheiten. In diesem Rahmen koordinieren wir z.B. auch Massenverfahren und entscheiden, welche Rechtsfragen einer grundsätzlichen Klärung durch das Bundesarbeitsgericht (BAG), Bundessozialgericht (BSG) oder Bundesverfassungsgericht (BVerfG) zugeführt werden sollen und welche Verfahren dazu geeignet erscheinen (siehe dazu auch 4.). Betreffen die Verfahren tarifvertragliche Regelungen, so wird auch die Stellungnahme der betreffenden Bezirksleitung eingeholt, bevor über den Rechtsschutz entschieden wird.

Bei der Rechtsschutzarbeit ist eine enge Zusammenarbeit zwischen den Geschäftsstellen der IG Metall und den Büros der DGB Rechtsschutz GmbH erforderlich. Auch unser Ressort arbeitet eng mit den Kolleginnen und Kollegen der DGB Rechtsschutz GmbH zusammen. Darüber hinaus beraten wir in der „Fachgruppe gewerkschaftlicher Rechtsschutz“ zusammen mit den anderen Mitgliedsgewerkschaften des DGB und der DGB Rechtsschutz GmbH Fragen der Zusammenarbeit. Hierbei ist derzeit besonderes das Thema der „Digitalisierung in der Rechtsschutzarbeit“ (siehe auch 5.2) wichtig.



Das ASR@igmetall.de-Postfach – mit Fristenkontrolle

Neben den jeweiligen persönlichen Telefonnummern und E-Mail-Adressen sind wir unter der zusätzlichen E-Mail-Adresse **ASR@igmetall.de** erreichbar. Dieses Postfach unseres Ressorts wurde als zusätzlicher Service eingerichtet, um die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen in den Geschäftsstellen mit den Rechtssachen zu erleichtern. So müssen Fristsachen nicht mehr gefaxt werden, sondern können per E-Mail gesendet werden. Auch individualarbeitsrechtliche oder sozialrechtliche Fragen der Kolleginnen und Kollegen aus den Geschäftsstellen können direkt an das ASR-Postfach gesendet werden. Unsere Verwaltungsangestellten leiten sie dann an die zuständige Sekretärin oder den zuständigen Sekretär weiter. Das ASR-Postfach unterliegt als Posteingang der Fristenkontrolle, d.h. alle Eingänge werden auf Fristen geprüft und entsprechend angelegt.

2. RECHTSSCHUTZ IN ZAHLEN IM JAHR 2020

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 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 2020 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 (siehe 1.3). Wollen Mitglieder ihr Verfahren durch mehrere Instanzen führen, landen diese Sachen ein bis mehrmals auf den Schreibtischen unseres Ressorts. Nicht abgebildet wird in den 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 2.1 beziehen sich auf Verfahren, die im Jahr 2020 eingegangen sind. Weiterhin wurde durch die DGB Rechtsschutz GmbH ausgewertet, wie viele Verfahren in dem Jahr beendet wurden (siehe 2.4). 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 Schwebезustand bleiben sollen. Verfahren vor dem Arbeitsgericht werden aber auch durch gerichtlichen Vergleich oder Rücknahme, bevor ein Urteil ergeht, erledigt.

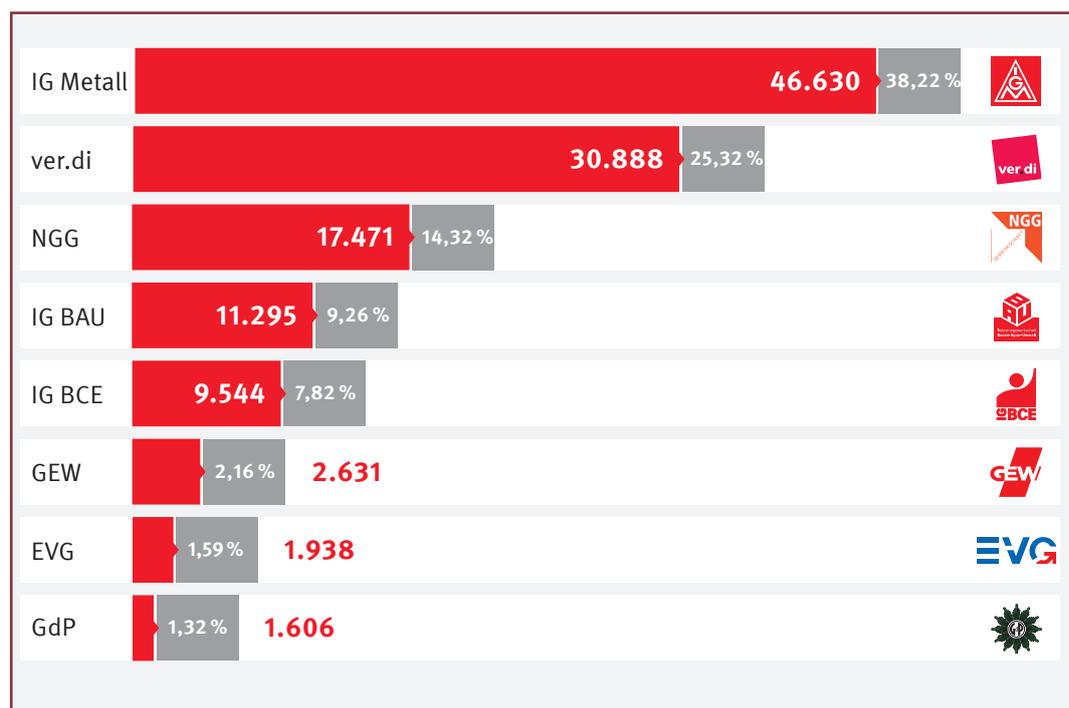
2.1 Falleingänge: Über 46.000 neue IGM-Verfahren

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat 2020 insgesamt 122.003 Verfahren in I. und II. Instanz für die DGB-Mitgliedsgewerkschaften begonnen. Die Abbildung 1 zeigt sämtliche bei der DGB Rechtsschutz GmbH im Jahr 2020 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 46.630 – und damit fast 40 Prozent der insgesamt von der DGB Rechtsschutz GmbH begonnen Verfahren.



ABBILDUNG 1: VERFAHRENSEINGÄNGE IN I. UND II. INSTANZ NACH GEWERKSCHAFTEN 2020

Die meisten Verfahren für die IG Metall aufgenommen



Quelle: DGB Rechtsschutz GmbH

In der Tabelle 1 wird näher differenziert, wie sich die 46.630 Verfahren, die die DGB Rechtsschutz GmbH für die IG Metall aufgenommen hat, auf die I. und II. Instanz in den jeweiligen Rechtsgebieten aufteilen.

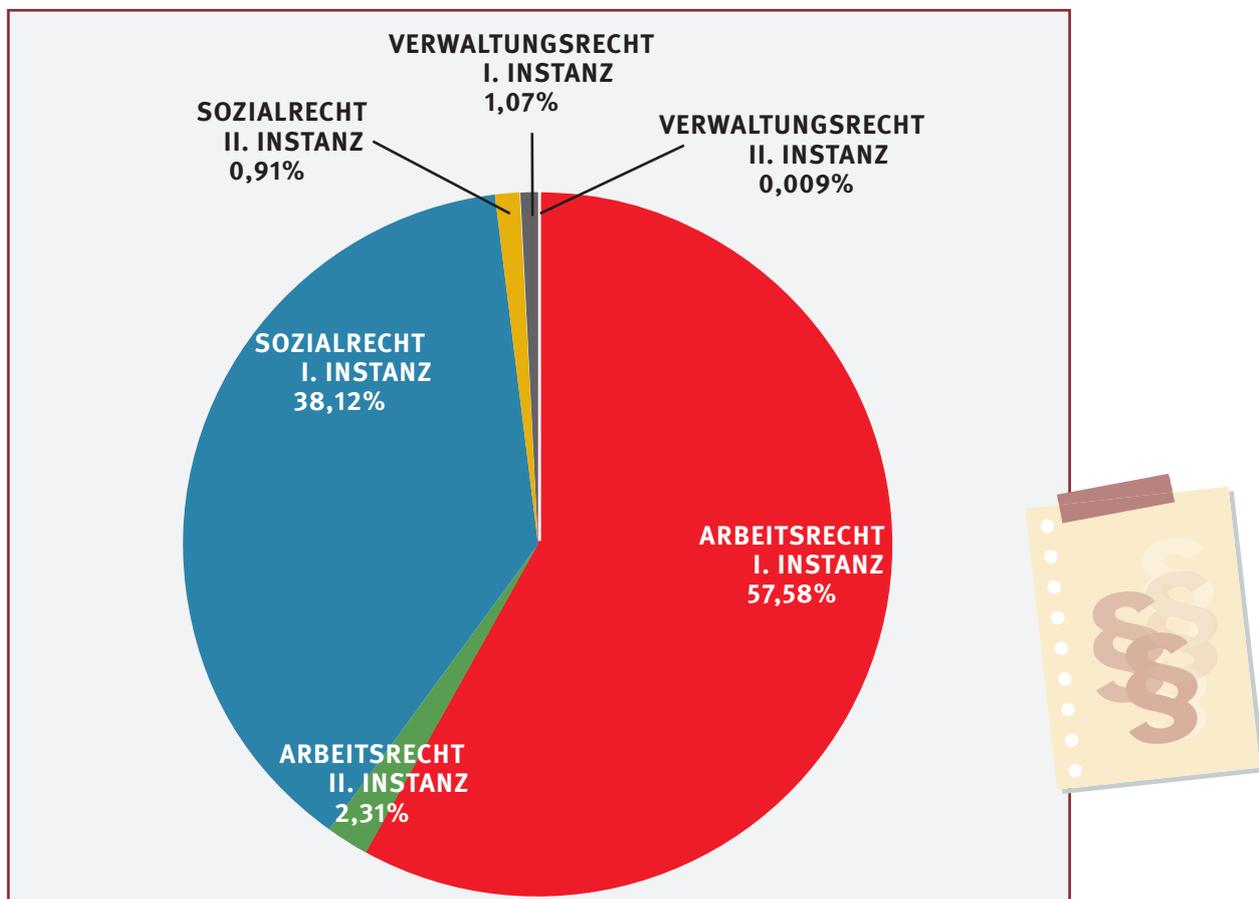
TABELLE 1

Verfahrenseingänge der DGB Rechtsschutz GmbH für IG Metall 2020						
Arbeitsrecht I. Instanz	Arbeitsrecht II. Instanz	Sozialrecht I. Instanz	Sozialrecht II. Instanz	Verwaltungsrecht I. Instanz	Verwaltungsrecht II. Instanz	Gesamt
26.850	1.079	17.773	425	499	4	46.630

Dabei wird deutlich: Der mit Abstand größte Anteil der Eingänge betraf arbeitsrechtliche Sachen (rund 58 %), gefolgt von sozialrechtlichen Sachen (38 %). Das Verwaltungsrecht spielt für unseren Organisationsbereich vor allem bei Verfahren wegen Zustimmungsersetzung schwerbehinderter Menschen eine Rolle.

Die Abbildung 2 verdeutlicht die prozentuale Verteilung der Eingänge nach den jeweiligen Gerichtszweigen im Jahr 2020.

ABBILDUNG 2: VERFAHRENEINGÄNGE FÜR DIE I. UND II. INSTANZ IN 2020
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 2020 registriert:

- ▶ Arbeitsrecht III. Instanz: 77 Neuzugänge im Jahr 2020
- ▶ Sozialrecht III. Instanz: 40 Neuzugänge im Jahr 2020
- ▶ Verwaltungsrecht III Instanz: keine Neuzugänge im Jahr 2020

2.2 Verfahrensgegenstände: Worüber am meisten gestritten wurde

2.2.1 Sozialrecht: Am häufigsten ging es um das Schwerbehindertenrecht

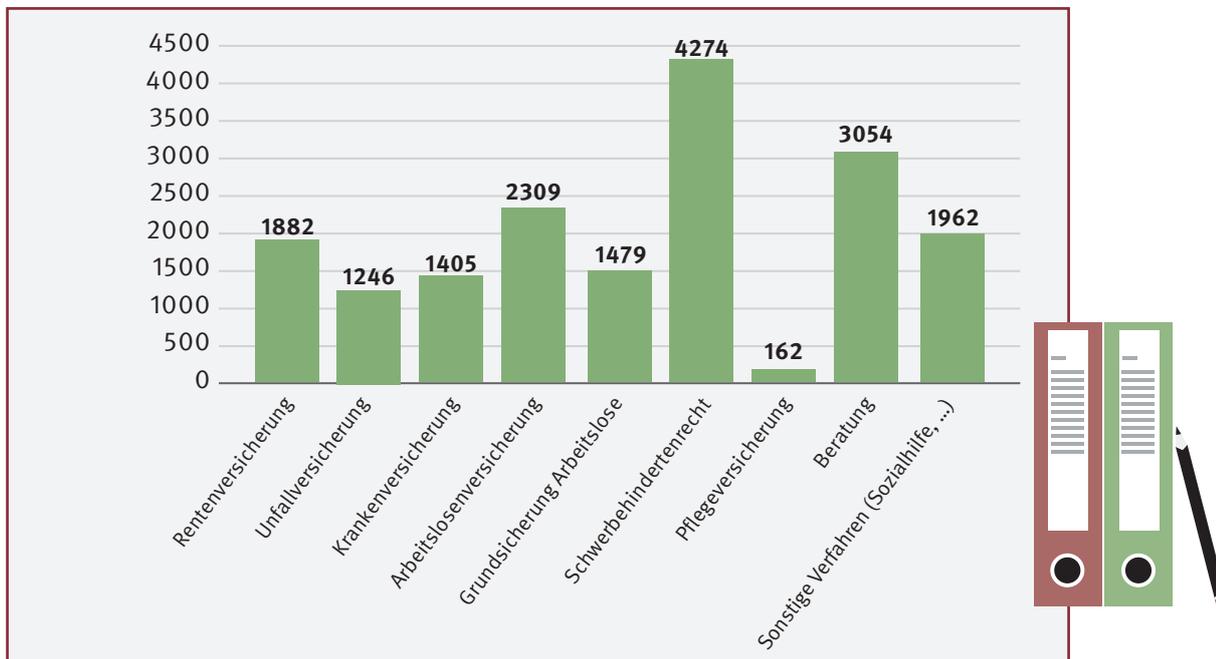
Im Sozialrecht ist der weit überwiegende Teil der Verfahren in der I. Instanz im Schwerbehindertenrecht zu finden (siehe Abbildung 3). In der II. Instanz geht es am häufigsten um die Verfahrensgegenstände Schwerbehindertenrecht, Unfallversicherung und Rentenversicherung (siehe Abbildung 4). Diese drei Bereiche liegen hier 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.

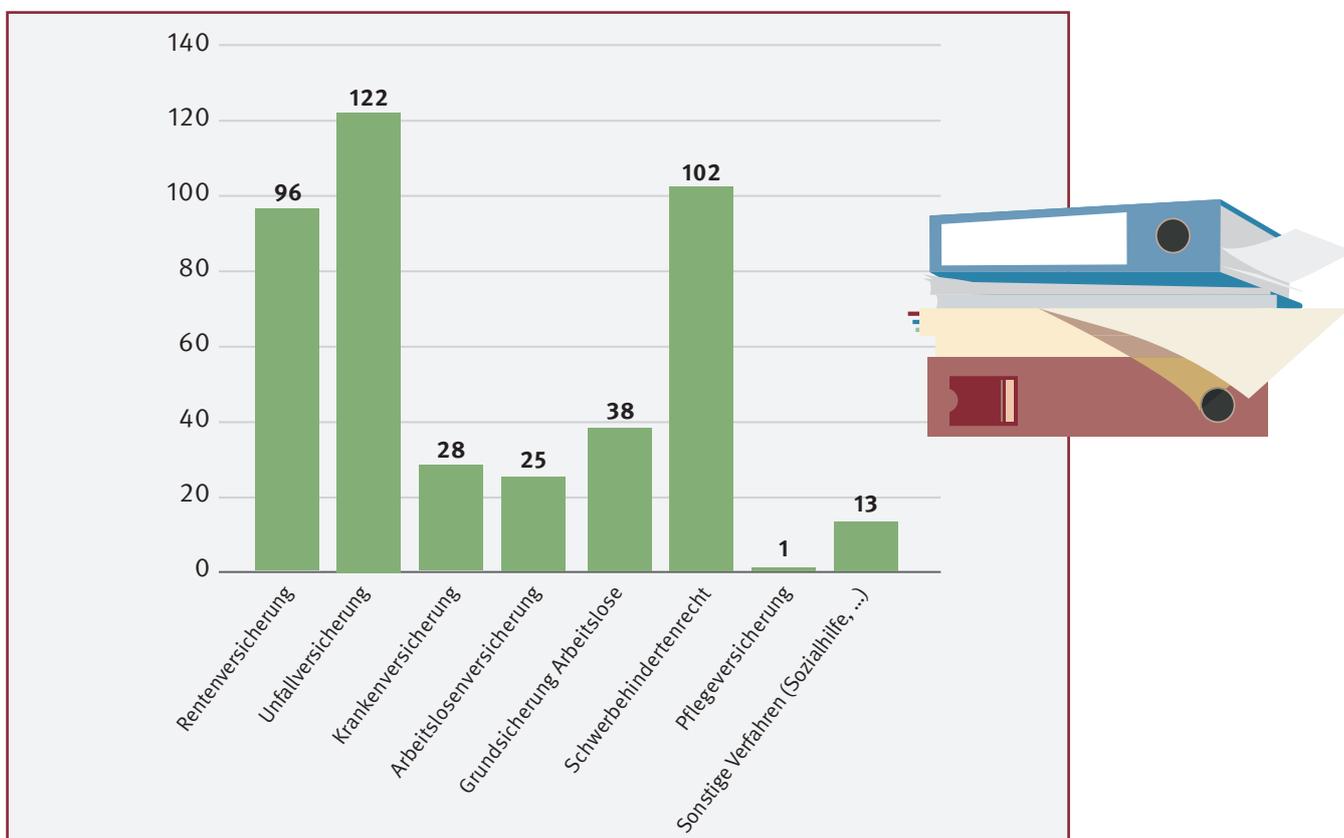
Ein Beispiel: Ein Kollege kommt in die Geschäftsstelle, weil er Widerspruch gegen einen Bescheid der gesetzlichen Krankenkasse wegen der Aussteuerung aus dem Krankengeld einlegen will. Dabei wird erkannt, dass es aufgrund der geschilderten Situation gegebenenfalls auch Probleme mit einer anschließenden 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
 Viele Fälle im Schwerbehindertenrecht



Quelle: DGB Rechtsschutz GmbH

ABBILDUNG 4: VERFAHRENSGEGENSTÄNDE II. INSTANZ SOZIALRECHT
 Unfall-, Renten- und Schwerbehindertenrecht prägen II. Instanz



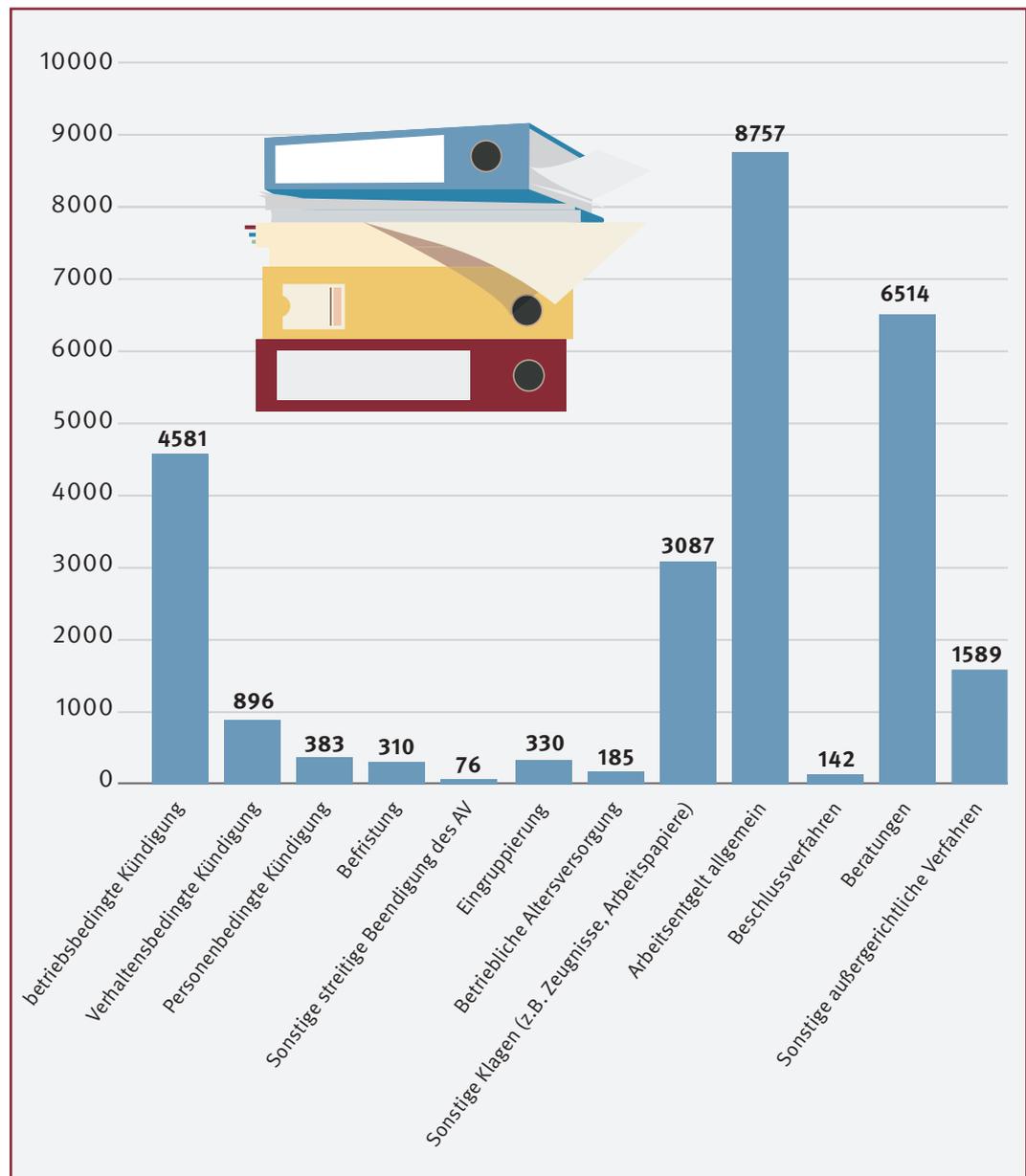
Quelle: DGB Rechtsschutz GmbH

2.2.2 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 2.2.1) einen großen Anteil ein. Daneben spielen auch Kündigungen eine wichtige Rolle.

ABBILDUNG 5: VERFAHRENSGEGENSTÄNDE I. INSTANZ ARBEITSRECHT 2020

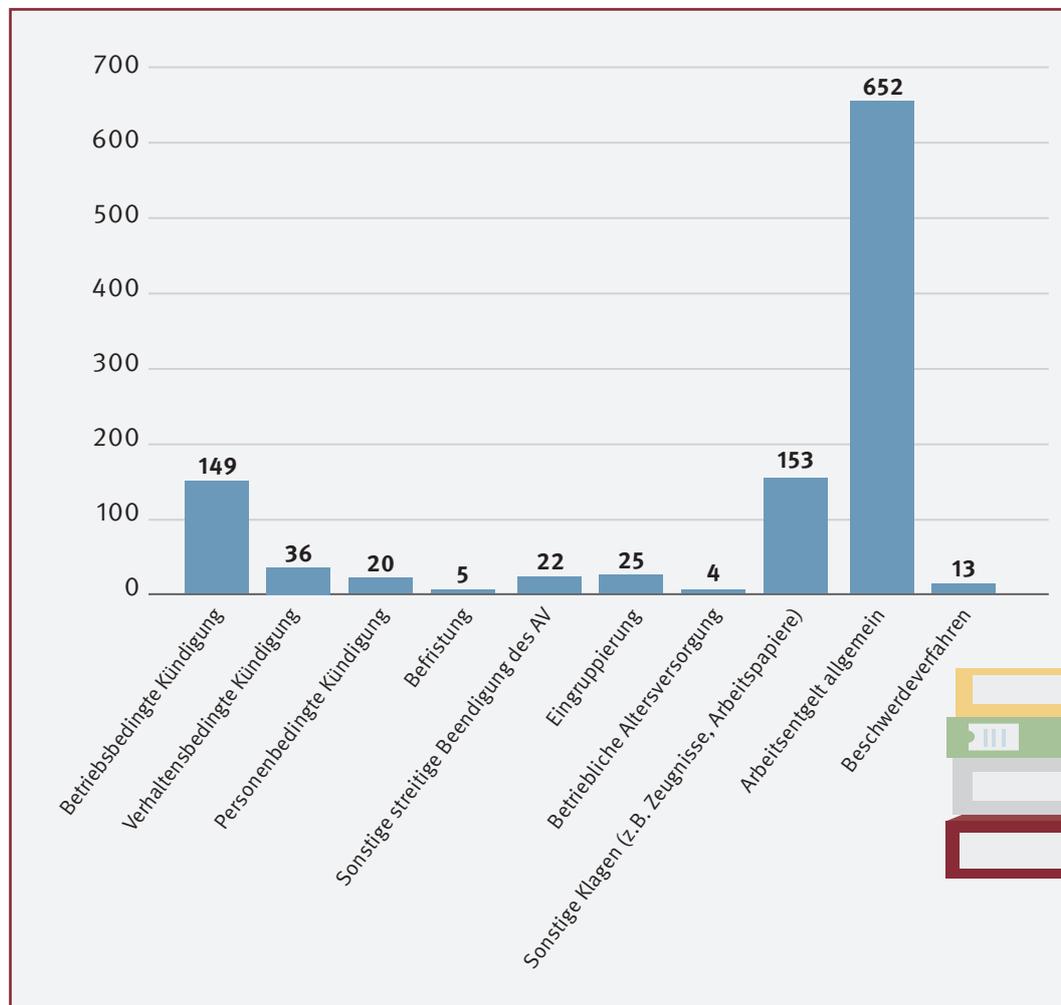
Streitfall Arbeitsentgelt dominiert



Quelle: DGB Rechtsschutz GmbH

ABBILDUNG 6: VERFAHRENSGEGENSTÄNDE II. INSTANZ ARBEITSRECHT 2020

Arbeitsentgelt auch bei der II. Instanz vorn



Quelle: DGB Rechtsschutz GmbH

2.2.3 Verwaltungsrecht: Am häufigsten ging es um Kündigungen von Schwerbehinderten

Bei den relativ wenigen Verfahren vor dem Verwaltungsgericht (499 in I. Instanz, vier in II. Instanz) ging es 2020 vor allem um die Kündigung von Menschen mit Schwerbehinderung. Danach kamen Streitigkeiten um das Kindergeld und BAföG sowie Verfahren zum Wohngeld.

2.3 Vorjahresvergleich: Keine Auswirkungen der Corona-Pandemie sichtbar

Ein Vergleich der DGB Rechtsschutz GmbH zeigt: Bei den Eingängen der Verfahren für die IG Metall gab es zwischen den Jahren 2020 und 2019 keine größere Diskrepanz. Das Gleiche gilt auch hinsichtlich der Gewichtung der Verfahrensgegenstände.

Zum Beispiel gab es 2020 im Arbeitsrecht in I. Instanz 26.850 Fälle und im Jahr 2019 etwas mehr – mit 27.228 Fällen. Bei den Streitgegenständen fiel auf, dass die Anzahl der Verfahren wegen verhaltensbedingten und personenbedingten Kündigungen wie auch wegen

Änderungskündigungen leicht zurückgegangen ist. Streitigkeiten wegen Eingruppierungen und Forderungsklagen sind sogar 2020 gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen. Das wäre in einem Jahr mit großen wirtschaftlichen Unsicherheiten eher nicht zu erwarten gewesen. Im Jahr 2020 zeigte Corona daher – zumindest bundesweit – noch keine sichtbaren Auswirkungen bei den arbeitsgerichtlichen Verfahren.

Im Sozialrecht in I. Instanz erfolgte ein Eingang im Jahr 2020 von 17.773 Verfahren, im Gegensatz zu 19.393 Verfahren in 2019. Auch hier ist also ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Einen besonderen neuen Schwerpunkt, der sich unter Umständen aufgrund der Corona-Pandemie hätte ergeben können, gab es auch hier nicht. Auch Verfahren zur Grundsicherung und zur Arbeitslosenversicherung haben in 2020 gegenüber dem Vorjahr nicht zugenommen.

Ganz anders kann sich die Situation jedoch darstellen, wenn man sich die Entwicklung der Rechtsschutzverfahren in einzelnen Geschäftsstellen anschaut (siehe auch 3.1). Das zeigt etwa die Auswertung der Zahlen für die IG Metall Geschäftsstelle Suhl-Sonneberg in Thüringen (siehe Kasten).



Vorjahresvergleich: Erhebliche Zunahme der Verfahren in der Geschäftsstelle Suhl-Sonneberg

Die Geschäftsstelle Suhl-Sonneberg hat eine Auswertung ihrer Zahlen zum Rechtsschutz im Jahr 2020 vorgenommen: Im Jahr 2020 genehmigte die Geschäftsstelle in 303 Fällen Rechtsschutz für ihre Mitglieder. Davon wurden 266 Arbeitsrechtsfälle und 36 Sozialrechtsfälle neu aufgenommen. Das ist im Arbeitsrecht mehr als eine Verdreifachung gegenüber 2019. In 2019 gab es 78 neue Arbeitsrechtsfälle und 22 neue Sozialrechtsfälle.

Im Jahr 2020 wurden in Suhl-Sonneberg insgesamt 216 Streitfälle abgeschlossen, davon 188 Verfahren im Arbeitsrecht und 28 Verfahren im Sozialrecht. Das war – trotz teilweiser Schließung der Gerichte wegen Corona – mehr als eine Verdoppelung zum Vorjahr. 76 Arbeitsrechtsverfahren und 23 Sozialrechtsverfahren wurden 2019 abgeschlossen.

Für die Mitglieder der IG Metall Suhl-Sonneberg konnten im Jahr 2020 insgesamt 389.603,57 Euro erstritten werden, davon 294.419,82 Euro im Arbeitsrecht und 94.183,75 Euro im Sozialrecht. Im Vorjahr wurde ein Erfolgswert (siehe dazu 2.5) von 284.309,31 Euro für unsere Mitglieder erreicht. Den höchsten Einzelerfolg erreichte 2020 ein Kollege, der mit gewerkschaftlichem Rechtsschutz die Anerkennung einer Erwerbsminderungsrente durchsetzen konnte – nebst einer Nachzahlung von 31.876,86 Euro.

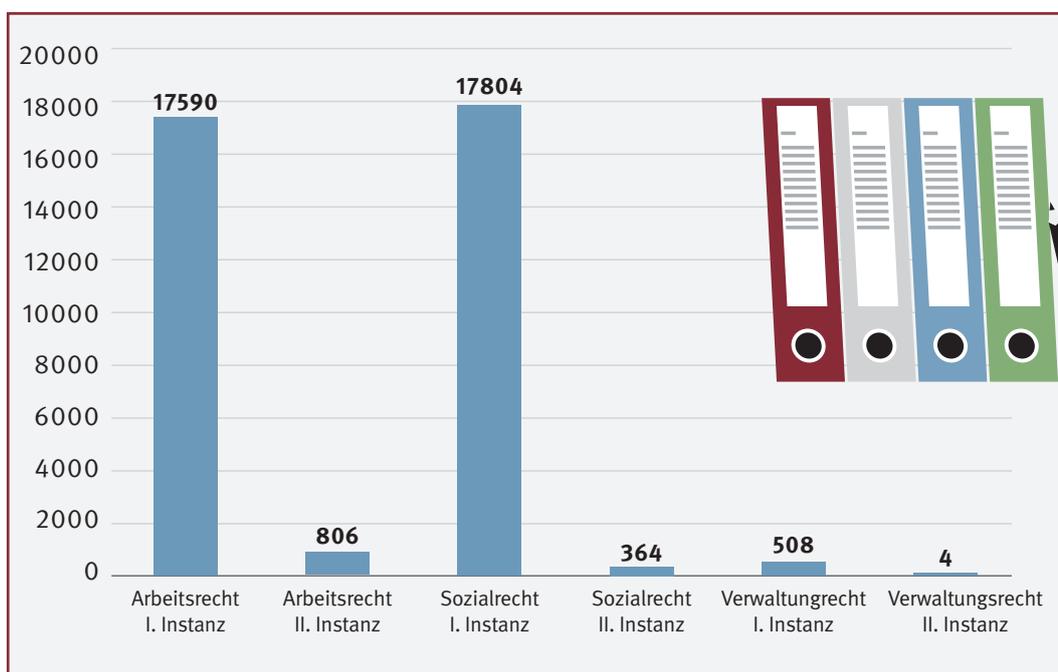
Die Zunahme insbesondere der arbeitsrechtlichen Streitigkeiten im Geschäftsstellenbereich deutet darauf hin, dass das betriebliche Klima vielfach 2020 gegenüber dem Vorjahr rauher geworden ist. Sowohl die Kulanz von Arbeitgebern als auch von Beschäftigten bei betrieblichen Problemen nahm ab. In 159 der 266 Neuverfahren ging es um Zahlungsansprüche von Beschäftigten. Lediglich 40 Neuverfahren waren Kündigungsschutzklagen.

2.4 Beendigungen: Über 37.000 Verfahren wurden abgeschlossen

Für die IG Metall wurden im Jahr 2020 insgesamt 37.076 Verfahren in I. und II. Instanz abgeschlossen. Davon wurden 18.396 Verfahren bei den Arbeits- und Landesarbeitsgerichten beendet. Fast genauso viele waren es mit 18.168 Verfahren bei den Sozial- und Landessozialgerichten. Bei den Verwaltungsgerichten endeten insgesamt 512 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 2020 BEENDETE VERFAHREN IM ARBEITS-, SOZIAL- UND VERWALTUNGSRECHT

Arbeits- und Sozialrecht dominiert

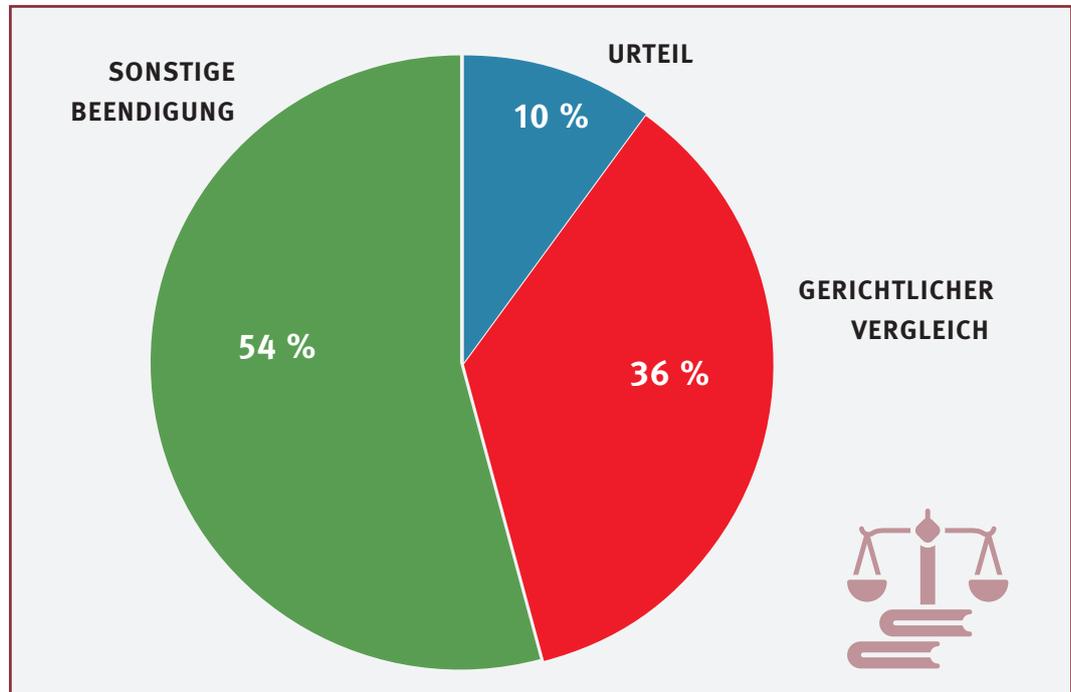


Quelle: DGB Rechtsschutz GmbH

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. Daher lohnt sich hier ein genauerer Blick.

ABBILDUNG 8: IN 2020 ABGESCHLOSSENE VERFAHREN ARBEITSRECHT I. INSTANZ

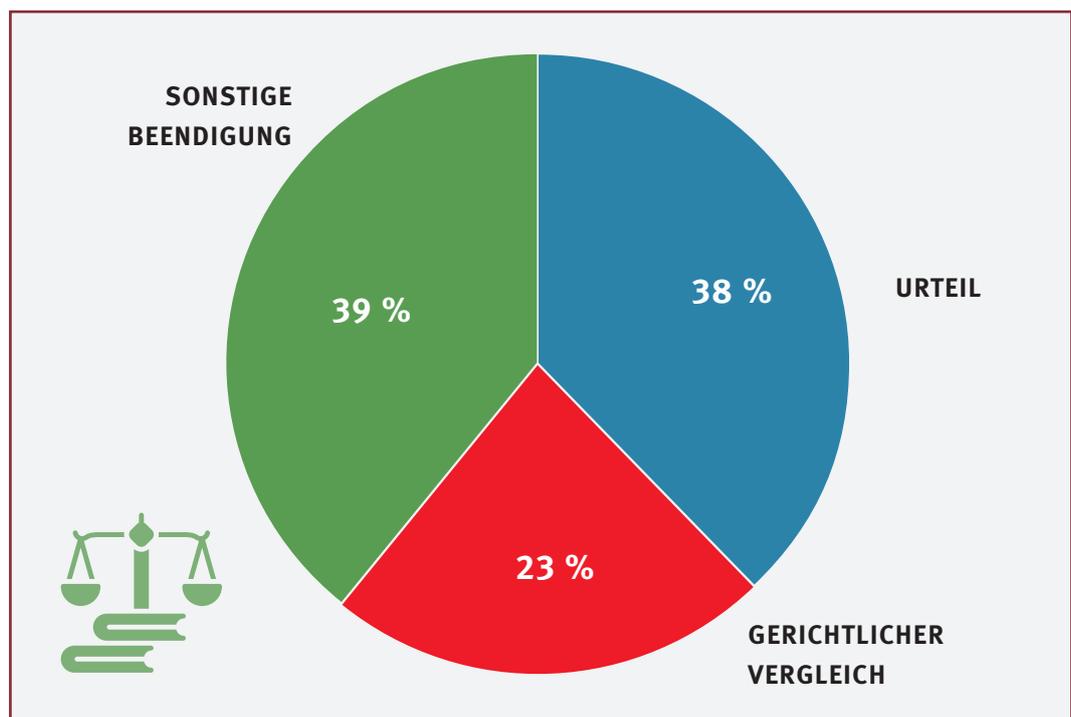
Urteile sind die Ausnahme



Quelle: DGB Rechtsschutz GmbH

ABBILDUNG 9: IN 2020 ABGESCHLOSSENE VERFAHREN ARBEITSRECHT II. INSTANZ

Mehr Urteile in der II. Instanz



Quelle: DGB Rechtsschutz GmbH

2.5 Erfolg in Zahlen: Über 126 Millionen Euro für Mitglieder erstritten

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat für die Kolleginnen und Kollegen ihrer Mitgliedsgewerkschaften im Jahr 2020 insgesamt rund 262 Mio. Euro erstritten. Für die Mitglieder der IG Metall belief sich die Summe auf knapp 126,5 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 2020

	Erfolgswert
Arbeitsrecht I. Instanz	97.397.467,06 €
Arbeitsrecht II. Instanz	5.453.372,07 €
Sozialrecht I. Instanz	22.428.163,22 €
Sozialrecht II. Instanz	434.603,79 €
Verwaltungsrecht I. Instanz	758.835,72 €
Verwaltungsrecht II. Instanz	2.000,00 €
Gesamt	126.474.441,86 €

Bemerkenswert ist: Der Erfolgswert kann höher als der Streitwert sein. Genauso war es 2020 auch bei den Verfahren für die IG Metall im Arbeitsrecht in I. Instanz. Dabei wurde ein Streitwert von insgesamt 94.752.916,52 Euro erhoben. Der Erfolgswert dieser Verfahren betrug 97.397.467,06 Euro (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.

3. RECHTSSCHUTZARBEIT IN CORONAZEITEN

Auch der Rechtsschutz wurde im Jahr 2020 durch die Corona-Pandemie vor ganz neue Herausforderungen gestellt. Die Beratungspraxis in den Geschäftsstellen änderte sich wegen der Pandemie erheblich. Thematisch stellten sich für das Ressort – insbesondere durch das Infektionsschutzgesetz – plötzlich völlig neue Fragen. Und bei den Verfahren vor den Arbeits- und Sozialgerichten waren die coronabedingten Sonderregelungen und Einschränkungen zu beachten.

3.1 Rechtsschutz in den Geschäftsstellen während der Pandemie

Die rechtliche Beratung und Betreuung in den Geschäftsstellen ist für unsere Mitglieder eine ganz wichtige Leistung ihrer Gewerkschaft. Doch durch die Corona-Pandemie wurde plötzlich alles anders. Eine sonst überwiegend durch den persönlichen Kontakt gekennzeichnete Beratung war nicht mehr möglich. Wie haben sich die für die Rechtsschutzarbeit zuständigen Sekretärinnen und Sekretäre in den Geschäftsstellen darauf eingestellt?

Amélie Schummer, Juristin im Ressort Arbeits- und Sozialrecht/ bAV, sprach darüber im Herbst 2020 mit zwei Kolleg*innen aus zwei recht unterschiedlichen Geschäftsstellen.

„WIR HABEN DIE GESAMTE SOZIALRECHTSBERATUNG UMGESTELLT“

Andrea Theiß zu den Auswirkungen der Pandemie in der Geschäftsstelle Herborn



Andrea Theiß ist politische Sekretärin in der Geschäftsstelle im kleinstädtischen Herborn (Lahn-Dill-Kreis/Hessen). Sie berät und unterstützt unsere Mitglieder überwiegend im Sozialrecht und übernimmt auch in vielen Fällen die Vertretung in Widerspruchsverfahren. In der Geschäftsstelle im ländlichen Raum ist der Kontakt zu den Mitgliedern besonders wichtig und ausgeprägt.

In diesem Jahr hat Corona vieles beeinflusst. Sicherlich auch die Rechtsschutzarbeit in eurer Geschäftsstelle. Kannst Du uns schildern, wie ihr vor Corona gearbeitet habt?

Andrea: Wir hatten da einen festen Tag in der Woche für unsere persönlichen Beratungstermine im Sozialrecht. Meine Kolleginnen konnten die Termine frei vergeben. Telefonische Beratungen erfolgten in der Regel nur bei Vorlage von Unterlagen und Bescheiden. Mit einer Ausnahme: Bei drohendem Fristablauf legten wir nach Rücksprache fristwährend Widerspruch ein. In diesem Fall unterschrieb das Mitglied hierfür in der Regel in der Geschäftsstelle die erforderlichen Vollmachten, die Datenschutz-Erklärung und den Sozialrechtsbogen. Zu den persönlichen Beratungsterminen kamen die Mitglieder unterschiedlich gut vorbereitet. Einige brachten gar

keine Unterlagen mit, andere kamen gleich mit chronologisch abgehefteten Bescheiden und Befunden. Für die Ablage von Schreiben, zum Teil auch Bescheiden und E-Mailverkehr sowie für die Wiedervorlage und Gesprächsnotizen nutzen wir unsere elektronisch zur Verfügung stehenden Möglichkeiten.

Was hat sich durch Corona verändert?

Andrea: Mit der Corona-Pandemie und der Einschränkung des Publikumsverkehrs haben wir die gesamte Sozialrechtsberatung auf telefonische Beratung umgestellt. Dies haben wir bis heute aufgrund unserer räumlichen Verhältnisse und der derzeitigen Lage so beibehalten. Es gibt feste Zeitfenster, in denen telefonische Beratungstermine frei vergeben werden, und zusätzliche Termine nach Absprache. Die Kommunikation mit unseren Mitgliedern erfolgt telefonisch, per Mail, Fax und bei fehlenden technischen Kommunikationsmitteln auf dem Postweg. Bei dem Erstkontakt wird immer versucht, die bei uns erfassten Kontaktdaten und Infos abzugleichen, zu aktualisieren und wenn möglich um eine E-Mail-Adresse zu ergänzen. Der Erstkontakt und weitere Kontakte werden hinterlegt. Dadurch kann ich auch in der mobilen Arbeit und ohne „analoge“ Akte den Sachverhalt nachvollziehen und kurzfristig auf Nachfragen reagieren. Bei Vorlage von Bescheiden durch das Mitglied kann nun auch eine Erstberatung per Mail oder Brief erfolgen.

Haben sich aufgrund der Situation auch Innovationen in der Arbeit ergeben, die auch später hilfreich sein können?

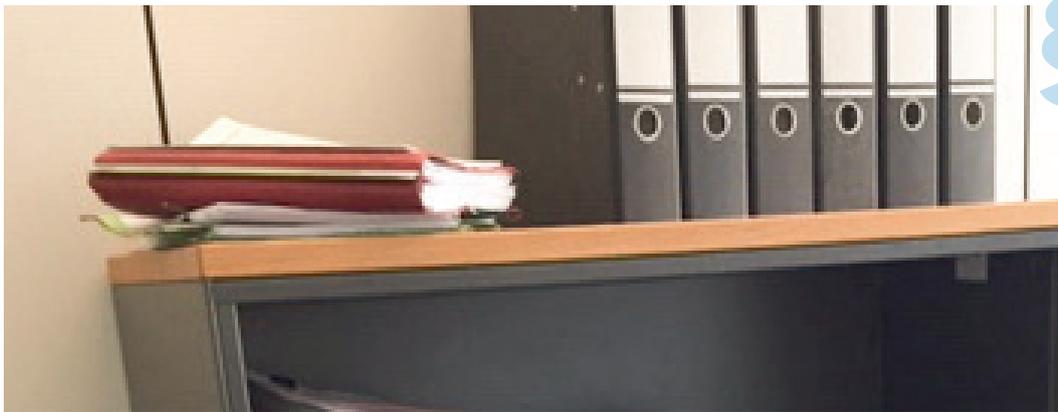
Andrea: Aufgrund der ersten Erfahrungen in der telefonischen Rechtsberatung haben wir unseren Beratungsprozess dahingehend verändert, dass wir für bestimmte „Regelprozesse“ Serienbriefe entwickelt haben, die das Mitglied vor dem ersten Beratungsgespräch zusammen mit dem Sozialrechtsbogen, der Datenschutzerklärung und gegebenenfalls erforderlichen Vollmachten per Post oder Mail erhält. Diese Unterlagen muss das Mitglied nun vor dem Telefontermin an uns per Mail oder mit Freiumschlag übersenden, einwerfen oder – soweit das in 2020 dann wieder möglich war – persönlich abgeben. Diese Unterlagen werden eingescannt oder in der Papier-Akte abgelegt. Serienbriefe haben wir für Verfahren im Schwerbehindertenrecht und Rentenverfahren erstellt. Diese werden je nach Sachverhalt angepasst. So ist es uns möglich, unsere Mitglieder ohne direkten Kontakt zum Beispiel bei Fragen zu einem Bescheid wegen des Grades der Behinderung (GdB) einer Schwerbehinderung oder einer Erwerbsminderungsrente zu unterstützen.

„Das Aufkommen im Sozialrecht hat sich bei uns stark erhöht“

Gab es weitere Veränderungen oder auch Schwierigkeiten?

Andrea: Durch den hohen Anteil an mobiler Arbeit aufgrund der räumlichen Verhältnisse in unserer Geschäftsstelle erfolgt auch der tägliche Austausch mit meinen Kolleginnen, die mich vor Ort unterstützen, überwiegend telefonisch und per Mail. An meinen Präsenztagen im Büro bearbeite ich den eingehenden Schriftverkehr und wir besprechen die neuen, überwiegend telefonischen Beratungsanfragen.

Wir führen für unsere Mitglieder viele Widerspruchsverfahren als Bevollmächtigte. In diesen Verfahren gab es Schwierigkeiten, weil Mitglieder notwendige aktuelle medizinische Unterlagen zur Begründung ihres Widerspruchs nicht zeitnah vorlegen konnten. Dies lag an der eingeschränkten Möglichkeit, Ärzte zu kontaktieren oder weil sie selbst zu einer Risikogruppe gehörten. Auch die Wiedereingliederung von Langzeitkranken stellte uns vor große Herausforderungen, weil die Mitarbeitenden von Integrationsämtern, Technische Berater*innen und Reha-Berater*innen bis Mitte Juni 2020 aufgrund behördlicher Anweisung keine Betriebe aufsuchten.



Mit welchen rechtlichen Problemen kamen die Mitglieder in Coronazeiten in die Beratung?

Andrea: Das Aufkommen im Sozialrecht und den angrenzenden Rechtsgebieten hat sich im Jahr 2020 bei uns stark erhöht. Dies ist nicht ausschließlich coronabedingt, sondern hängt auch mit anderweitigem vermehrtem Arbeitsplatzabbau und damit einhergehenden Themen wie „Krankengeld nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses“ oder „Sperr- und Ruhenszeiten beim Arbeitslosengeld“ zusammen. Zugenommen haben aber auch krankheitsbedingte Kündigungen und das Angebot von Aufhebungsverträgen bei Langzeiterkrankten. Die Angst um den eigenen Arbeitsplatz und das Abrutschen in „Hartz IV“ wird von vielen unserer Mitglieder wieder als ganz reale Bedrohung erlebt. Dies führt zu mehr Anträgen auf Anerkennung einer Schwerbehinderung wegen des Sonderkündigungsschutzes, aber auch zu Anträgen, um früher – wenn auch mit Abschlägen – in Rente gehen zu können. Einher geht das mit mehr Gleichstellungs- und (Erwerbsminderungs-)Rentenanträgen. Zu diesen meist komplexen Sachverhalten benötigen unsere Mitglieder Beratung und unter Umständen auch eine Rechtsvertretung.

Wie kam die neuen Beratungsform bei den Mitgliedern an?

Andrea: Die Resonanz auf die seit März 2020 ausschließlich telefonische Rechtsberatung ist bei den von unserer Geschäftsstelle betreuten Mitgliedern überwiegend positiv. Aber ohne die sehr gute Vorarbeit der Verwaltungsangestellten im Rechtsschutz und gute Teamarbeit wäre dies so nicht möglich gewesen. Ein offenes Ohr meiner Verwaltungskolleginnen für die aktuelle Problemlage des Mitglieds beim Erstkontakt, die Erläuterungen des weiteren Ablaufs, der Hinweis auf die erforderliche Mitwirkung des Mitglieds und ein möglichst zeitnahe telefonischer Rechtsberatungstermin sind aus meiner Sicht Gründe für die hohe Zufriedenheit.

„IN DER ZWEITEN JAHRESHÄLFTE 2020 HÄUFTEN SICH ANFRAGEN ZU AUFHEBUNGSVERTRÄGEN“

Dieter Stang zu den Auswirkungen der Pandemie in der Geschäftsstelle Stuttgart



Dieter Stang ist Rechtssekretär in der Geschäftsstelle Stuttgart. Er arbeitet dort im Regionalen Rechtsschutzzentrum und ist überwiegend für das Thema Arbeitsrecht zuständig. Das Regionale Rechtsschutzzentrum führt viele Verfahren auch in den Instanzen selbst durch, so dass Dieter neben der Beratung auch die gerichtliche Vertretung unserer Kolleg*innen übernimmt.

Was hat sich in Deiner Rechtsschutzarbeit wegen Corona verändert?

Dieter: In „normalen“ Zeiten haben wir relativ viele Beratungstermine mit Mitgliedern und auch Betriebsräten bei uns in der Geschäftsstelle. Zum Schutz vor Infektionen haben wir diese Besprechungen auf das unbedingt nötige Maß eingeschränkt. Dies ist auf breite Akzeptanz gestoßen. Viele Mitglieder haben auch selbst darum gebeten, die Angelegenheiten per Telefon zu besprechen oder ihre Fragen schriftlich zu beantworten. Falls es nach vorheriger Terminvereinbarung doch Besprechungen gab, wurden diese in unseren größeren Besprechungsräumen durchgeführt, wo eine Besprechung unter Einhaltung der Abstandsregeln möglich war.

Gab es weitere Änderungen?

Dieter: Wir haben zudem in den Fluren aus Infektionsschutzgründen eine Verpflichtung zum Tragen einer Mund-Nasenbedeckung eingeführt. Wenn es erforderlich schien und möglich war, haben zudem vielfach auch Videobesprechungen stattgefunden. Diese neue Form der Kommunikation ist durchaus positiv aufgenommen worden, da so zeitaufwendige An- und Abreisen vermieden werden konnten. Dies hat insbesondere aufgrund der normalerweise im Großraum Stuttgart bestehenden Verkehrs- und Parkplatzproblematik eine nicht zu unterschätzende Bedeutung. Hilfreich war dabei, dass die Technik vielen unserer Mitglieder bereits aus ihrem betrieblichen Alltag bekannt war.

Mit welchen rechtlichen Problemen kommen die Mitglieder in Coronazeiten in die Beratung?

Dieter: In den ersten Wochen der Corona-Pandemie waren wir mit einer Vielzahl von Anfragen im Zusammenhang mit der Einführung der Kurzarbeit beschäftigt. Es ging dabei insbesondere um Fragen zur finanziellen Absicherung. In der Folgezeit kamen dann auch verstärkt Anfragen im Zusammenhang mit Problemen bei der Kinderbetreuung wegen Kita- und Schulschließungen, der Freistellung für Risikopersonen, zum Umgang mit Urlaubsrückkehrern und zu Homeoffice-Regelungen hinzu.

Es häuften sich zur zweiten Jahreshälfte 2020 die Anfragen zu Aufhebungsverträgen und Zeugnissen, da viele Unternehmen statt auf Kurzarbeit nun doch verstärkt auf Personalabbau setzten. Die Angst vor betriebsbedingten Kündigungen ist auch weiterhin zunehmend spürbar und führt ebenfalls zu einem verstärkten Beratungsbedarf.

Wie wird es weitergehen?

Dieter: Wir gehen davon aus, dass wir wegen der erhöhten Ansteckungsgefahr zumindest über die Wintermonate 2020/21 weiter verstärkt Beratungen per Telefon und E-Mail durchführen werden und persönliche Besprechungen auf das erforderliche Maß beschränken müssen. Selbstverständlich werden wir intern auch auf die Einhaltung der Hygienebestimmungen achten und sie gegebenenfalls auch noch weiter ausweiten. Die bisherigen Erfahrungen haben aber auch gezeigt, dass wir auch unter den geänderten Rahmenbedingungen durchaus in der Lage sind, unseren Mitgliedern und Betriebsräten eine qualifizierte Unterstützung geben zu können. Trotzdem hoffen wir natürlich, dass wir in nicht allzu ferner Zukunft auch wieder verstärkt persönliche Besprechungen vor Ort durchführen können, da uns der persönliche Kontakt sehr wichtig ist.

Wie kamen die notwendigen Veränderungen in der Beratung an?

Dieter: Die getroffenen Maßnahmen haben – auch zu unserer eigenen Überraschung – erfreulich gut funktioniert. Einen inhaltlichen Qualitätsverlust bei den Beratungen haben weder wir noch unsere Gesprächspartner*innen festgestellt. Bedauerlich ist nur, dass die persönlichen Kontakte natürlich weniger intensiv waren.



3.2 Das Infektionsschutzgesetz – das lange unbekannte Gesetz

Nicht nur in der Rechtsschutzarbeit vor Ort, auch thematisch stellten sich durch die Corona-Pandemie plötzlich Fragen, deren Relevanz für den gewerkschaftlichen Rechtsschutz man vor einiger Zeit als verschwindend gering bezeichnet hätte. So rückte das Infektionsschutzgesetz auch in unserer Arbeit in den Fokus.

Mit dem neuen Coronavirus stellten und stellen sich zahlreiche neue rechtliche Fragen. Das Virus – oder besser der Umgang mit ihm – hat Auswirkungen auch auf das Arbeitsleben. Bis dahin noch nicht oder selten aufgetretene Situationen mussten rechtlich bewertet und Empfehlungen zur Handlungsweise aufgezeigt werden.

Dabei trat auch ein bis dahin eher unbekanntes Gesetz in Erscheinung: das Infektionsschutzgesetz (IfSG) und hier insbesondere die Regelungen über die Entschädigungszahlung in § 56 IfSG.

Da Rechtsschutz nur auf Grundlage der Rechtsschutzrichtlinie, die § 27 der IGM-Satzung näher konkretisiert, gewährt werden kann, wurde zur Klarstellung, dass auch in Streitigkeiten über diese Entschädigungszahlungen Rechtsschutz erteilt werden kann, die Rechtsschutzrichtlinie in Punkt 4.15 rückwirkend zum 30. März 2020 ergänzt.

3.2.1 Entschädigungszahlungen nach dem IfSG

Nach § 56 Abs. 1, 3 IfSG erhalten Arbeitnehmer*innen, die einer Quarantäneanordnung unterliegen und die aus diesem Grund ihrer Tätigkeit nicht nachkommen können und einen Verdienstausschlag haben, unter bestimmten Voraussetzungen eine Entschädigung. Diese wird für die ersten sechs Wochen in Höhe des Arbeitsentgelts gezahlt. Danach bemisst sich die Entschädigungszahlung in Höhe des Krankengelds.



Aber nicht nur durch eine Quarantäneanordnung waren und sind Arbeitnehmer*innen betroffen. Wenn Schulen und Betreuungseinrichtungen schließen und Arbeitnehmer*innen ihrer Arbeitspflicht nicht nachkommen können, weil sie ihre Kinder betreuen müssen und daher einen Verdienstausschlag haben, erhalten erwerbstätige Sorgeberechtigte unter den in § 56 Abs. 1a IfSG bestimmten Voraussetzungen einen Entschädigungsanspruch in Höhe von 67 Prozent des Verdienstausschlags für maximal zehn Wochen (Alleinerziehende für maximal 20 Wochen), höchstens jedoch 2.016 Euro pro Monat. Nach den Änderungen des Infektionsschutzgesetzes vom 18. November 2020 gilt dies auch dann, wenn die Kinder wegen eines Betretungsverbots die

Schule oder Betreuungseinrichtungen nicht besuchen dürfen und ab dem 16. Dezember 2020 auch dann, wenn die Präsenzpflicht an den Schulen aufgehoben ist.

Das Infektionsschutzgesetz sieht vor, dass die Entschädigungszahlungen in den ersten sechs Wochen vom Arbeitgeber ausgezahlt werden. Diese bekommen die Entschädigungsleistung – auf Antrag – von den zuständigen Landesbehörden erstattet. Nach den sechs Wochen ist die jeweilige Landesbehörde für die Entschädigungszahlung zuständig. Zudem besteht ein Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz nur dann, wenn ein Verdienstausfall vorliegt, also wenn der Arbeitnehmer keine Entgelt(fort)zahlungsansprüche gegen den Arbeitgeber hat.

3.2.2 Viele offene Rechtsfragen

In der Praxis führt dies zu Unsicherheiten, da viele Rechtsfragen strittig und noch nicht höchstrichterlich geklärt sind. Oft kann daher derzeit keine eindeutige rechtliche Bewertung vorgenommen werden.

Was ist zum Beispiel zu tun, wenn der Arbeitgeber die Entschädigung gemäß § 56 Infektionsschutzgesetz nicht zahlt oder wenn strittig ist, ob ein Entgelt(fort)zahlungsanspruch besteht? Wie verhält es sich, wenn der Arbeitgeber die gezahlte Entschädigung vom Arbeitnehmer zurückverlangt?

Diese und andere mögliche Fallkonstellationen haben wir in einem Rechtsinfo für die Rechtsberatung in den Geschäftsstellen dargestellt und aufgezeigt, wie vorgegangen werden sollte. So wurde dargestellt, gegenüber wem – Land oder Arbeitgeber – und vor welchen Gerichten die jeweiligen Ansprüche geltend zu machen und einzuklagen sind. Zudem ging es darum, ob in solchen Fällen Vorstand oder Geschäftsstelle der IG Metall für die Rechtsschutzentscheidung zuständig ist.

Da zum Beispiel rechtlich ungeklärt ist, ob die Entschädigungsansprüche gemäß § 56 IfSG in den ersten sechs Wochen gegen den Arbeitgeber oder gegenüber dem Land geltend zu machen und einzuklagen sind, empfehlen wir bis zur Klärung der Rechtslage sowohl gegen den Arbeitgeber vor den Arbeitsgerichten als auch gegen das Land vor den nunmehr zuständigen Verwaltungsgerichten vorzugehen. Zur Erleichterung der Arbeit in den Geschäftsstellen haben wir entsprechende Geltendmachungsschreiben für die Entschädigungsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber erstellt und dem Rechtsinfo angehängt.

Ist strittig, ob ein arbeitsrechtlicher Entgeltfortzahlungsanspruch oder ein Entschädigungsanspruch besteht, sollte parallel vorgegangen werden und einerseits der Anspruch auf Entgelt(fort)zahlung gegenüber dem Arbeitgeber und andererseits der Anspruch auf Entschädigungszahlung gegenüber dem Arbeitgeber und dem Land betrieben werden.

Dies alles zeigt bereits auf, wie kompliziert die Beratungslage im Zusammenhang mit dem Infektionsschutzgesetz ist. Hinzu kommt, dass auch arbeitsrechtlich die Rechtslage im Zusammenhang mit Pandemiemaßnahmen nicht einfach und auch nicht immer rechtlich abschließend geklärt ist. Dies erfahren wir bei unserer Tätigkeit als „Back Office“, wenn sich unsere Kolleg*innen aus den Geschäftsstellen an uns wenden und in konkreten Rechtsberatungsfällen um fachliche Unterstützung bitten. Wie etwa bei dem folgenden Fall.



Pandemiebedingtes Leistungsverweigerungsrecht für einen alleinerziehenden Vater?

Zu Beginn der Pandemie stellte sich folgende Problematik, die zwischenzeitlich – auch durch die Einführung des „Pandemie-Kinderkrankengeldes“ – entschärft werden konnte. Ein alleinerziehender Vater muss seine siebenjährige Tochter betreuen, da die Schule wegen der Corona-Pandemie geschlossen ist. Hat er ein Leistungsverweigerungsrecht gegenüber seinem Arbeitgeber? Hat er zudem einen Anspruch auf eine Entschädigungszahlung?

In diesem konkreten Fall kann sich der Arbeitnehmer nur auf § 275 Abs. 3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) berufen und die Arbeitsleistung verweigern, wenn ihm die Erbringung seiner Arbeitspflicht unter Abwägung des der Leistung entgegenstehenden Hindernisses und dem Interesse des Arbeitgebers an der Leistung des Arbeitnehmers nicht zugemutet werden kann. Es besteht also wegen der im Einzelfall vorzunehmenden Interessenabwägung eine gewisse Unsicherheit, ob im Einzelfall ein Leistungsverweigerungsrecht besteht. Deswegen ist es auch nach wie vor eine Forderung der IG Metall, hierfür eine gesetzliche Klarstellung vorzunehmen.

Besteht ein Verweigerungsrecht, ist damit aber noch nicht die finanzielle Seite geklärt. Erhält der Arbeitnehmer in diesem Fall weiter Entgelt von seinem Arbeitgeber oder hat er Anspruch auf die Entschädigungszahlungen nach dem Infektionsschutzgesetz? Auch hier ist die Rechtslage nicht einfach und in bestimmten Punkten ungeklärt. Ob ein Anspruch gemäß § 616 BGB auch in den Fällen der pandemiebedingten Schließung der Schulen besteht, ist rechtlich noch nicht abschließend geklärt. Nach § 616 BGB geht einem zur Dienstleistung Verpflichteten der Anspruch auf die Vergütung nicht dadurch verloren, „dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird“.

Hierauf kommt es aber nicht mehr an, wenn § 616 BGB durch Vertrag ausgeschlossen, d.h. nicht mehr anwendbar ist. In Tarif- oder Arbeitsverträgen finden sich Regelungen, die § 616 BGB entweder komplett abbedingen oder abschließend vorsehen, wann und für welchen Zeitraum Arbeitnehmer*innen entgeltlich freigestellt werden bzw. Leistungsverweigerungsrechte haben und darüber hinaus den Anspruch gemäß § 616 BGB ausschließen. Eine solche Klausel schloss bei dem Kollegen wirksam den Anspruch nach § 616 BGB für diesen Fall aus. Er konnte damit keine Vergütung nach § 616 BGB erhalten.

Er hatte jedoch einen Anspruch auf Entschädigung wegen der Schulschließung nach § 56 Abs. 1a IfSG.



Andere Fragestellungen des Infektionsschutzes betreffen das Zusammentreffen von Urlaub und Quarantäne. Hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch gemäß § 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) analog, wenn er in seinem Urlaubszeitraum in Quarantäne muss? § 9 BUrlG sieht für den Fall, dass der Arbeitnehmer in seinem Urlaub arbeitsunfähig erkrankt, einen Anspruch auf Nachgewährung derjenigen Urlaubstage vor, die durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen sind. Ob dies auch zutrifft, wenn der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig erkrankt, sondern in Quarantäne ist, ist umstritten und bisher vom Bundesarbeitsgericht noch nicht entschieden.

Wird ein Anspruch auf „Gutschrift“ des Urlaubs auch in diesen Fällen bejaht, muss beachtet werden, dass für diesen Zeitraum die Fortzahlung des Entgelts gemäß § 616 BGB – und falls dieser ausgeschlossen ist, die Entschädigung gemäß § 56 Abs. 1 IfSG – geltend gemacht wird. Denn ein Anspruch auf Urlaubsentgelt besteht dann ja gerade nicht und die Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz, die im „Normalfall“ des § 9 BUrlG bei Arbeitsunfähigkeit gezahlt wird, muss ebenfalls nicht geleistet werden.

Wie in vielen anderen Fallkonstellationen ist auch hier umstritten, ob in diesen Fällen ein Anspruch gemäß § 56 Abs.1 IfSG besteht. Dies muss gegebenenfalls gerichtlich geklärt werden. Das können unsere Mitglieder mit Hilfe des Rechtsschutzes der IG Metall bewirken.



3.3 Corona und Arbeits- und Sozialgerichte

Vor Beginn der Corona-Pandemie wurden Gerichtsverhandlungen in der Regel in Präsenz im Gericht durchgeführt. In einer Vielzahl von Fällen war sogar das persönliche Erscheinen der Parteien gefordert, gegebenenfalls sogar unter Androhung von Zwangsgeld. Nun waren aber bei den Verfahren vor den Gerichten die Auswirkungen und Schutzmaßnahmen der Corona-Pandemie zu beachten.

3.3.1 Änderungen in den Prozessordnungen

Um den Gesundheitsschutz zu gewährleisten, wurde zu Beginn des ersten Lockdowns der Sitzungsbetrieb, von dringenden Fällen abgesehen, zunächst teilweise eingestellt. Nachdem verschiedene Maßnahmen in den Gerichten (z.B. Einbau von Acryltrennwänden auf der Richterbank und im Saal zur Einhaltung der Abstandsregeln) getroffen wurden, konnte der Sitzungsbetrieb zunächst wieder aufgenommen werden.

Die zu diesem Zeitpunkt bereits in Gang gekommene Diskussion über weitergehende gesetzliche Änderungen in den Prozessordnungen zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Arbeits- und Sozialgerichte war aber damit nicht beendet. Das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) und das Sozialgerichtsgesetz (SGG) wurden mit Inkrafttreten zum 29. Mai 2020 dahingehend geändert, dass die Möglichkeiten zur Beteiligung am Gerichtsverfahren per Videozuschaltung (Videokonferenz) ausgeweitet wurden. Betroffen waren von diesen Regelungen diejenigen unserer Mitglieder, die mit Hilfe der Prozessvertretung durch Rechtssekretär*innen der IG Metall oder des DGB versuchten, 2020 ihre Rechte vor den Arbeits- oder Sozialgerichten durchzusetzen. Denn diese Änderungen waren befristet bis Ende des Jahres 2020 und gelten jetzt nicht mehr.

3.3.2 Erfolgreiche Abwehr weitergehender Einschränkungen

Den befristeten Neuregelungen vorausgegangen war eine heftige Kontroverse in der juristischen Fachwelt. Zusammen mit dem DGB und den anderen Mitgliedsgewerkschaften äußerte die IG Metall in mehreren rechtspolitischen Stellungnahmen ihre klare Ablehnung der vorgeschlagenen Änderungen. Denn hier sollten elementare und verfassungsrechtlich gesicherte Verfahrensgrundsätze, wie der Grundsatz der Öffentlichkeit der Gerichtsverhandlung, der

Grundsatz der Transparenz und Unmittelbarkeit, der Justizgewährleistungsanspruch und das Recht auf den gesetzlichen (hier betroffen: ehrenamtlichen) Richter eingeschränkt werden.

Ein Referentenentwurf sah vor, dass die Gerichte ermächtigt werden sollten, die mündliche Verhandlung ausschließlich im Wege der Bild- und Tonübertragung – also nicht in Präsenz – durchzuführen. Bisher sah das Gesetz diese Möglichkeit nur für die Parteien bzw. Beteiligten vor, die einen entsprechenden Antrag gestellt hatten. Jetzt sollte das Gericht die Teilnahme per Video ohne Antrag verpflichtend anordnen können. Zudem sollte es in dritter Instanz möglich sein, auch ohne die bisher erforderliche Zustimmung der Parteien Entscheidungen ohne mündliche Verhandlung zu treffen. Vorgeschlagen wurde auch, ehrenamtliche Richter*innen – und nur diese und nicht die Berufsrichter*innen – per Videokonferenz zu der mündlichen Verhandlung bzw. zu den Beratungen zuzuschalten.

Kritikpunkte waren insbesondere, dass gerade in Verfahren vor den Arbeits- und Sozialgerichten keine technischen Hürden eingeführt werden sollten. Denn diese können sich im Ergebnis allzu oft zu Lasten der Prozessierenden auswirken. Im Arbeitsrecht bestimmt der Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nur den Charakter des materiellen Rechts, sondern auch den des Prozessrechts. Technisch weniger versierte oder schlechter ausgestattete Arbeitnehmer*innen bzw. deren Prozessvertreter*innen wären faktisch in ihrem Recht auf rechtliches Gehör beeinträchtigt. Vor allem aber bestünde auch keine Waffengleichheit: Einer Großkanzlei mit eigenem Videostudio stünde ein*e Arbeitnehmer*in mit einfachem Laptop gegenüber. Aber auch dann, wenn eine hinreichende Ausstattung und Kenntnis gegeben wären, könnten technische Probleme bei der Übertragung auftreten. Solche Bild- und Tonstörungen gingen dann zu Lasten des davon am meisten betroffenen Teilnehmers.

Im Sozialrecht kommt dazu, dass hier oft sensible Sachverhalte mit komplizierter medizinischer Fachsprache eine Rolle spielen. Es werden z.B. Verfahren zu Erwerbsminderungsrenten oder Berufskrankheiten mit umfangreichem medizinischem Hintergrund verhandelt. Auch bei Verfahren um Leistungen nach dem SGB II (Grundsicherung für Arbeitssuchende) geht es oft um rechtlich komplizierte Sachverhalte. Es ist für die Klageparteien daher oftmals schon in einer Präsenzverhandlung schwierig, der Verhandlung zu folgen. Dies gestaltet sich oft in einer Videoverhandlung noch schwieriger.

Nicht berücksichtigt wurden bei den geplanten Gesetzesänderungen auch Datensicherheits- und Datenschutzaspekte.

Die Möglichkeit der Zuschaltung ehrenamtlicher Richter*innen könnte man zunächst als Privileg für diese ansehen. Darin kommt aber die Wertung zum Ausdruck, dass im Gegensatz zu den Berufsrichter*innen die tatsächliche Präsenz der ehrenamtlichen Richter*innen nicht erforderlich und eine Videozuschaltung ausreichend sei. Jedoch nehmen ehrenamtlicher Richter*innen mit gleichem Gewicht an den Beratungen und Verhandlungen teil. Sie sind keine Richter*innen zweiter Klasse. Dadurch, dass sie im Falle einer solchen Regelung aber räumlich von den Berufsrichter*innen getrennt wären, wäre dieses Gleichgewicht nicht mehr gegeben. Sie wären kommunikativ benachteiligt.

Aufgrund der erheblichen Kritik – auch von der IG Metall – kam es schließlich Ende Mai 2020 lediglich zu folgenden befristeten Änderungen:

- ▶ Die Möglichkeit der Teilnahme für die Beteiligten und deren Vertreter*innen an den Gerichtsverhandlungen per Videokonferenz wurde geregelt, nicht jedoch die Möglichkeit, dies einseitig anzuordnen.
- ▶ Ehrenamtlichen Richter*innen der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit konnte es gemäß § 114 Abs. 1 und 2 ArbGG bzw. § 211 Abs. 1 SGG von Amts wegen gestattet werden, per Videokonferenz teilzunehmen, wenn ihnen eine Präsenzverhandlung pandemiebedingt unzumutbar war. Dies konnte aber nicht gegen den Willen der ehrenamtlichen Richter*innen angeordnet werden.
- ▶ Das Gericht sollte gemäß § 114 Abs. 3 ArbGG bzw. § 211 Abs. 3 SGG Parteien, ihren Bevollmächtigten und Beiständen bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 IfSG eine Verhandlungsteilnahme per Videokonferenz gestatten.

Seit Anfang 2021 gelten wieder die bisherigen Regelungen. Danach können Videoverhandlungen in bestimmtem Rahmen für Parteien, Bevollmächtigte und Beistände – nicht für ehrenamtliche Richter*innen – durch das Gericht gestattet werden. Das gilt sowohl für die Arbeits- wie für die Sozialgerichte.

Wie haben sich die pandemiebedingten Änderungen in den Gerichten und bei den Gerichtsverfahren 2020 auf die konkrete Arbeit der Rechtsschutzsekretär*innen ausgewirkt? Welche Erfahrungen gab es mit Video-Verhandlungen? Darüber sprach Amélie Schummer aus unserem Ressort mit dem Rechtsschutzsekretär Gert Becker.

„VIDEOVERHANDLUNGEN KÖNNEN NICHT AN DIE QUALITÄT DER PRÄSENZVERHANDLUNGEN HERANREICHEN“

Gert Becker zu seinen Erfahrungen beim Arbeitsgericht im Jahr 2020



Gert Becker ist Rechtsschutzsekretär in der Arbeitseinheit Stuttgart/Aalen/Göppingen bei der DGB Rechtsschutz GmbH und hat sein Büro in Göppingen. Er betreut dort Mandate für die DGB-Mitgliedsgewerkschaften, also auch für die IG Metall. Er vertritt unsere Mitglieder im Arbeitsrecht vor allem im Arbeitsgerichtsbezirk Stuttgart am sogenannten Gerichtstag Göppingen. Normalerweise kommen die Richter der zuständigen Kammer nach Göppingen zur Verhandlung. 2020 haben coronabedingt und aufgrund der neuen Regelungen einige Verhandlungen per Video stattgefunden.

Wie hat sich für Dich die Arbeitsweise in „Corona-Zeiten“ verändert?

Gert: Die Arbeitsweise hat sich vorübergehend verändert. Zu Beginn der Pandemie im Frühjahr 2020 sah man von persönlichen Besprechungsterminen ab und hat sich telefonisch oder per E-Mail mit den Mandanten abgestimmt. Im Sommer 2020 fanden auch wieder persönliche Besprechungstermine statt. Zum Jahresende hin hat sich das wieder geändert.

Hat die Situation einer Videokonferenz das Verfahren im Vergleich zu einer Präsenzverhandlung verändert?

Gert: Eine Kommunikation hat zwar geklappt. Die Erörterungen waren allerdings in den meisten Fällen zurückhaltender als im Gerichtssaal. In den meisten Fällen erreichten sie nicht die Intensität und Qualität der Rechts- und Verhandlungsgespräche vor Ort. Da wir als Videokonferenzen nur Güte- und nicht Kammertermine durchgeführt haben, ging das zunächst nicht unbedingt zulasten unserer Mandanten. Anders wäre das möglicherweise dann, wenn man auch Kammertermine als Videoverhandlungen durchführen würde.

Du hast bereits einige Verhandlungen per Video geführt. Wie hat die technische Umsetzung geklappt?

Gert: Die technische Umsetzung hat meines Erachtens gut funktioniert. In der Regel konnten die Videoverhandlungen ohne Probleme durchgeführt werden, in wenigen Fällen gab es Probleme bei den Ton- oder Bildfunktionen, die aber stets kurzfristig behoben werden konnten. Sämtliche Verhandlungen konnten durchgeführt werden, es kam in keinem Fall zu einem Abbruch der Verhandlung aufgrund technischer Probleme.

Wie haben die Mandanten die Verhandlung per Videokonferenz erlebt?

Gert: In nahezu allen Fällen nehmen unsere Mandanten an den Präsenzverhandlungen vor Gericht teil. Mit Blick auf die Videoverhandlungen verhält es sich genau umgekehrt. Ich habe

bislang eine mittlere zweistellige Anzahl an Videoverhandlungen durchgeführt, in lediglich zwei Fällen waren die Mandanten dabei. In einigen Fällen haben mir meine Mandanten mitgeteilt, dass sie nicht über die technischen Mittel oder Kenntnisse verfügen würden, um an einer Verhandlung teilzunehmen. Ausländische Kollegen teilten regelmäßig mit, dass sie einer Videoverhandlung ihres Erachtens aufgrund limitierter sprachlicher Mittel nicht folgen können. Auch ist hervorzuheben, dass einige Kolleg*innen einer Videoverhandlung – im Gegensatz zu einem Termin bei Gericht – nur einen geringen Stellenwert beimessen. Ein Präsenztermin vor Gericht ist für Viele noch etwas „Besonderes“. Man muss sich vorbereiten, anreisen, gegebenenfalls auch Fragen des Gerichts beantworten, mit dem Vertreter kommunizieren. Die Videoverhandlung hingegen erscheint Vielen weniger „greifbar“ und damit oftmals verzichtbar.

War der Verfahrensablauf der gleiche wie bei einer Präsenzverhandlung oder hat sich durch das Videoverfahren etwas verändert?

Gert: Im Gegensatz zu den Präsenzverhandlungen wurden in den Videoverhandlungen weniger Vergleiche erzielt. Auch neigten die Richter verstärkt dazu, keinen Termin zur Kammerverhandlung zu bestimmen. Vielmehr plädierte das Gericht dafür, dass die Parteien im Nachgang zu den Videoverhandlungen noch einmal kommunizieren sollten, um so gegebenenfalls noch eine Einigung zu erzielen. Damit wird klar, dass der eigentliche Zweck eines Gütetermins im Rahmen von Videoverhandlungen, bei denen insbesondere die Naturparteien dann oft nicht teilnehmen, nicht erfüllt werden kann.

Welches Fazit ziehst Du aus Deiner Erfahrung und welche Verhandlungsart würdest Du vorziehen?

Gert: Ich bevorzuge die Präsenzverhandlung gegenüber der Videoverhandlung. Meines Erachtens können die Fälle so eingehender behandelt werden, was sich in intensiveren Verhandlungen zeigt. Die Präsenz der Parteien vor Ort im Gerichtssaal sorgt oftmals auch dafür, dass man gewillter ist, eine für beide Seiten zufriedenstellende Lösung zu finden. Die Videoverhandlungen waren zwar ein gutes Mittel, um die Verfahren fortzuführen, als die Gerichte Präsenzverhandlungen ausgesetzt hatten. Sie können meines Erachtens jedoch nicht an die Qualität der Präsenzverhandlungen heranreichen. Weiter sind die Nebeneffekte der Präsenzverhandlung nicht zu unterschätzen. Bei Gericht trifft man neben den Teilnehmenden an der jeweiligen Verhandlung auch andere Richter*innen, und vor allem auch andere Rechtsanwält*innen und Verbandsvertreter*innen, mit denen man regelmäßig Fälle verhandelt. Die „Flurgespräche“ vor und nach den Verhandlungen sind meines Erachtens für die Vertrauensbildung und die Kontaktpflege von besonderer Bedeutung und somit auch zum Vorteil unserer Mandanten.

4. WICHTIGE VERFAHREN IM JAHR 2020

Das Ressort Arbeits- und Sozialrecht/ bAV begleitet Verfahren, die eine hohe rechtliche und/ oder politische Relevanz haben. Wo es sinnvoll erscheint, wird dabei auch angestrebt, diese Verfahren mit Rechtsschutz der IG Metall bis vor das Bundesarbeits- oder Bundessozial- sowie das Bundesverfassungsgericht zu bringen. Im Jahr 2020 haben uns einige Fälle besonders beschäftigt, die wir hier kurz vorstellen wollen.

4.1 Einzelne Regelungen zur abschlagsfreien „Rente ab 63“ vor dem BVerfG

Im Sozialrecht beschäftigten uns dabei besonders Verfahren im Zusammenhang mit der abschlagsfreien „Rente für besonders langjährige Versicherte“, sie wird auch als „Rente ab 63 mit 45 Versicherungsjahren“ bezeichnet.

Das System der gesetzlichen Rentenversicherung sieht neben der Regelaltersrente verschiedene Möglichkeiten vor, frühzeitiger in Rente zu gehen. Diese Möglichkeiten sind jedoch meist mit „Rentenabschlägen“ verbunden, die zu einer lebenslangen Minderung des Zahlbetrags der Renten führen.



Wer 45 Jahre Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt hat, kann aufgrund des Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetzes seit dem 1. Juli 2014 ab Vollendung des 63. Lebensjahres die Altersrente für besonders langjährig Versicherte ohne Abzüge in Anspruch nehmen. Zuvor konnte diese abschlagsfreie Altersrente erst nach Vollendung des 65. Lebensjahres bezogen werden. Wer eher in Rente gehen wollte, musste in der Regel für jeden Monat des Rentenbezugs vor der Regelaltersgrenze 0,3 Prozent Kürzungen bei der Rente in Kauf nehmen.

Die ab Juli 2014 geschaffene Möglichkeit der vorzeitigen Inanspruchnahme ohne Abschläge wird jedoch durch die gesetzlich geregelte stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze wieder abgeschmolzen. Versicherte des Jahrgangs 1958 können z.B. erst mit 64 Jahren und Versicherte des Jahrgangs 1960 erst mit 64 Jahren und 4 Monaten die Rente für besonders langjährig Versicherte bekommen. Ab dem Geburtsjahrgang 1964 kann man auch nach dieser Regelung erst wieder mit 65 Jahren ohne Abschläge diese Rente in Anspruch nehmen. Nach der neuen Regelung ist eine weitere vorzeitige Inanspruchnahme dieser Rente – unter Umständen auch mit Abschlägen – jedoch nicht möglich.

Neben der vorübergehenden Absenkung der Altersgrenze auf 63 Jahre wurden auch die Anspruchsvoraussetzungen für die Altersrente für besonders langjährig Versicherte im Juli 2014 verbessert: Unterbrechungen durch den Bezug von Arbeitslosengeld I zählen seither bei den für die Rente erforderlichen 45 Versicherungsjahren mit. Allerdings mit einer Ausnahme: Zeiten des Arbeitslosengeldbezuges in den letzten zwei Jahren vor Beginn der abschlagsfreien „Rente ab 63“ werden nicht bei den 45 Versicherungsjahren mitgezählt. Der Gesetzgeber wollte mit dieser Regelung eine „missbräuchliche Frühverrentung“ verhindern. Auch hier gibt es aber eine Ausnahme von der Ausnahme: Die Ausschlussregelung in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn gilt nicht für Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs, die durch eine Insolvenz oder eine vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers verursacht wurden.

Die Nichtberücksichtigung der Zeiten des Arbeitslosengeldbezuges in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn birgt nach Auffassung der IG Metall vielfältige Inkonsequenzen, die je nach Fallgestaltung bereits materiell-rechtlich zutage treten, aber auch Art. 3 Grundgesetz (GG) – das Gleichheitsgrundrecht – verletzen. Es werden durch diese Regelung nicht nur Personen erfasst, die „missbräuchlich“ die abschlagsfreie vorzeitige Verrentung nutzen, sondern auch Fälle, auf die potenzielle Rentner*innen gar keinen Einfluss haben.

So werden Zeiten der Arbeitslosigkeit in den letzten zwei Jahren vor dem beabsichtigten Rentenbezug beispielsweise nicht bei den 45 Versicherungsjahren berücksichtigt, wenn Betroffene nach der Insolvenz des Arbeitgebers in eine Transfergesellschaft wechseln und anschließend Arbeitslosengeld I beziehen. Nach Auffassung der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) besteht mit dem Arbeitsverhältnis in der Transfergesellschaft vor der Arbeitslosigkeit ein Arbeitsverhältnis bei einem nicht insolventen Arbeitgeber. Der Wechsel wegen der Insolvenz des Vorarbeitgebers könne dann keine Berücksichtigung mehr finden. Die folgende Zeit des Arbeitslosengeld-I-Bezugs wird folglich von der DRV nicht berücksichtigt und die Rente für besonders langjährig Versicherte zumeist abgelehnt, weil die erforderlichen 45 Versicherungsjahre nicht zusammenkommen.

Es wird dabei auch außer Acht gelassen, dass die Transfergesellschaft als arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Vermittlung in Beschäftigung sehr sinnvoll sein kann und gerade nicht dazu dienen soll, einen späteren Bezug von Arbeitslosengeld I zur „Überbrückung“ bis zur Rente zu fördern.

Auch kann zum Beispiel nach längerer Erkrankung mit Krankengeldbezug und anschließendem Bezug von Arbeitslosengeld I eine Situation vorliegen, in der der Arbeitslosengeld-I-Bezug in den letzten zwei Jahren vor der beabsichtigten Rente nach der jetzigen Gesetzeslage nicht berücksichtigt wird. In diese Situation sind Versicherte jedoch sicher ohne rechtsmissbräuchliche Absicht gelangt.

Wir halten die oben beschriebenen Regelungen für nicht verfassungskonform und haben deswegen mehrere Verfahren gegen die DRV mit verschiedenen Sachverhalten begleitet. Einen geeigneten Fall unterstützen wir mit dem Rechtsschutz der IG Metall derzeit vor dem Bundesverfassungsgericht (Az.: 1 BvR 2036/20).

4.2 Erfolg beim BAG beim Streit um tariflichen Anspruch auf Freistellungstage

Vor den Arbeitsgerichten sind einige Rechtsstreitigkeiten zu den Ansprüchen auf Freistellungstage oder tarifliches Zusatzgeld anhängig. Dabei ist zum Beispiel im Einzelfall streitig, ob die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen. Ein anderer Streitpunkt ist, ob der Anspruch auf die Freistellungstage auch dann erfüllt ist, wenn der Arbeitnehmer an seinen Freistellungstagen arbeitsunfähig erkrankt. Unserer Ansicht nach ist dies nicht der Fall, so dass betroffene Beschäftigte grundsätzlich weiterhin Anspruch auf diese Freistellungstage haben müssten. Zu dieser Streitfrage sind einige Verfahren in erster und zweiter Instanz anhängig.

Ein weiterer Streitpunkt war die Frage, ob der Anspruch auf die tariflichen Freistellungstage am Ende eines Kalenderjahres untergeht und gegebenenfalls an seiner Stelle nur noch das tarifliche Zusatzgeld geltend gemacht werden kann.

Hier hat die IG Metall mit Hilfe der DGB Rechtsschutz GmbH vor dem Bundesarbeitsgericht den Anspruch für ein Mitglied durchgesetzt. Das Urteil hat über den Einzelfall hinaus Bedeutung.

Das BAG hat in einem Verfahren von uns am 11. November 2020 (Az.: 4 AZR 210/20) zu dem zwischen METALL NRW und IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen vereinbarten MTV 2018 entschieden: Der Freistellungsanspruch gemäß § 25 MTV 2018 geht nur dann verloren, soweit er aus personenbedingten Gründen nicht oder nicht vollständig im jeweiligen Kalenderjahr genommen werden kann und in diesem Umfang der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld besteht. In allen anderen Fällen, also wenn keine personenbedingten Gründe vorliegen, besteht der Anspruch auf Freistellung dagegen über das Kalenderjahr hinaus fort. Die Richter des BAG entschieden: Die Gewährung von Freistellungstagen, deren Anspruch aus einem früheren Kalenderjahr stammt, sei auch im fortbestehenden Arbeitsverhältnis regelmäßig ohne weiteres möglich und weder objektiv noch subjektiv gemäß § 275 BGB unmöglich.

Der Kläger, unser Mitglied, war in allen Instanzen mit unserem Rechtsschutz von den Rechtssekretären der DGB Rechtsschutz GmbH vertreten worden. Dabei hatten sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht den Anspruch des Klägers verneint. Erst vor dem Bundesarbeitsgericht war die Klage erfolgreich.

Die erste Hürde in diesem Fall war die Frage, ob der Tarifvertrag für das tarifliche Zusatzgeld (TV T-Zug) und der MTV 2018 überhaupt gelten.

Zwischen dem hier betroffenen Arbeitgeber und IG Metall Bezirksleitung NRW besteht ein Haustarifvertrag. Dieser regelt, dass bestimmte zwischen METALL NRW und der IG Metall vereinbarte Tarifverträge Anwendung finden. In Bezug auf andere Tarifverträge ist vereinbart, über deren Anerkennung zu verhandeln. Zudem sieht eine Regelung des Haustarifvertrages vor, dass alle Abkommen, Zusatzabkommen, Änderungen und Neufassungen von Tarifverträgen sowie alle neuen Tarifverträge, die zwischen METALL NRW Verband der Metall- und Elektro- Industrie NRW e.V. und der IG Metall Bezirk NRW vereinbart werden, gelten.

Das BAG entschied, dass der MTV 2018 und der TV T-Zug als inkorporierte Teile des Haustarifvertrags kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit im Arbeitsverhältnis der Arbeitsvertragsparteien unmittelbar und zwingend gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG gelten.

Unproblematisch lagen die Anspruchsvoraussetzungen gemäß § 25 MTV 2018 vor. Unser Mitglied hatte eine Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren und arbeitete ebenso lange im Dreischichtmodell. Seinen Anspruch auf die Freistellungstage hatte er auch fristgerecht geltend gemacht.

Da der Arbeitgeber hier der Ansicht war, dass der MTV 2018 nicht gilt, hatte wohl auch keine Erörterung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat darüber stattgefunden, wie das entfallende Arbeitsvolumen betriebsintern ausgeglichen werden kann (§ 25.5 MTV 2018). Jedenfalls war weder vorgetragen noch festgestellt worden, ob solche Verhandlungen stattgefunden hatten. Aus Sicht des BAG konnte dies aber dahingestellt bleiben, da § 25.5 MTV keine weitere (kollektivrechtliche) Anspruchsvoraussetzung für den individualrechtlichen Freistellungsanspruch darstellt.

Offen gelassen hat das BAG, ob dem individualrechtlichen Anspruch eine von den Betriebsparteien gemäß § 25.5 Abs. 2 Satz 1 MTV 2018 bestimmte Reihenfolge der Antragsteller entgegengehalten werden kann. Wie eine solche Vereinbarung rechtlich zu qualifizieren ist und ob sie einem individualrechtlichen Anspruch auf Freistellung entgegengehalten werden kann, ist offen.

Entscheidender Punkt war zuletzt, ob der Freistellungsanspruch mit Ablauf des Kalenderjahrs untergeht oder darüber hinaus fortbesteht. Hier hat das BAG – wie eingangs beschrieben – entschieden, dass gemäß § 25.3 Abs. 3 MTV 2018 der Freistellungsanspruch untergeht, wenn er aus personenbedingten Gründen nicht oder nicht vollständig im Kalenderjahr genommen werden kann. Im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage bestehe dann ein Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld. Aus dem Wortlaut und der Systematik der Tarifnorm ergebe sich dann aber auch, dass in allen anderen Fällen der Anspruch auf Gewährung der Freistellungstage nicht untergeht, sondern über das Kalenderjahr hinaus fortbesteht, so das BAG.

Da hier weder personenbedingte Gründe festgestellt noch solche Gründe vom Arbeitgeber behauptet worden sind, bestand hier also der Freistellungsanspruch weiter fort.

4.3 Doppelbesteuerung der gesetzlichen Altersrente vor den Finanzgerichten

Mit dem Begriff „Doppelbesteuerung“ war lange Zeit allein die Fallgestaltung verbunden, dass Steuerzahler in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtig sind, aber auch Einkünfte im Ausland haben, die dort ebenfalls versteuert werden.

Doch mittlerweile ist der Begriff der Doppelbesteuerung auch im Zusammenhang mit der gesetzlichen Altersrente von Bedeutung.

Bis Ende 2004 galt die vorgelagerte Besteuerung für gesetzliche Renten. Arbeitnehmer*innen zahlten ihre Beiträge zur Rentenversicherung aus dem Einkommen, das bereits versteuert war. Dafür mussten sie den Großteil ihrer Alterseinkünfte später nicht mehr versteuern.

Eine Neuregelung war schließlich notwendig geworden, weil das Bundesverfassungsgericht über einen Fall entschieden hatte, bei dem die unterschiedliche Besteuerung von Beamtenpensionen und gesetzlichen Renten Gegenstand war. Beamtenpensionen wurden damals mehr oder weniger voll besteuert und gesetzliche Renten nur zu einem kleinen Teil (nur der sogenannte Ertragsanteil unterlag der Besteuerung). Das Bundesverfassungsgericht sah darin eine Ungleichbehandlung. Es hat die entsprechende Norm des Einkommensteuergesetzes nicht für nichtig, sondern lediglich für unvereinbar mit dem Grundgesetz erklärt und dabei

mitgeteilt, dass es Aufgabe des Gesetzgebers sein wird, eine neue Regelung zu schaffen. Er müsse sich für ein Lösungsmodell entscheiden und dieses folgerichtig ausgestalten. Dabei sei die Besteuerung von Vorsorgeaufwendungen für die Alterssicherung und die Besteuerung von Altersbezügen so aufeinander abzustimmen, dass eine doppelte Besteuerung vermieden wird.



Zum 1. Januar 2005 hat der Gesetzgeber schrittweise die „nachgelagerte Besteuerung“ bei der gesetzlichen Rente eingeführt. Dabei sind die Rentenversicherungsbeiträge in der Erwerbsphase steuerlich (mit einem zunehmend größeren Anteil) abzugsfähig, während die Rentenbezüge im Alter (mit einem zunehmend größeren Anteil) der Besteuerung unterliegen. Eine Doppelbesteuerung der Rente liegt damit vor, wenn Beiträge zur Rentenversicherung aus bereits versteuertem Einkommen gezahlt werden und dann später in der Auszahlungsphase noch einmal besteuert werden. Das ist in der Praxis dann der Fall, wenn der steuerfrei gestellte Anteil des Renteneinkommens geringer ist als der versteuerte Anteil der Rentenbeiträge respektive der Entgeltpunkte in der Rentenversicherung. Die genauen Berechnungsgrundlagen zur Aufdeckung einer Doppelbesteuerung waren jedoch auch 2020 noch ungeklärt.

Der Anteil der steuerlich abzugsfähigen Altersversorgungsaufwendungen steigt jährlich an und wird im Jahr 2025 volle 100 Prozent erreicht haben. Zugleich wachsen die Rentenbezüge innerhalb von 35 Jahren in die volle Steuerpflicht hinein. Damit soll die Einkommensbesteuerung der gesetzlichen Rente von der Beitragszahlungsphase in die Rentenzahlungsphase verschoben werden. Dies führt jedoch für bestimmte Alterskohorten zu einer verfassungswidrigen Doppelbesteuerung und belastet gesetzlich Rentenversicherte, die während der Übergangszeit in Rente gehen, in unfairer Weise. Denn der Betrag der abzugsfähigen Beitragsaufwendungen in der Erwerbsphase ist nicht deckungsgleich mit der steuerlichen Belastung der Altersbezüge.

Das zeigen Rechtsgutachten, die die IG Metall von den Steuerrechtsexperten Prof. Dr. Klaus-Dieter Drüen (Lehrstuhl für Deutsches, Europäisches und Internationales Steuerrecht und Öffentliches Recht an der Universität München) und Rechtsanwalt Fabian Janisch eingeholt hat. Die Rechtsgutachten machen klar, dass die Übergangsregelung gegen das verfassungsrechtliche Verbot der doppelten Besteuerung gemäß Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz verstößt. Damit intensivierte und konkretisierte die IG Metall 2020 die Debatte in dieser Frage.



Bundesfinanzhof urteilte zur „Doppelbesteuerung“ der Altersrenten

Am 19. Mai 2021 hat der Bundesfinanzhof (BFH) in zwei Urteilen (Az.: X R 33/19 und X R 20/19) hierzu entschieden. Klargestellt wurde nochmals, was das Bundesverfassungsgericht dem Gesetzgeber bereits mit auf den Weg gegeben hatte: eine doppelte Besteuerung der Renten darf es nicht geben!

Der BFH stellte nun aber auch wegweisend fest, nach welchen Kriterien eine eventuelle doppelte Besteuerung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen zu prüfen ist.

Zur Beantwortung der Frage, ob eine Doppelbesteuerung vorliegt, kommt es insbesondere darauf an, wie hoch der steuerfreie Rententeil – der Rentenfreibetrag – ist. Bisher hat die Finanzverwaltung bei der Ermittlung der steuerfrei bleibenden Rentenzuflüsse zusätzlich auch den allgemeinen steuerlichen Grundfreibetrag (aktuell 9.744 Euro) berücksichtigt. Der BFH hat nun neben einigen weiteren Punkten entschieden, dass insbesondere

- ▶ der Grundfreibetrag nicht in die Berechnungen des steuerfreien Rententeils einfließen darf, da er das steuerliche Existenzminimum jedes Steuerpflichtigen sichern soll.
- ▶ Zudem darf auch der Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung nicht mit eingerechnet werden.
- ▶ Des Weiteren muss die höhere Lebenserwartung von Frauen mitberücksichtigt werden. Das heißt, dass beim steuerfreien Rentenbezug nicht nur die jährlichen Rentenfreibeträge des Rentenbeziehers, sondern auch die eines möglicherweise länger lebenden Ehegatten aus dessen Hinterbliebenenrente einzubeziehen sind.

Bei Anwendung dieser neuen Berechnungsgrundsätze auf die konkret vom Gericht zu entscheidenden Fälle ergab sich jedoch keine „doppelte Besteuerung“. In vielen Fällen jetziger Rentner*innen wird daher keine „doppelte Besteuerung“ festzustellen sein.

In der Folge der neuen Vorgabe des BFH wird eine „Doppelbesteuerung“ in Zukunft jedoch wahrscheinlicher. Einem Steuerpflichtigen, der nachweisen kann, dass es in seinem konkreten Einzelfall zu einer doppelten Besteuerung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen kommt, stehe – so der BFH – aus verfassungsrechtlichen Gründen ein Anspruch auf eine Milderung des Steuerzugriffs in der Rentenbezugsphase zu.

Bundesfinanzminister Olaf Scholz kündigte an, „zu Beginn der nächsten Legislaturperiode eine Steuerreform auf den Weg zu bringen, die die Vorgaben des BFH erfüllt und auch in Zukunft eine ‚doppelte Besteuerung‘ von Renten vermeidet“. Dafür wird sich auch die IG Metall weiterhin rechtspolitisch stark machen.

5. WIE WEITER MIT DEM RECHTSSCHUTZ? EIN AUSBLICK

Der gewerkschaftliche Rechtsschutz hat aus interessenpolitischer wie aus organisations- und mitgliederpolitischer Perspektive eine hohe Bedeutung. Allein im Jahr 2020 wurde durch die von der DGB Rechtsschutz GmbH übernommen Verfahren vor den Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgerichten in der I. und II. Instanz ein „Erfolgswert“ von rund 126 Mio. Euro für Mitglieder der IG Metall erstritten. Dies dürfte einer der Gründe dafür sein, dass der gewerkschaftliche Rechtsschutz in Mitgliederbefragungen regelmäßig als wichtige gewerkschaftliche Leistung benannt wird und die Befragten – trotz auch bestehender Kritik – insgesamt mit der Qualität der Rechtsvertretung zufrieden sind.

Um die Qualität des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes weiterhin sicherzustellen und sie – wo nötig – zu verbessern, wird innerhalb der IG Metall und in Zusammenarbeit mit der Rechtsschutz GmbH an entsprechenden organisatorisch-technischen und strukturellen Maßnahmen gearbeitet:

5.1 Noch bessere Kooperation mit der DGB Rechtsschutz GmbH

Um die Zusammenarbeit zwischen der DGB Rechtsschutz GmbH und den Gliederungen der IG Metall zu verbessern, wurde 2019 unter der Überschrift „Fachgespräch zur Qualität der Rechtsschutzarbeit“ auf Vorstandsebene ein Forum geschaffen, das gemeinsam mit Bezirks- und Geschäftsstellenvertreter*innen, Strukturprobleme identifiziert und Maßnahmen vereinbart. Vereinbart wurde etwa, dass die DGB Rechtsschutz GmbH eine ausreichende Besetzung ihrer Büros sicherstellt und die Betreuung eines Mitglieds durchgehend durch denselben Rechtsschutzsekretär oder dieselbe Rechtsschutzsekretärin erfolgen sollte. [vgl. Intranet: Hans-Jürgen Urban (VB 07): Zusammenarbeit mit der DGB Rechtsschutz GmbH (VB07/2019/01) (bo-it.de)].

Zudem wurde eine „Agile Arbeitsgruppe“ auf Arbeitsebene (FB Sozialpolitik, Regionalleiter*innen der GmbH, Bezirksvertreter*innen der IG Metall) beauftragt, Lösungen für akut auftretende Probleme zu erarbeiten und die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen voranzutreiben. Dass die Corona-Pandemie eine systematische Zusammenarbeit massiv erschwert hat, braucht nicht weiter begründet zu werden. Sicher ist, dass nach der Pandemie die Gesprächsfäden wieder aufgegriffen und die Kooperationsstrukturen wieder neu aktiviert werden müssen.

5.2 Hauptprojekt Digitalisierung des Rechtsschutzes

Eine der bedeutendsten Aufgaben ist die Digitalisierung der Rechtsschutzabläufe innerhalb der IG Metall. Die Notwendigkeit der Digitalisierung des Rechtsschutzes ergibt sich nicht zuletzt aus gesetzlichen Vorgaben und den damit einhergehenden technisch-organisatorischen Möglichkeiten, die Arbeitsprozesse in der IG Metall effizienter und (rechts-)sicherer zu gestalten.

Der Vorstand der IG Metall hat auf seiner Sitzung am 14. Januar 2020 im Rahmen der IT- und Digitalisierungsstrategie das Hauptprojekt zur Digitalisierung des Rechtsschutzes mit einem Budget von rund 3,7 Mio. Euro bis 2021 beschlossen. Projektziel ist es, die Rechtsschutzprozesse bis zum 31. Dezember 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 beauftragt.

5.2.1 Basisprozess unter breiter Beteiligung erarbeitet

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 die Rechtsberatung in Zusammenarbeit mit der DGB Rechtsschutz GmbH machen.

Angesichts dieser Ausgangssituation bestand der erste Schritt in der Beschreibung eines gemeinsamen Basisprozesses, der die Grundlage für den zu digitalisierenden Arbeitsablauf bilden sollte. Daher begann das Hauptprojekt im Februar 2020 mit der Durchführung eines Geschäftsstellenworkshops mit 65 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus der Fläche, die in Arbeitsgruppen unterschiedliche (Teil-)Prozesse erarbeitet haben. Diese wurden in mehreren Abstimmungsrunden mit einer sogenannten Resonanzgruppe (ca. 35 Praktiker*innen aus Geschäftsstellen) und dem Ressort Arbeits- und Sozialrecht des FB Sozialpolitik zu einem einheitlichen Rechtsschutz-Basisprozess konsolidiert.

5.2.2 Anpassung der Software an die neuen Erfordernisse

Aktuell wird durch drei Designsprints mit 30 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus unterschiedlichen Geschäftsstellen geprüft, wieweit die Software Lecare, für die man sich im Vorprojekt entschieden hatte, diesen Basisprozess abbilden kann. Erste Softwareanpassungen wurden bereits vorgenommen.

Parallel dazu beginnen die Verhandlungen für eine GBV, die Ende September 2021 abgeschlossen sein sollen. Im Anschluss wird ab Oktober 2021 die Pilotierungsphase beginnen und im März 2022, nach Schulung der Prozessbeteiligten, die Software in der Fläche ausgerollt.

5.2.3 Weitere Anpassungsbedarfe in der Rechtsschutzarbeit

Mit der Digitalisierung des Basisprozesses sind längst nicht alle Herausforderungen in Bezug auf die Modernisierung des Rechtsschutzes bewältigt. Nötig sind etwa:

- ▶ die Entwicklung einer Schnittstelle zur DGB Rechtsschutz GmbH, um Rechtsschutzakten und Schriftverkehr rechtssicher auszutauschen zu können;
- ▶ die Schaffung der technischen Voraussetzungen für den elektronischen Rechtsverkehr mit den Gerichten (die rechtlichen Rahmenbedingungen sind allerdings noch offen, da das Gesetzgebungsverfahren noch nicht abgeschlossen ist) sowie
- ▶ die Entwicklung einer elektronischen Handakte, die von unseren IG Metall Prozessvertreter*innen vor Gericht eingesetzt werden kann.

5.3 Nächste Schritte

Der eingeschlagene Beteiligungsweg wird fortgeführt. Das gilt sowohl für die Digitalisierung der Rechtsschutzarbeit innerhalb der IG Metall als auch für die Weiterentwicklung der Kooperation mit der DGB Rechtsschutz GmbH. Dazu gehört auch, dass die Zusammenarbeit systematisch analysiert und der Umsetzungsstand der Digitalisierung bewertet wird (siehe Abbildung 10).

ABBILDUNG 10: WEITERE SCHRITTE ZUR VERBESSERUNG DER RECHTSSCHUTZARBEIT





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