

Info-Brief - Januar 2017

Liebe Leserinnen und Leser,
das neue Jahr hat für unser Büro gleich gut begonnen:
Wir konnten mit Svenja Naumann und Christian Wöller
unser Team verstärken. Beide werden ihr Wissen und
ihre Erfahrungen im Arbeitsrecht und Mietrecht ein-
bringen. Damit dürften Wartezeiten auf Termine der
Vergangenheit angehören!

Viele neue rechtliche Regelungen werden in diesem Jahr
zu beachten sein. Teils halten die Gesetze nicht, was die
Überschriften versprechen. Erste Infos in diesem Brief
mehr gern in unserer Schulung „Abenteuer Arbeitsrecht“.

Als PDF steht der Info-Brief unter
<http://www.thannheiser.de/thannheiser/arbeitnehmer/infos.html>
zum kostenlosen Download bereit.

Herzliche Grüße
vom Team Thannheiser

P.S.

Immer wieder kurze News auch hier:

Arbeitsrecht: <https://www.facebook.com/thannheiser.meinAnwalt/>

Mietrecht: <https://www.facebook.com/mieterhilfehannover/>

Betriebsratsmitglied darf Nachtschicht vor BR-Sitzung kürzen!

BAG 18.01.2017 - 7 AZR 224/15

Ruhezeiten gelten auch für die Betriebsrats-tätigkeit.

Den Betriebsratsmitgliedern steht zwischen ihrem Schichtende und dem Beginn einer Betriebsratssitzung eine Erholungszeit von elf Stunden zu.

Die Betriebsräte sind daher berechtigt, ihre Arbeit vor dem Schichtende einzustellen, wenn sonst die im Arbeitszeitgesetz festgelegte Ruhezeit nicht einzuhalten ist.

Wegen der Betriebsratssitzung am Folgetag stellte das klagende Betriebsratsmitglied die Nachtschicht um 2:30 Uhr ein. Die fehlende Arbeitszeit wurde ihm nicht auf seinem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Das BAG entschied, sein Arbeitgeber muss die komplette Schicht auf seinem Arbeitszeitkonto anrechnen.

Mindestlohn 2017

Ab dem 01.01.2017 beträgt der allgemeine gesetzliche **Mindestlohn brutto 8,84 Euro** je Zeitzunde.



■ **Achim Thannheiser**
Rechtsanwalt + Betriebswirt

■ **Angelika Küper**
Rechtsanwältin

■ **Lothar Böker**
Rechtsanwalt + Mediator

■ **Vera Westermann**
Rechtsanwältin

■ **Christine Matern**
Rechtsanwältin

■ **Svenja Naumann**
Rechtsanwältin

■ **Christian Wöller**
Rechtsanwalt

☎ 0511 / 990 490

📄 0511 / 990 49 50

✉ Rühmkorfstr.
30163 Hannover

Rechtsanwalt@Thannheiser.de
www.Thannheiser.de

Sprechzeit nach Vereinbarung

18

Ab 1. Januar 2017 steigt der Mindestlohn in der **Altenpflege** für die gut 400 000 Pflegehilfskräfte der voll- und teilstationären sowie der **ambulanten Altenpflege** und für die nahezu 45 000 Betreuungskräfte erneut deutlich an. Der Mindestlohn liegt dann bei 10,20 Euro je Zeitstunde im Westen und bei 9,50 Euro im Osten.

Die Anhebung des Mindestlohns beruht auf dem Beschluss der Mindestlohnkommission vom 28.06.2016. Die Kommission hatte mit dem Mindestlohngesetz den Auftrag erhalten, erstmals zum 01.01.2017 über die Anpassung des Mindestlohns zu entscheiden und der Bundesregierung einen entsprechenden Vorschlag zu machen. Sie wird dies nun alle zwei Jahre tun.

Bundesteilhabegesetz – Änderungen Recht der Schwerbehindertenvertretungen

Die Arbeitsmöglichkeiten der ehrenamtlich tätigen Schwerbehindertenvertretungen in Betrieben und Dienststellen werden durch folgende Änderungen verbessert:

- Der Schwellenwert für die **Freistellung** der Vertrauensperson wird von derzeit 200 schwerbehinderte Menschen im Betrieb auf 100 abgesenkt.
- Die Schwellenwerte für die Heranziehung der Stellvertreter werden nach oben gestaffelt, so dass dann die Vertrauenspersonen in größeren Betrieben mehr Stellvertreter heranziehen können als die derzeit maximal möglichen zwei.
- Bei der **Fortbildung** entfällt die heutige Einschränkung, dass ein Stellvertreter nur bei ständiger Heranziehung häufiger Vertretung der Vertrauens-

person auf längere Zeit oder absehbarem Nachrücken in das Amt einen Anspruch hat.

- Der Arbeitgeber übernimmt künftig auch die Kosten einer **Bürokräft** für die Schwerbehindertenvertretung in erforderlichem Umfang.
- Die **Kündigung** eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist künftig unwirksam.
- Es wird ein **Übergangsmandat** bei Betriebsübergang für Schwerbehindertenvertretungen in der gewerblichen Wirtschaft geschaffen, wie es für den Betriebsrat in § 21a Betriebsverfassungsgesetz geregelt ist.
- Der **Inklusionsgedanke** wird im Betriebsverfassungsgesetz stärker verankert (ausdrückliche Aufnahme der Inklusion behinderter Menschen in den Katalog möglicher Themen für eine Betriebsvereinbarung und bei der Personalplanung).
- Der Begriff der "Integrationsvereinbarung" im Neunten Buch Sozialgesetzbuch wird durch "Inklusionsvereinbarung" ersetzt.

Leiharbeit und Werkverträgen

Ab April 2017 werden die neuen Vorschriften zu Leiharbeit und Werkverträgen gelten.

Leiharbeit: Überlassung für maximal 18 Monate

Mit der Neuregelung müssen Leiharbeiter nach 18 Monaten fest in einen Betrieb übernommen werden, wenn sie weiter-

hin dort arbeiten sollen. Andernfalls muss der Verleiher sie abziehen.

Ausnahme: Die Tarifpartner einigen sich im Tarifvertrag auf eine längere Überlassung.

Aber: Keine Beschränkung auf Tätigkeiten, die nicht fortlaufend erledigt werden müssen.

Equal Pay nach neun oder 15 Monaten
Leiharbeiter haben einen Anspruch auf den gleichen Lohn wie die Mitarbeiter aus der Stammbesellschaft, wenn sie neun Monate in ein- und demselben Entleihbetrieb gearbeitet haben.

Ausnahmsweise können Betriebe die Angleichung bis hin zu Equal Pay stufenweise vornehmen. Betroffene müssen jedoch spätestens nach 15 Monaten das gleiche Arbeitsentgelt bekommen wie die Stammbesellschaft.

Der Einsatz von Leiharbeitern als Streikbrecher wird mit dem Gesetz verboten.

Werkverträge

Um zu verhindern, dass Leiharbeit missbräuchlich über Werkverträge verlängert wird, muss eine Arbeitnehmerüberlassung künftig offengelegt werden.

Die Rechtsprechung zur Abgrenzung von abhängiger und selbstständiger Tätigkeit wurde in § 611a BGB übernommen.

Formen des Fremdpersonaleinsatzes per Werkvertrag dürfen nicht mehr durch eine vorsorgliche Verleiherlaubnis – den sogenannten Fallschirm – abgesichert werden.

Informationsrechte

Betriebsräte sind über den Einsatz von Leiharbeit und Werkverträgen zu unterrichten. Dies umfasst insbesondere den

zeitlichen Umfang des Einsatzes, den Einsatzort und die Arbeitsaufgaben dieser Personen. Dazu besteht ein Anspruch auf Vorlage der Verträge, die der Beschäftigung von Personen per Werkvertrag zugrunde liegen.

Schließlich gehört zur Personalplanung auch die geplante Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen

Leiharbeit durch Rotkreuzschwester?

EuGH 17.11.20162 - C-217/15

Der EuGH hat entschieden, dass die Mitglieder einer Schwesternschaft des Deutschen Roten Kreuzes, die im Rahmen eines Gestellungsvertrags in einer Klinik eingesetzt wurden, als Arbeitnehmer im Sinne der Leiharbeitsrichtlinie 2008/104 anzusehen sind, obwohl sie nach deutschem Recht keine Arbeitnehmer sind.

Frau K. sollte auf der Grundlage eines Gestellungsvertrags zwischen der DRK Schwesternschaft Essen e.V., deren Mitglied sie ist, und der Ruhrlandklinik im Pflegedienst dieser Klinik eingesetzt werden. Der Betriebsrat der Klinik verweigerte jedoch seine Zustimmung, weil der Einsatz nicht nur vorübergehend sei und somit gegen das deutsche Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verstoße. Die Klinik meinte, dass das AÜG nicht anzuwenden sei, da die Schwester keine Arbeitnehmerin in diesem Sinne wäre.

Der EuGH hat festgestellt, dass Art. 1 Abs. 1 und 2 der RL 2008/104/EG über Leiharbeit dahin auszulegen ist, dass die durch einen Verein, gegen ein Gestellungsentgelt erfolgende Überlassung in den Anwendungsbereich der Richtlinie fällt. Dies gilt

auch, wenn das Mitglied nach nationalem Recht kein Arbeitnehmer sei, weil es mit dem Verein keinen Arbeitsvertrag geschlossen hat.

Mitbestimmung des Betriebsrats beim Facebook-Auftritt des Arbeitgebers

BAG 13.12.2016 - 1 ABR 7/15

Der Betriebsrat hat bei der Gestaltung einer Facebook-Unternehmensseite, auf der Nutzer auch Kommentare über Beschäftigte abgeben können, der Posting-Funktion mitzubestimmen.

Im betroffenen Unternehmen tragen die Beschäftigten Namensschilder. Die Arbeitgeberin richtete bei Facebook eine Seite für konzernweites Marketing ein. Bei Facebook registrierte Nutzer können dort Postings einstellen.

Facebook User haben sich auf dieser Seite zum Verhalten von Beschäftigten geäußert. Daher machte der Konzernbetriebsrat geltend, die Einrichtung und der Betrieb der Facebook-Seite sei mitbestimmungspflichtig. Die Arbeitgeberin könne mit von Facebook bereitgestellten Auswertungsmöglichkeiten die Beschäftigten überwachen. Unabhängig davon könnten sich Nutzer durch Postings zum Verhalten oder der Leistung von Arbeitnehmern öffentlich äußern. Das erzeuge einen erheblichen Überwachungsdruck.

Nach Auffassung des BAG unterliegt die Entscheidung der Arbeitgeberin, sog. Besucher-Beiträge (Postings) unmittelbar zu veröffentlichen, der Mitbestimmung. Facebook-Seiten seien zwar nicht automatisch geeignet, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, soweit sich aber die Postings auf das Verhalten oder die Leistung von Ar-

beitnehmern bezögen (Namen), führe das zu einer Überwachung von Arbeitnehmern durch eine technische Einrichtung i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

Videoüberwachung und „Zufallsfunde“

BAG 22.09.2016 - 2 AZR 848/15

Videoüberwachung stellt einen erheblichen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Überwachten dar und ist daher nur unter strengen Voraussetzungen als sog. „ultima ratio“ zulässig.

Eine verdeckte Videoüberwachung von Mitarbeitern ist im Rahmen des § 32 BDSG nach Ansicht des BAG nur zulässig wenn,

1. diese über einen vorab bestimmten, nicht unverhältnismäßig langen Zeitraum durchgeführt wird und
2. zudem ein konkreter Verdacht auf eine Straftat gegen bestimmte Mitarbeiter vorliegt und
3. mildere Ermittlungsmaßnahmen nicht zur Verfügung stehen bzw. ergebnislos verlaufen sind.

Wird im Rahmen solch einer Überwachung per Zufall ein anderes strafbares Verhalten von Beschäftigten sichtbar, darf dies auch verwertet werden. Das BAG dazu:

„Hingegen kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber alle anderen zumutbaren Aufklärungsmaßnahmen auch bezüglich des zufällig aufgedeckten Fehlverhaltens bereits ausgeschöpft hatte. Dies ist, wenn es noch keinen entsprechenden Verdacht gab, weder möglich noch geboten. Eine Videoüberwachung muss zwar, um rechtmäßig zu sein, auch in der Art ihrer Durchführung ultima ratio zur Aufklärung des ihr zugrundeliegenden Ver-

dachts sein. Ist dies aber der Fall, sind durch sie unvermeidbare Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte mitbetroffener Arbeitnehmer ebenfalls durch den Aufklärungszweck gerechtfertigt.“

Problem:

Auf der einen Seite steht das Recht der Beschäftigten nicht einer unzulässigen Videoüberwachung ausgesetzt zu sein. Auf der anderen Seite kann es einem Arbeitgeber nicht zugemutet werden, Erkenntnisse über pflichtwidriges Verhalten zu „übersehen“, meint das BAG.

Außendienst:

Berücksichtigung von Provisionen bei Berechnung des Elterngeldes

LSG 27.12.2016 - L 11AEG 1557/16

Das Landessozialgericht Stuttgart hat entschieden, dass regelmäßig gezahlte Provisionen beim Elterngeld auch nach der neuen Rechtslage 2015 zu berücksichtigen sind.

Die 28-jährige Klägerin arbeitet als Marketing Managerin im Medienbereich. Neben einem monatlichen Grundgehalt von ca. 3.000 Euro erhält sie regelmäßig quartalsweise Provisionen in wechselnder Höhe, im maßgeblichen Bemessungsjahr vor der Geburt ihres Sohnes im Mai 2015 insgesamt ca. 6.800 Euro.

Die beklagte Elterngeldstelle berücksichtigte bei der Elterngeldberechnung nur das Grundgehalt, nicht aber die Provisionen. Die Provisionen seien nach den Lohnsteuerrichtlinien nicht als "laufender Arbeitslohn", sondern als "sonstige Bezüge" anzusehen und damit für die Höhe des Elterngelds nicht maßgeblich.

Nach Auffassung des LSG prägen neben dem monatlichen Grundgehalt auch die regelmäßig gezahlten Provisionen die wirtschaftlichen Verhältnisse der Klägerin im maßgeblichen Bemessungsjahr vor der Geburt.

Nach Neufassung des Gesetzes zum 01.01.2015 seien zwar Einnahmen nicht zu berücksichtigen, die im Lohnsteuerabzugsverfahren nach den lohnsteuerlichen Vorgaben als sonstige Bezüge zu behandeln sind. Aber die Verweisung auf Verwaltungsvorschriften, die jederzeit ohne Beteiligung des Gesetzgebers geändert werden könnten, sei nicht ausreichend, um den gesetzlichen Anspruch einzuschränken. Die Regelung in den Lohnsteuerrichtlinien über die viertel- oder halbjährlichen Zahlungen passe auch nicht zum Zweck des Gesetzes, bei der Elterngeldberechnung diejenigen Einkünfte zu berücksichtigen, die den Lebensstandard der Elterngeldberechtigten geprägt hätten.

Wegen grundsätzlicher Bedeutung hat das Landessozialgericht die Revision zum BSG zugelassen.

Verbraucherrecht

Neue Richtlinie für den Vertrieb von Versicherungen

Gesetzesentwurf zur Versicherungsvertriebsrichtlinie (IDD) beschlossen (www.bmwi.de).

Schon bisher benötigten Vermittler von Versicherungsprodukten eine Erlaubnis. Zuverlässigkeit, geordnete Vermögensverhältnisse und der Nachweis der notwendigen Sachkunde müssen nachgewiesen werden. Künftig wird der Direktvertrieb einbezogen. Außerdem werde es

eine Weiterbildungsverpflichtung für die Vermittler geben genau wie erweiterte Informations- und Dokumentationspflichten.

Dazu kommt eine Trennung zwischen Provisionsvermittlung und Honorarberatung. Versicherungsunternehmen sollen verpflichtet werden, im Versicherungstarif enthaltene Provisionsanteile dem Versicherungskonto der Kundinnen und Kunden gutzuschreiben. Versicherungsvermittlern, die für die Vermittlung Provisionen erhalten, werde es zukünftig untersagt, zusätzliche Honorare von Kundinnen und Kunden zu verlangen.

Familienrecht

Die "Düsseldorfer Tabelle" wird geändert: Der Mindestunterhalt minderjähriger Kinder erhöht sich zum 01.01.2017. www.olg-duesseldorf.nrw.de/infos/Duesseldorfer_tabelle/

Mietrecht:

Schneeräumpflicht, Glatteis verhindern

Nun ist es wieder so weit. Es friert und schneit und die Eingangsbereiche und Bürgersteige müssen vom Schnee geräumt und Glatteis soll verhindert werden.

Das ist die Pflicht des Vermieters, die er aber mit dem Mietvertrag auf die Mieter übertragen kann. Manchmal trifft diese Pflicht nur die Erdgeschossmieter, was auch zulässig ist (LG Köln 25.07.2013 - 1 S 201/12).

Wer aus gesundheitlichen Gründen oder aufgrund einer Schwerbehinderung dazu nicht in der Lage ist, kann dies dem Vermieter mitteilen und damit entfällt die Verpflichtung (AG HH 02.05.1985 - 37 bC

564/84; LG Kassel 01.03.1990 - 1 S 885/89).

Hannover:

Die Satzung der Stadt Hannover schreibt vor, dass an Werktagen von 7:00 - 22:00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen von 08:00 - 22:00 Uhr bei Schnee- und Eisglätte und Schneefall begehbar zu halten sind.

<https://e-government.hannover-stadt.de>
Für weitere Details rufen Sie uns gern an. Die Beratung ist für Mitglieder der Mieterhilfe-Hannover e. V. kostenlos.

Fehlerhafte Renovierungsklauseln

AG Köln 12.10.2016 - 220 C 85/15

1. Eine Klausel im Mietvertrag, die einerseits zu laufenden Renovierungen während des Mietverhältnisses verlangt und zusätzlich, dass die Wohnung renoviert zurückgegeben werden muss, ist unwirksam.
2. Die Klausel, dass die Renovierungen auf „fachhandwerklichem Niveau“ erfolgen müssen ist auch unwirksam.

Argument des Amtsgerichts ist, dass im ersten Fall nicht sichergestellt ist, dass bei durchgeführten laufenden Renovierungen am Ende des Mietverhältnisses noch gar kein Renovierungsbedarf besteht. Der Mieter müsste doppelt renovieren.

Wäre nur auf die erforderlichen „Teilrenovierungsarbeiten“ abgestellt worden, wäre die Klausel wirksam.

Für die Unwirksamkeit der zweiten Klausel führt das Gericht an, dass den Mietern die Eigenarbeit möglich sein muss. Wenn diese aber der Arbeit eines Facharbeiters entsprechen müsste, kann tatsächlich die Renovierung nicht selbst vorgenommen werden.