

■ [RAe Thannheiser u. Koll., Rühmkorffstr. 18, 30163 Hannover](#)

## Info-Brief

### für alle Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten

Datum / Az.: April 2013

### Wir wünschen allen unseren Leserinnen und Lesern einen kämpferischen Tag der Arbeit

#### Kein Mindestlohn für Toilettenfrau

ArbG HH v. 28.03.2013 - 7 Ca 541/12

Die Klägerin war von April bis September 2012 als so genannte Sanitärbetreuerin für ein Dienstleistungsunternehmen in den Räumen eines großen Hamburger Warenhauses tätig. Sie hat für ihre Vollzeittätigkeit ein Grundgehalt von 600 Euro brutto erhalten.

Das Gericht hat die Forderung den tariflichen Mindestlohns nach dem "Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland" vom 23.08.2011 von 8,82 Euro je Stunde zu zahlen, abgelehnt. Dieser Mindestlohntarifvertrag finde keine Anwendung, da sie nicht überwiegend mit Reinigungsarbeiten beschäftigt sei.

Auch sei die Zahlung von weniger als 4,- Euro/Std. kein Lohnwucher und nicht sittenwidrig. Wegen zusätzlich gezahlter frei-

williger Prämien hätte die Klägerin mehr als 6,- Euro/Std. tatsächlich erzielt.

#### Anmerkung:

Mit fehlen die Worte..... Ich hoffe, dass die Klägerin ihr Recht zur Berufung nutzt und das LAG klarer sieht.

#### Altersgrenzen in BV vereinbar

BAG v. 05.03.2013 - 1 AZR 417/12

Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen, nach denen das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats endet, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, sind wirksam.

Dabei sind aber die Grundsätze von „Recht und Billigkeit“ zu beachten. Diese sind gewahrt, wenn die Altersgrenze an den Zeitpunkt anknüpft, zu dem die Beschäftigten die Regelaltersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen können. Dies gilt auch, wenn der Arbeitsvertrag als „unbefristet“ bezeichnet war.



#### ■ Achim Thannheiser

Rechtsanwalt + Betriebswirt

#### ■ Angelika Küper

Rechtsanwältin

#### ■ Gabriele Köhler

Rechtsanwältin + Mediatorin  
Fachanwältin für Miet- und WEG-Recht

#### ■ Volker Mischewski

Rechtsanwalt + Mediator  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

#### ■ Lothar Böker

Rechtsanwalt + Mediator

#### ■ Nadia Ben Hatit-Lochte

Rechtsanwältin

#### ■ Vera Westermann

Rechtsanwältin

In Bürogemeinschaft mit

#### ■ Panagiota Brachou

Rechtsanwältin

☎ 0511 / 990 490

📄 0511 / 990 49 50

✉ Rühmkorffstr. 18  
30163 Hannover

Rechtsanwalt@Thannheiser.de  
[www.Thannheiser.de](http://www.Thannheiser.de)

## Endlich: Leih- oder Zeitarbeitnehmer zählen mit

BAG v. 13.03.2013 - 7 ABR 69/11

Leiharbeitnehmer sind bei der für die Größe des Betriebsrats maßgeblichen Anzahl der Beschäftigten eines Betriebs grundsätzlich zu berücksichtigen. Dabei kommt es auf die Wahlberechtigung der Leih-AN nicht an.

Das BAG hat seine entgegengesetzte bisherige Rechtsprechung ausdrücklich aufgegeben.

### Anmerkung:

Endlich hat das BAG deutlich ausgesprochen, was schon absehbar war. Endlich hat es seine Rechtsprechung an die Realität angepasst.



## Mobbing I - 7.000,- € Schmerzensgeld

ArbG Siegburg v. 19.04.2013 - 1 Ca 1310/12

Ein Bereichsleiter eines IT-Unternehmens war systematisch „fertig gemacht“. Von täglichen Tätigkeitsberichten bis zur Anweisung Schrott zu sortieren kam alles vor. Das führte zu mehrjähriger Arbeitsunfähigkeit. Ein BEM-Gespräch brach der Geschäftsführer des Unternehmens ab. Jetzt wurde er zur Zahlung eines Schmerzensgeldes von 7.000,- € verurteilt.

## Mobbing II – kein Schmerzensgeld iHv 893.000,- €

LAG Düss. v. 26.03.2013 - 17 Sa 602/12

Die Klägerin war als Dipl.-Ökonomin bei der Stadt beschäftigt und meinte seit 2008

Mobbing ausgesetzt gewesen zu sein. Sie wurde wegen Unstimmigkeiten bei der Arbeitszeitaufzeichnung gekündigt.

Das Gericht wies die Klage ab, da keine Mobbing zu erkennen sei und die Kündigung auch i.O. wäre. Nach Auffassung des LAG stellt nicht jede unberechtigte oder überzogene Kritik durch den Arbeitgeber eine Persönlichkeitsverletzung dar. Dabei sei zu berücksichtigen, dass die Klägerin selbst Kritik in heftiger Form übe. Auch länger andauernde Konflikte kämen im Arbeitsleben vor und der Arbeitgeber dürfe sein Direktionsrecht ausüben, solange sich nicht eindeutig eine schikanöse Tendenz erkennen lasse.

## Nicht nur Teilzeit bei UPS

LAG BW v. 26.03.2013 - 6 TaBV 9/12

Der Betriebsrat von UPS durfte die Zustimmung zur Einstellung von neuen Arbeitnehmern auf Einschicht-Arbeitsplätze mit 17 Wochenstunden verweigern. In hundert Fällen hätten gern Beschäftigte eine zweite Schicht dazu genommen, um dann 34 Std./Wo. zu arbeiten. Weil das Unternehmen das ablehnte hat der BR der Einstellung von neuen Teilzeitkräften widersprochen.

Das LAG hat das bestätigt. Eine Organisationsentscheidung des Arbeitgebers muss sachlich gerechtfertigt sein. Eine Einschränkung der Flexibilisierung des Personaleinsatzes mit Mehrarbeit durch Doppelschichtarbeitsplätze sei nicht erkennbar. Der Organisationsaufwand in Vertretungsfällen wie Urlaub und Krankheit kaum höher. UPS unterlaufe mit seinem Konzept, nur Arbeitnehmer in Teilzeit zu beschäftigen, den Anspruch auf Erhöhung der Arbeitszeit nach § 9 TzBfG. Denn nach § 9 TzBfG haben Teilzeitbeschäftigte bei Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes grundsätzlich einen Anspruch auf Verlängerung ihrer Arbeitszeit.

## Arbeitsvertrag in Landessprache

EuGH v. 16.04.2013 - C-202/11

Der Fall spielt in Belgien, gilt aber für die gesamte EU. In Belgien besteht ein Dekret der Flämischen Gemeinschaft (gesetzesähnlich), mit der Verpflichtung beim Abfassen von Arbeitsverträgen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern mit Betriebssitz im niederländischen Sprachgebiet zum Gebrauch des Niederländischen.

Der EuGH stellte nun fest, dass die Nichtbeachtung dieser sprachlichen Verpflichtung zwar zur Nichtigkeit des Arbeitsvertrages führt, ohne jedoch einen Nachteil für die/den Beschäftigten herbeizuführen. Eine solche Weisung oder Gesetz behindere die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der EU.

### Besprechungsräume - Vermietung

Gute Arbeitsatmosphäre ohne Hotelbetrieb  
Seminar bis 15 TN Hannover List, preiswert

[www.DenkRaum-List.de](http://www.DenkRaum-List.de)

**DenkRaum-List**  
Training Tagung Seminar

## Kündigung wegen Kirchenaustritts

BAG v. 25. April 2013 - 2 AZR 579/12 –

Der Austritt eines Mitarbeiters einer von einem katholischen Caritasverband getragenen Kinderbetreuungsstätte aus der katholischen Kirche rechtfertigt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger war seit 1992 als Sozialpädagoge angestellt und arbeitete direkt mit den Kindern. Als er aus der Kirche austrat, kündigte der Caritasverband. Die Kündigung sei wirksam – so das BAG – weil der Kläger in seiner Arbeit nach dem kirchlichen Verständnis „Dienst am Menschen“ leiste. Dadurch verwirkliche er den kirchlichen Auf-

trag, der ebenso verfassungsmäßig geschützt ist, wie seine Glaubensfreiheit.

## Betriebsratswahl auf Grundlage eines Tarifvertrages

BAG v. 13. März 2013 - 7 ABR 70/11 -

Nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG können durch Tarifvertrag „andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen“ bestimmt werden. Voraussetzung ist: „soweit dies insbesondere aufgrund der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation [...] einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient.“ Ein Tarifvertrag, der diese Voraussetzungen nicht erfüllt, ist unwirksam. Eine dennoch auf der Grundlage eines solchen Tarifvertrags durchgeführte Betriebsratswahl ist in der Regel nicht nichtig sondern nur anfechtbar.

## Mitbestimmung nur auf Antrag des Beschäftigten

BVerwG v. 27.02.2013 - 6 PB 3.13 -

In einigen Fällen hat der Personalrat nur dann mitzubestimmen, wenn der Beschäftigte dies beantragt, z. B. § 77 BPersVG. Auf dieses Antragsrecht ist hinzuweisen. Hat die Dienststelle einen Beschäftigten nicht darauf hingewiesen, dass er in seiner Personalangelegenheit die Mitbestimmung des Personalrats beantragen kann, so ist der Personalrat gleichwohl nicht zur Mitbestimmung berufen, solange der Beschäftigte den Antrag nicht gestellt hat.

Zur Not sollte also der Personalrat den Beschäftigten auf sein Antragsrecht hinweisen.

## Aktuelle Meldungen zum Vereinsrecht 2013:

Die steuerfreie Übungsleiterpauschale (§ 3 Nr. 26 Satz 1 EStG) wurde zum Jahreswechsel auf 2.400,- € erhöht. Gleichzeitig wurde die „Ehrenamtlerpauschale“ (§ 3 Nr. 26a Satz 1 EStG) auf 720,- € erhöht.

In Höhe dieser Pauschalen sind Einnahmen aus einer nebenberuflichen Tätigkeit für eine gemeinnützige Organisation oder eine Körperschaft des öffentlichen Rechts steuerfrei – und nach § 14 Abs. 1 Satz 3 SGB IV auch nicht sozialversicherungspflichtig.

### **Ist Ihr Verein fit für SEPA (Single Euro Payments Area)?**

Zum 1. Februar 2014 werden die nationalen Zahlverfahren (Überweisungen und Lastschriften) zugunsten der europaweiten SEPA-Zahlverfahren abgeschaltet. Dies erfordert nicht nur eine Reihe von Anpassungen im Zahlungsverkehr Ihres Vereins, die Sie nur mit einem entsprechenden Vorlauf rechtzeitig umsetzen können. Unter Umständen ist auch Ihre Vereinssatzung zu ändern! Das gilt immer dann, wenn Sie Einzüge im Lastschriftverfahren vornehmen und gemäß Ihrer Satzung immer nur zwei Vorstandsmitglieder zusammen vertretungsberechtigt sind. Der elektronische Zahlungsverkehr kann nämlich nur von einer Person alleine durchgeführt werden.

Bei einer Satzungsänderung sind wir Ihnen gerne behilflich.

Welche Maßnahmen Ihr Verein vor dem Stichtag sonst noch ergreifen muss, zeigt eine gute Checkliste der Sparkasse Hildesheim unter:

[www.sparkasse-hildesheim.de/sepa](http://www.sparkasse-hildesheim.de/sepa)

### **April 2013 - Streik bei Lufthansa: Rechte der Fluggäste**

Wegen des aktuellen Streiks beim Bodenpersonal der Lufthansa hat der Fluggast das Recht zum kostenlosen Rücktritt vom Flug und voller Erstattung seines Flugpreises, Umbuchung auf einen anderen Flug dieser Fluggesellschaft und „Betreuungsleistungen“ sowie Essen, Getränke und notfalls auch Hotelaufenthalte.



Eine so genannte Ausgleichsleistung zwischen € 250 und € 600 gibt es jedoch nicht. Der Bundesgerichtshof hat in seiner neuesten Rechtsprechung (BGH- Urteil vom 21.8.2012 - X ZR 138/11 und X ZR 146/11) entschieden, dass ein Streik ein „außergewöhnlicher Umstand“ (Art 5 Abs. III der maßgeblichen EU- Verordnung) ist und dem Reisenden daher dieses Geld nicht zusteht. Die Fluggesellschaft kann nachweisen, dass sie alles Zumutbare getan hat, um die Streikfolgen durch einen Sonderflugplan so gering wie möglich zu halten.

#### ■ **Achim Thannheiser - Rechtsanwalt & Betriebswirt**

TSP: Arbeitsrecht - Beratung MA, BR/PR, gerichtl. Vertretung, Einigungsstellen, Schulungen, Vereinbarungen, Gutachten

#### ■ **Angelika Küper - Rechtsanwältin**

ISP: Verbraucherrecht, Erbrecht, Reiserecht, Vertragsrecht, Dozentin für Veranstaltungs- und Europarecht

#### ■ **Gabriele Köhler - Rechtsanwältin & Mediatorin, Fachanwältin für Miet- und WEG-Recht**

ISP: Mietrecht, Gewerberaummietrecht, Wohnungseigentumsrecht, Verkehrsrecht

#### ■ **Volker Mischewski - Rechtsanwalt & Mediator, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Lehrbeauftragter FH**

TSP: Arbeitsrecht - Beratung u. gerichtl. Vertretung, Schulungen, Gutachten, Familienrecht

#### ■ **Lothar Böker - Rechtsanwalt & Mediator**

TSP: Arbeitsrecht - Beratung von Beschäftigten und BR/PR; Mietrecht

#### ■ **Nadia Ben Hatit-Lochte - Rechtsanwältin**

ISP: Mietrecht, Strafrecht, Verkehrsrecht

#### ■ **Vera Westermann - Rechtsanwältin**

ISP: Arbeitsrecht Beratung Beschäftigte, BR/PR, Sozialrecht, Sozialversicherungsrecht, Altersversorgung