

Info-Brief - Juli 2015

Liebe Leserinnen und Leser,
kurz vor den Sommerferien ein kurzer Info-Brief mit den aktuellen gesetzlichen Neuregelungen für Beschäftigte und Verbraucher als Schwerpunkt.
Wir wünschen allen eine angenehme Sommerzeit und einen erholsamen Urlaub.

Als PDF steht der Info-Brief unter
<http://www.thannheiser.de/index.php/arbeitsrecht-info>
zum kostenlosen Download bereit.

Sonnige Grüße
vom Team Thannheiser

Arbeitsrecht Sonder-Info: - Neuregelungen für Beschäftigte und Verbraucher ab 1.7.2015 -

Rentenerhöhung

Ab 1.7.2015 erfolgte eine Erhöhung der Renten um 2,5 % in den neuen Bundesländern und um 2,1 % in den alten.

Waisenrenten werden künftig anrechnungsfrei gestellt, d.h. der Bezieher einer Waisenrente kann so viel verdienen wie er will, ohne dass es zu einer Anrechnung auf die Rente kommt.

Für Rentner, die Hinterbliebenenrente oder Erziehungsrente beziehen, werden die Freibeträge angehoben. In den alten

Bundesländern künftig 771,14 Euro statt bisher 755,30 Euro, in den neuen Bundesländern statt 696,70 Euro künftig 714,12 Euro.

Das neue Elterngeld plus

bringt für Familien von Kindern, die ab dem 1.7.2015 geboren werden, Verbesserungen.

Ab sofort können Eltern ihre berufliche Tätigkeit teilen und beide in Teilzeit arbeiten. In diesem Fall erhalten beide Elterngeld jeweils in Höhe der Hälfte des vollen Elterngeldes.

Der Zeitraum der Gewährung des Elterngelds verlängert sich von 12 auf 24 Mo-



■ Achim Thannheiser

Rechtsanwalt + Betriebswirt

■ Angelika Küper

Rechtsanwältin

■ Lothar Böker

Rechtsanwalt + Mediator

■ Nadia Ben Hatit-Lochte

Rechtsanwältin

■ Vera Westermann

Rechtsanwältin

■ Christine Matern

Rechtsanwältin

in Bürogemeinschaft mit

■ Panagiota Brachou

Rechtsanwältin

☎ 0511 / 990 490

📄 0511 / 990 49 50

✉ Rühmkorfstr. 18
30163 Hannover

Rechtsanwalt@Thannheiser.de
www.Thannheiser.de

Sprechzeit nach Vereinbarung

nate. Die Bezugsdauer kann sich von 24 auf 28 Monate erhöhen, wenn die Eltern beide zwischen 25 und 30 Stunden pro Woche arbeiten (Partnerschaftsbonus).

Vom 3. bis zum 8. Lebensjahr eines Kindes kann die Entscheidung für die Elternzeit jederzeit von den Eltern frei getroffen werden, ohne dass der Arbeitgeber zustimmen muss.

Bisher konnte die Elternzeit in zwei Abschnitte aufgeteilt werden, künftig sind es drei. Der Arbeitgeber hat allerdings ein Vetorecht beim dritten Block, wenn dringende betriebliche Gründe dies erfordern.

Anmelden müssen die Eltern die Elternzeit vor dem dritten Geburtstag des Kindes mit einer Frist von sieben Wochen, für die Zeit danach wird die Anmeldefrist auf 13 Wochen aufgestockt.

Anhebung Pfändungsfreigrenzen

Das nicht pfändbare Existenzminimum erhöht sich am 1. Juli von bisher 1.045,08 Euro auf 1.073,88 Euro.

Verbesserte Einlagensicherung

Ab 3.7.2015 gilt in der EU ein garantierter Einlagenschutz von 100.000 Euro pro Person und pro Konto für alle EU-Staaten verbindlich.

Deutsche Banken besitzen in der Regel eigene, darüber hinausgehende Einlagensicherungssysteme, die die Anleger und Sparer zusätzlich schützen.

Unwirksame Befristung: Profifußballer

ArbG Mainz v. 24.03.2015 - 3 Ca 1197/14

Liebe Fußballfreunde, geht es Euch auch so, dass ihr die Befristung von Profiverträgen als ganz normal anseht? Schließlich wird das „schon immer so gemacht“ und außerdem verdienen die Betroffenen derartig viel Geld, dass da kaum von einem normalen Arbeitsverhältnis gesprochen werden kann - oder?

Gesetz zur Tarifeinheit

Das umstrittene Gesetz zur Tarifeinheit ist beschlossen. Bundestag und Bundesrat haben zugestimmt, mit der Unterschrift des Bundespräsidenten (6.7.) und der Verkündung im Bundesgesetzblatt wird es wirksam. Was folgt daraus?

- Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip

Wenn innerhalb eines Betriebes Beschäftigte derselben Berufsgruppe verschiedenen Gewerkschaften angehören - so dass womöglich mehrere Tarifverträge für eine Berufsgruppe abgeschlossen werden - spielt künftig die Größe eine wichtige Rolle:

Kann eine Tarifkollision nicht vermieden werden, ist in dem Umfang, in dem sich in einem Betrieb die Tarifverträge überschneiden, nur der Tarifvertrag der Gewerkschaft anwendbar, die im Betrieb über die meisten Mitglieder verfügt.

Kritik:

Es wird auf den Betrieb und nicht das Unternehmen abgestellt. Was geschieht, wenn in einem Unternehmen mit mehreren Betrieben in dem Betrieb A die eine Gewerkschaft die Mehrheit und in Betrieb B die andere Gewerkschaft hat?

- Verfahrensregelungen zum Schutz kleiner Gewerkschaften

Die kleine Gewerkschaft kann sich mit der großen Arbeitnehmervertretung absprechen und somit Tarifkollisionen vermeiden, und könnte weiter für „ihre“ jeweilige Berufsgruppe Verträge aushandeln und vollumfängliche Arbeitskämpfe durchführen.

Als Verfahrensregelungen zum Schutz der Rechte von Minderheitsgewerkschaften sieht der Entwurf ein vorgelagertes Anhörungsrecht gegenüber der verhandelnden Arbeitgeberseite sowie ein nachgelagertes Nachzeichnungsrecht vor.

Kritik:

Klappt die Absprache zwischen den Gewerkschaften nicht, zieht die kleine Gewerkschaft den Kürzeren. Beispiel: Streiks der GDL für höhere Tarife für das Servicepersonal würden von Gerichten wahrscheinlich als unverhältnismäßig eingestuft und untersagt werden.

- Bestandsschutzregelung

Für zu einem Stichtag bestehende Tarifverträge ist eine Bestandsschutzregelung vorgesehen.

Kritik:

Durch die im Jahr 2010 geänderte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (7.7.2010 - 4 AZR 537/08) war die Möglichkeit zum Abschluss mehrerer Tarifverträge in einem Unternehmen ermöglicht worden. In der Folge schlossen Arbeitgeberverbände mit kleinen (teils Pseudo-)Gewerkschaften verschlechternde Tarifverträge ab.

Das Tarifeinheitsgesetz schreibt diesen Zustand nun mit dem Bestandsschutz fest.

P.S. Dazu aber das nachstehende Urteil vom ArbG Hamburg!

- Arbeitsgerichtsgesetz

Die Arbeitsgerichte entscheiden über den im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag auf Antrag einer Tarifvertragspartei eines kollidierenden Tarifvertrags im Beschlussverfahren mit bindender Wirkung für Dritte.

Die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder kann durch Vorlegung öffentlicher Urkunde belegt werden. Dies wird meistens die notarielle Erklärung der Gewerkschaft sein.

Kritik:

Nach welchen Modalitäten die Auszahlung tatsächlich erfolgen soll, lässt das Gesetz offen.

Auch die Behandlung von Leiharbeitnehmern bei der Auszahlung bleibt weiterhin ungeklärt

- Streikrecht

Die Regelungen zur Tarifeinheit ändern vordergründig das Arbeitskampfrecht nicht. Aber die Bundesregierung schreibt dazu selbst:

„Über die Verhältnismäßigkeit von Arbeitskämpfen, mit denen ein kollidierender Tarifvertrag erwirkt werden soll, wird allerdings im Einzelfall im Sinne des Prinzips der Tarifeinheit zu entscheiden sein.“

Kritik:

Fraglich ist beispielsweise auch, ob es den jeweils mitgliedsschwächeren Gewerkschaften im Betrieb mangels „tariflich regelbaren Ziels“ überhaupt erlaubt ist, legal zu streiken, wenn

bereits klar ist, dass sie lediglich Minderheitsgewerkschaften sein werden. Daher haben auch schon mehrere Gewerkschaften die Klage beim Bundesverfassungsgericht angekündigt, da sie das Gesetz als unzulässigen Eingriff in das Grundrecht der Koalitionsfreiheit ansehen.

Tariffähigkeit der DHV

ArbG HH vom 19.06.2015 - 1 BV 2/14

Das Arbeitsgericht Hamburg hat auf Klage verschiedener DGB-Gewerkschaften entschieden, dass der Deutsche Handlungsgehilfen Verband - DHV - Die Berufsgewerkschaft e.V. keine Tariffähigkeit besitzt. Die von der DHV abgeschlossenen Tarifverträge sind mit Rechtskraft der Entscheidung nichtig!

Das Gericht nimmt die Grundentscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Tariffähigkeit als Ausgangspunkt. Danach gilt: „Eine tariffähige Arbeitnehmervereinigung muss insbesondere sozial mächtig und von ihrem organisatorischen Aufbau her in der Lage sein, die ihr gestellten Aufgaben einer Tarifvertragspartei zu erfüllen“ (BVerfG v. 24.02.1999).

Es stellt dann fest, dass die DHV in ihrem selbst definierten Zuständigkeitsbereich keinen hinreichenden Organisationsgrad erreicht, um Tarifverträge durchzusetzen. Vom ehemaligen Handlungsgehilfenverband wurde nach und nach die Zuständigkeit laut Satzung auf nunmehr alle Arbeitnehmer bestimmter Branchen erweitert.

Dieser Zuständigkeitsbereich umfasst ca. 10,2 Millionen Beschäftigte, die DHV hat

selbst vorgetragen, dass sie 75.065 Mitglieder hat und damit lediglich unter 0,1 % der Beschäftigten vertritt. Damit sind keine Tarifverträge durchsetzbar, im Sinne einer Erstreikbarkeit.

Tarifverträge unter Mitwirkung einer nicht tariffähigen Vereinigung nichtig

BAG v. 15.11.2006 - 10 AZR 665/10

Das Bundesarbeitsgericht hat 2006 entschieden, dass ein von einer nicht tariffähigen Vereinigung abgeschlossener Tarifvertrag nichtig ist. Also zu keinem Zeitpunkt Bestand hatte und auch keinen Gutgläubenschutz genießt.

Wird ein Tarifvertrag von mehreren Vereinigungen zusammen abgeschlossen und ist eine davon nicht tariffähig, ist der gesamte Tarifvertrag nichtig.

Etwas anderes gelte nur, wenn die Vereinigungen zusammen verhandelt, aber getrennt abgeschlossen haben.

Dies gilt ab Rechtskraft der Entscheidung zur Feststellung der Tariffähigkeit.

Beispiel:

Im Bereich der Volksbanken war die DHV zusammen mit dem DBV aktiv und hat mit dem Arbeitgeberverband nach 2006 ohne die Gewerkschaft ver.di Tarifverträge abgeschlossen.

Allgemeinverbindlichkeit

Nicht in diesem Gesetz, aber in dem Gesetz zur „Stärkung der Tarifautonomie“ (in 2014 mit dem Mindestlohngesetz) gab es eine Vereinfachung. Das Verfahren zur Allgemeinverbindlichkeitser-

klärung wurde deutlich geändert und damit vereinfacht. Notwendig ist künftig nur noch:

ein gemeinsamer Antrag der Tarifvertragsparteien und
dass die Allgemeinverbindlichkeitserklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint.

Die 50-%-Mindestgrenze (Bindung 50 % der AN in der Branche an TV) wurde aufgegeben.

RA´in Angelika Küper:
Kaufvertragsrecht

Rückabwicklung statt Nachbesserung
BGH vom 15.04.2015, VIII ZR 80/14

Wenn ein Autohändler einen Pkw mit einer neuen TÜV-Plakette verkauft, darf sich der Käufer sofort per Rücktritt vom Vertrag lösen, wenn sich kurz darauf herausstellt, dass der Wagen stark mangelbehaftet ist. Der Käufer muss dem Verkäufer hier wegen verständlichem Vertrauensschwund ausnahmsweise keine Chance zur Nacherfüllung mehr geben.

Ein Gebrauchtwagenhändler hatte einem Kunden zum Preis von 5.000 EUR einen 13 Jahre alten Opel Zafira verkauft. Der Wagen hatte bereits 144.000 km Laufleistung, jedoch verfügte er über eine neue TÜV-Plakette. Der Verkäufer hatte entsprechend der Vereinbarung im schriftlichen Kaufvertrag „HU neu“ am Tag des Fahrzeugkaufs die Hauptuntersuchung durchführen lassen.

Aber bereits einen Tag nach der Übergabe an den Käufer versagte der Motor des

Wagens – nicht nur einmal, sondern mehrfach. Der neue Eigentümer ließ daraufhin den Opel untersuchen. Neben den Motorproblemen waren die Bremsleitungen stark korrodiert.

Wegen dieses erheblichen Mangels erklärte der Käufer die Anfechtung des Kaufvertrages wegen arglistiger Täuschung, hilfsweise den Rücktritt vom Vertrag und verlangte die Rückzahlung des Kaufpreises.

Der Verkäufer weigerte sich jedoch, sich vom Vertrag zu lösen, weil er den Käufer nicht arglistig getäuscht habe und dass ein Rücktritt nicht in Frage komme, weil der Käufer ihm keine Chance zur Nacherfüllung gegeben habe.

Aber der Rücktritt vom Vertrag ist möglich, wenn die Nacherfüllung unzumutbar ist.

Nicht die Anfechtung war hier ausschlaggebend für den Erfolg der Klage, sondern der erklärte Rücktritt vom Vertrag meint der BGH. In diesem Fall sei eine Nacherfüllung für den Käufer unzumutbar und ein sofortiger Rücktritt vom Vertrag zulässig.

Weil die Mängel erheblich und ohne weiteres leicht feststellbar waren, die Erteilung der TÜV-Plakette nicht rechtfertigte und zudem die Verkehrssicherheit des Wagens stark beeinträchtigte, durfte der Kläger zu Recht jedes Vertrauen in die Zuverlässigkeit und Fachkompetenz des Händlers verlieren.