

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



Info-Brief

für alle Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten

Datum / Az.: Mai 2011



- **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

 0511 / 990 490
 0511 / 990 49 50

 Rühmkorfstr. 18
30163 Hannover

Rechtsanwalt@Thannheiser.de
www.Thannheiser.de



Mindestlohn im Wach- und Sicherheitsgewerbe ab 1.6.2011

Regional gestaffelte Mindestlöhne zwischen 6,53 Euro (in allen östlichen Bundesländern, Berlin, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein) und 8,60 Euro in Baden-Württemberg.

Für Bayern, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Niedersachsen, Bremen und Hamburg liegen die Mindestlöhne zwischen 6,53 Euro und 8,60 Euro.

Die Sätze steigen in allen Bundesländern in zwei Stufen zum 01.03.2012 und zum 01.01.2013 auf 7,50 Euro bis 8,90 Euro an.

Die Verordnung ist bis 31.12.2013 befristet.

Alte sachgrundlose Befristung unbeachtlich

BAG v. 06.04.2011 - 7 AZR 716/09

Nach den geltenden Befristungsregeln darf eine Befristung ohne sachlichen Grund bis zu 2 Jahren dauern. Aber nur, wenn nicht bereits vorher mal ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das BAG hat jetzt entschieden, dass alte Arbeitsverhältnisse, die vor mehr als 3 Jahren (Verjährungsfrist) bestanden, nicht mehr mitgezählt werden.

In dem entschiedenen Fall hatte eine Studentin 1999 und 2000 ein Arbeitsverhältnis mit dem Freistaat Bayern und ab 2006 wieder ein befristetes Arbeitsverhältnis als Lehrerin. Sie meinte, die Befristung sei unzulässig. Das BAG entschied, dass die alten Verträge von vor mehr als 3 Jahren nicht mehr zu berücksichtigen seien.

Anmerkung:

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz wurde vor einigen Jahren geändert. Die damals bestehende Regelung, dass zwischen zwei Arbeitsverhältnissen, die befristet waren, mehr als 6 Monate liegen müssen wurde aufgegeben. Eine neue Grenze hat der Gesetzgeber nicht eingezogen. Im Gesetz gibt es keine Ausnahme, sondern das Verbot mehr als 2 Jahre sachgrundlos zu befristen. Jetzt kommt das BAG und spielt Gesetzgeber. Eine Rolle, die ihm nicht zusteht.

**Änderungen bei Zeitarbeit**

BReg v. 15.04.2011

Am 15.4.2011 wurde vom Bundesrat das Gesetz gegen den Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung verabschiedet. Wesentliche Inhalte:

- Verbot der "Drehtürklausel" (Stammebelegschaft raus und Zeit-AN rein)
- Mindestlöhne ab 1.5.2011 7,79 € (Ostd. 6,89 €)
- Equal Pay (gleiche Bezahlung von Zeit-An und Stammebelegschaft, soweit kein Tarifvertrag vorhanden ist)
- Zugang zur Kantine etc. im Entleiherbetrieb

Gleichstellung Nichtorganisierter zulässig

BAG v. 23.03.2011 - 4 AZR 366/09

Gewerkschaften dürfen so genannte Tarifsicherungsklauseln vereinbaren. Also bei-

spielsweise steht in einem Tarifvertrag, dass eine Sonderleistung nur Gewerkschaftsmitgliedern zusteht und diese im Falle einer kompensatorischen Leistung durch den Arbeitgeber an Nichtorganisierte automatisch um diesen Betrag steigt. Damit soll der Abstand zwischen Einkommen von Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtorganisierten erhalten werden.

Das ist nach Ansicht des BAG unzulässig. Dem Arbeitgeber dürfe nicht verboten werden, freiwillige Leistungen an Nichtorganisierte in Höhe der Sonderleistung zu zahlen. Ihm dürfe nicht die Gestaltungsmöglichkeit genommen werden, beide Gruppen im Unternehmen gleich zu stellen.

Kündigung bei mehrjähriger Freiheitsstrafe

BAG v. 24.3.2011 - 2 AZR 790/09

Der Kläger war zu einer Freiheitsstrafe von 4 Jahren und 7 Monaten rechtskräftig verurteilt worden und meinte, dass ihm der Arbeitsplatz erhalten bleiben müsste. Das BAG sah das anders. Wegen der Dauer der Freiheitsstrafe ist dem Arbeitgeber ein Festhalten an dem Arbeitsverhältnis nicht zuzumuten.

Nebentätigkeit darf nicht Ansehen der Polizei schädigen

OVG NRW v. 29.04.2011 - 6 A 1665/10

Ein Polizist war wegen einer Trunkenheitsfahrt mit Geschwindigkeitsübertretung vorläufig vom Dienst enthoben worden. Nach dem dieser Enthebung schon 3,5 Jahre andauerte, wollte er nun eine Nebentätigkeit aufnehmen.

Er wollte gern als Busfahrer für ein Reiseunternehmen arbeiten. Das OVG hat ihm dies untersagt, da die Argumente des Polizeipräsidiums richtig seien. Diese sind, dass ein wegen Trunkenheit im Verkehr aufgefal-

lener Polizist nun nicht als Busfahrer arbeiten könne. Er hatte damals in besonders augenfälliger Weise seine Dienstpflichten verletzt. Es könne der Öffentlichkeit nicht vermittelt werden, dass er zwar noch nicht wieder als Polizist arbeiten dürfe aber als Busfahrer. Als Fahrer bestehe nämlich die Gefahr im Fall der Wiederholung, dass weit mehr Menschen gefährdet werden als in dem disziplinarrechtlich verfolgten Fall.

Jesus hat dich lieb - aber der AG kündigte

LAG Hamm v. 20.04.2011 - 4 Sa 2230/10

Ein Mitarbeiter eines Callcenters beendete die Beratungsgespräche immer mit der Formel:

"Jesus hat dich lieb, vielen Dank für den Einkauf bei QVC und einen schönen Tag."

Der Arbeitgeber hat ihn ausdrücklich angewiesen, auf die religiöse Formel zu verzichten. Der Mitarbeiter meinte, dass verstoße gegen seine religiöse Überzeugungen.

Die fristlose Kündigung des Unternehmens hat das LAG Hamm bestätigt. Mit Glaubensfreiheit habe die Formel nichts zu tun. Denn wenn er sie weglasse, ist er in seinem Glauben nicht beeinträchtigt. Aber der Arbeitgeber habe eine klare Anweisung erteilt und der Beschäftigte erklärt, dass er diese auch künftig nicht weglassen werde. Daher sei eine fristlose Kündigung gerechtfertigt.

Widerrufsklausel im Arbeitsvertrag unwirksam

BAG v. 20.04.2011 - 5 AZR 191/10

Der Widerruf einer in AGB (Musterarbeitsvertrag) versprochenen Leistung ist unzulässig, wenn im Arbeitsvertrag nicht gleichzeitig Gründe für einen möglichen Widerruf genannt sind.

Fehlt es an den Benennungen im Arbeitsvertrag und widerruft der Arbeitgeber mit Gründen, so haben die Gerichte auszulegen, ob dies Gründe sind, die ein verständiger Beschäftigter im Arbeitsvertrag akzeptiert hätte.

Viagra ja - Naturheilmittel nein

VG Saarland v. 28.2.2011 - 6 K 751/10 u.a.

Das VG Saarlouis hat in drei Fällen entschieden, dass Landesbeamte mit erektiler Dysfunktion Anspruch auf Gewährung einer Beihilfe für Arzneimittel wie Viagra, Cialis und Levitra haben.

Es gab den Klagen mehrerer Landesbeamter auf Gewährung einer Beihilfe für Arzneimittel (Viagra, Cialis und Levitra) statt, die zur Behandlung erektiler Dysfunktion verordnet wurden und auch zur Steigerung der sexuellen Potenz geeignet sind.



Keine Beihilfe für naturheilkundliche Präparate

OVG NRW v. 17.2.2011 - 1 A 349/09

Das OVG NRW hingegen, stellte die Wirksamkeit des Beihilfeausschlusses in Bezug auf Aufwendungen für nicht verschreibungspflichtige Medikamente (hier: naturheilkundliche Präparate) fest. Dies folge aus der Beihilfeverordnung (BVO) des Landes NRW.

Der grundsätzliche Ausschluss nicht verschreibungspflichtiger Medikamente ist wirksam. Der Landesgesetzgeber hat § 4 Abs. 1 Nr. 7 BVO NRW durch das bereits zitierte Gesetz vom 17. Februar 2009 verfassungsgemäß und damit wirksam in formellen Gesetzesrang erhoben.

Ausschüttung von Leistungsentgelt im Folgejahr

ArbG Bremen v. 23.09.2010 in PersR 2011, 170

Die Restvolumina des nicht ausgeschütteten Leistungsentgelt nach § 18 TVöD (VKA) sind im Folgejahr auszuschütten. Derartige Restbeträge ergeben sich, wenn keine betriebliche Vereinbarung zur Auszahlung zustande gekommen ist.

Das ArbG stellte nun fest, dass diese Beträge nicht beim Unternehmen bleiben oder sich aufsummieren, sondern jeweils im nächsten Jahr auszuzahlen sind. Das sind für das Jahr 2010 immerhin 9 % des jeweiligen Septemberentgeltes, im Jahr 2011 sind es 12 %, im Jahr 2012 werden es 15 % und 2013 schließlich 18 %.

Sozialplan - Durchgriff auf Konzernmutter

BAG v. 15.03.2011 - 1 ABR 97/09

Wenn innerhalb eines Konzern eine Tochtergesellschaft notleidend wird und einen Sozialplan vereinbaren muss, kann unter Umständen auf die Konzernmutter hinsichtlich des Sozialplanvolumens durchgegriffen werden. Die Konzernmutter muss aber nur einspringen, wenn

- die Tochter durch eine Spaltung im Konzern entstanden ist und
- wesentliche Vermögensteile beim übertragendem Unternehmen verblieben sind und
- das sozialplanpflichtige Unternehmen diese Vermögensteile lediglich nutzen durfte.

In diesen Fällen kommt es dann bei der Bemessung des Sozialplanvolumens auf die Leistungsfähigkeit der Anlagegesellschaft (z.B. Konzernmutter) an.

Sozialplan - altersgestaffelte Abfindung zulässig

BAG v. 12.04.2011 - 1 AZR 764/09

Eine Staffelung von Abfindungen bis zum 29. Lebensjahr mit 80 %, bis zum 39. Lj. mit 90 % und ab dem 40. Lj. mit 100 % ist zulässig. Ältere Beschäftigte haben schlechtere Erfolgsaussichten auf dem Arbeitsmarkt. Die Altersstufen sind nach Ansicht des BAG nach Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten zulässig. Eine unangemessene Benachteiligung jüngerer Beschäftigter liege nicht vor.

BR I in griechisch, türkisch oder slowenisch etc.

ArbG Berlin 3.3.2011, 24 BV 15046/10

Arbeitgeber müssen ggf. die Kosten für die Schulung von Betriebsratsmitgliedern in deren Muttersprache tragen. Und zwar immer dann, wenn das Betriebsratsmitglied nicht über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügt und die Teilnahme an der Schulung für die ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratsstätigkeit erforderlich ist. In dem entschiedenen Fall sprachen zwei BR-Mitglieder kein deutsch. Daher muss der Arbeitgeber ihnen die Grundschulung in der Muttersprache finanzieren.

Die Entscheidung ist allerdings noch nicht rechtskräftig.

Erweiterung der Rechte europäischer Betriebsräte (EBR)

BReg 07.04.2011

Die neu gefasste EU-Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates wurde in nationales Recht umgesetzt. Das bedeutet folgende wesentliche Änderungen:

- Anerkennung der Gewerkschaften als Sachverständige zur Unterstützung der EBR
- Schulungsansprüche für EU-Betriebsräte

- Erweiterte Definition der Begriffe "Unter- richtung und Anhörung"
- bessere Sanktionsmöglichkeiten für EBR
- Beteiligung von Strukturänderungen, Ver- lagerungen oder Stilllegungen von EU- Unternehmen



Kein Widerruf der Bestellung zum Beauftragten für Datenschutz

BAG v. 24.03.2011 - 10 AZR 562/09

Die Klägerin wurde 1992 zur Datenschutz- beauftragten der Beklagten berufen. Diese Aufgabe nahm ca. 30% ihrer Arbeitszeit in Anspruch. Seit 1994 ist sie auch Mitglied im Betriebsrat. Am 12.08.2008 beschloss die Beklagte, die Aufgaben des Beauftragten für den Datenschutz zukünftig konzernweit einheitlich durch einen externen Dritten wahrnehmen zu lassen. Sie widerriefen deshalb die Bestellung der Klägerin.

Das BAG sah die Abberufung als unzulässig an. In § 4f Abs. 3 Satz 4 BDSG wird den Beauftragten für den Datenschutz ein besonderer Abberufungsschutz gewährt. Damit solle deren Unabhängigkeit und die weisungsfreie Ausübung des Amtes gestärkt werden. Eine Abberufung sei nur aus wichtigem Grund möglich, wenn eine Fortsetzung für den Arbeitgeber unzumutbar sei.

Hat der Arbeitgeber einen internen Beauftragten bestellt, kann er nicht dessen Bestellung allein mit der Begründung widerrufen, er wolle nunmehr einen Externen konzernweit mit dieser Aufgabe beauftragen. Allein in einer solchen Organisationsentscheidung liegt kein wichtiger Grund. Ebenso stellt die bloße Mitgliedschaft im Betriebsrat die Zuverlässigkeit eines Beauftragten für den Datenschutz nicht in Frage.

Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat bei Zuweisung zum Jobcenter

OVG Lüneburg v. 18.03.2011 - 17 MP 1/11

Die Mitgliedschaft eines Beamten im Personalrat der Agentur für Arbeit, der Aufgaben nach dem SGB II (juris: SGB 2) in der bisherigen ARGE wahrgenommen hat, erlischt mit Zuweisung zum Jobcenter. Da 01. Januar 2011 die gesetzlichen Zuweisung von Tätigkeiten bei der gemeinsamen Einrichtung (Jobcenter) wirksam wurde, die die Aufgaben der ARGE weiterführt.

Kein Verbot für Streiks gegen kirchliche Arbeitgeber, die Tarifverträge anwenden

Landesarbeitsgericht Hamburg v. 23.03.2011 - 2 Sa 83/10

Das LArbG Hamburg hat entschieden, dass es der Gewerkschaft Marburger Bund nicht generell verboten ist, in Mitgliedseinrichtungen des kirchlichen Arbeitgeberverbandes VKDA-NEK zu streiken.

Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts können, wenn die Arbeitsbedingungen von kirchlichen Einrichtungen wie im Falle der Mitgliedseinrichtungen des VKDA-NEK tariflich geregelt sind, weder das verfassungsrechtlich geschützte Selbstbestimmungsrecht der Kirche und ihrer Einrichtungen noch der Grundsatz der Arbeitskämpfparität ein generelles Streikverbot rechtfertigen.

Das Recht der Gewerkschaften, zum Streik aufzurufen und Streiks durchzuführen, gehöre zur Tarifautonomie und sei durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt. Dieses Recht könne einer Gewerkschaft jedenfalls dann nicht unter Berufung auf das Selbstbestimmungsrecht der Kirche genommen werden, wenn es um Streiks in kirchlichen Einrichtungen gehe, in denen die Arbeitsbedingungen durch (kirchliche) Tarifverträge geregelt würden. Denn erst durch das Recht zum Streik wird ein Machtgleichgewicht zwi-

schen Gewerkschaft und dem Verhandlungspartner auf Arbeitgeberseite hergestellt, das Tarifvertragsverhandlungen "auf Augenhöhe" ermögliche.

Arbeitgeber darf junge Mutter nicht für zwei Tage pro Woche nach London zur Arbeit schicken

Hess. LAG - 13 SaGa 1934/10 –

Die 39-jährige Klägerin des Eilverfahrens ist Leiterin der Rechtsabteilung und Mutter einer 13-monatigen Tochter. Vor ihrer Elternzeit hatte sie mit ihrem Arbeitgeber vereinbart, dass sie während der Elternzeit 30 Stunden/Woche weiterarbeiten werde, und zwar drei Tage von zuhause aus und zwei Tage "im Büro". Dieses Büro lag seinerzeit ca. 30 km vom Wohnort der Klägerin entfernt. Einige Monate später erhielt die Klägerin die Mitteilung, dass ihr bisheriges Büro geschlossen worden sei und sie nunmehr zwei Tage/Woche in der Konzernzentrale in London arbeiten solle. Die Kosten für Anreise und Übernachtung sollte die Klägerin im Wesentlichen selbst tragen.

Das Landesarbeitsgericht untersagte dem Arbeitgeber die Weisung, die Klägerin an zwei Tagen/ Woche in London arbeiten zu lassen und verpflichtete den Arbeitgeber, die Klägerin weiter von zuhause oder dem bisherigen Büro aus arbeiten zu lassen. Die Weisung komme einer unzulässigen "Strafversetzung" gleich. Die wöchentliche Reise von Frankfurt am Main nach London zur Arbeitsleistung an zwei Tagen nehme allein

deutlich mehr als einen Arbeitstag in Anspruch. Den vereinbarten 30 Arbeitsstunden pro Woche stünde ein Reiseaufwand und Abwesenheitszeiten von mindestens gleicher Zeit gegenüber. Dies sei unzumutbar und sprengte das vereinbarte Modell zur Vereinbarung von Kinderbetreuung und Beruf vollends. Das Interesse des Arbeitgebers müsse demgegenüber und angesichts der bisherigen Praxis der betrieblichen Kommunikation zurückstehen.

Polizisten können keine Rocker sein

VG Berlin v. 24.03.2011 – Az.: VG 36 L 62.11 -

Ein Polizeibeamter, der außerdienstlich den Anschein setzt, sich mit der Rockerszene zu identifizieren, ist für ein Beamtenverhältnis auf Probe ungeeignet. Insbesondere fiel ihnen seine Lederweste und ein Pullover auf, der im Brustbereich die Aufschrift "Black Seven Ultras" und im Rückenbereich die Aufschrift "First Class Criminal Berlin Ultras" zeigte. Bei seiner Überprüfung wurde bei dem Antragsteller ein sog. Einhand-Messer gefunden, dessen Besitz nach dem Waffengesetz verboten ist.

Das VG entschied, dass Polizeibeamte immer im besonderen Blickfeld der Öffentlichkeit stehen, so dass zu Recht von ihnen verlangt werde, sich stets vorbildlich und verantwortungsbewusst zu verhalten.

■ **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**

TSP: Arbeitsrecht - Beratung u. Vertretung von Beschäftigten, Betriebs- & Personalräten u. MAV, Schulungen, Gutachten

■ **Lothar Böker - Rechtsanwalt & Mediator**

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

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

ISP: Mietrecht, Strafrecht, Verkehrsrecht