

■ [RAe Thannheiser u. Koll., Flüggestr. 21, 30161 Hannover](#)

Mitteilungen für Betriebs-/Personalräte und MAV

Datum / Az.: Oktober 2004

Telefonieren ab 0 ct/Minute

Neuer Trend: Telefonieren im Internet.

Was früher aufgrund technischer Hürden nur für erfahrene Anwender in Frage kam, soll heute auch für Normalsurfer interessant sein. Telefonieren übers Internet ist oft günstiger – aber keineswegs immer, wie aus den Infos des WDR hervorgeht .

http://www.wdr.de/themen/computer/schiebwoche/2004/index_30.jhtml (STRG + Klick)

Gerichte in Niedersachsen

Der folgende Link führt direkt zu den Adressen der Gerichte und Ministerien in Niedersachsen:

<http://www.lgn.de/nn/gerichte/gerichte.htm>

Europa

Der europäische Bürgerbeauftragte Nikoforos Diamandouros hat ein Merkblatt veröffentlicht, um europäische Bürger über sein Amt bzw. weitere Anlaufstellen im Falle von Streitigkeiten mit den EU-Institutionen zu in-

■ Sparkasse Hannover
BLZ 25050180
Konto 112640

■ Hannoversche Volksbank
BLZ 25190001
Konto 382040800

■ Postbank Hannover
BLZ 25010030
Konto 292029302



■ **Achim Thannheiser**
Rechtsanwalt + Betriebswirt

■ **Angelika Küper**
Rechtsanwältin

■ **Gabriele Köhler**
Rechtsanwältin

■ **Volker Mischewski**
Rechtsanwalt

In überörtlicher Zusammenarbeit mit
Rechtsanwältin

■ **Liddy Wilhelm**
Bolzumer Busch 30, 31191 Algermissen

☎ 0511 / 990 490

📄 0511 / 990 49 50

§ Fach-Nr.: 331

✉ Flüggestr. 21
30161 Hannover

Rechtsanwalt@Thannheiser.de
www.Thannheiser.de

Sprechzeit nach Vereinbarung

formieren. Weitere Informationen zu Inhalt und Bezug des Merkblattes gibt es [hier](#). Der Faltprospekt ist in allen EU-Amtssprachen und den Sprachen der Bewerberländer verfügbar.

<http://www.euro-ombudsman.eu.int/release/de/2004-06-17.htm>

ARBEITSZEITGESTALTUNG – EUGH

EUGH vom 5.10. 2004 - Vorabentscheidungsverfahren Pfeiffer u.a. ./.. Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut e. V. (Rs. C-397/01 / C-403/01),

Die wöchentliche Höchst Arbeitszeit eines Rettungsanitäters darf einschließlich der Arbeitsbereitschaftszeiten die Grenze von 48 Stunden (RL 93/104/EG) nicht überschreiten. Etwas anderes gelte nur bei einer ausdrücklichen individuellen Zustimmung des Beschäftigten, die hier nicht vorlag. Im vorliegenden Fall war nur im Tarifvertrag eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit von mehr als 48 Stunden vereinbart worden.

Bereitschaftsdienst ist auch in kirchlichen Einrichtungen Arbeitszeit

BAG v. 16.3.2004 – 9 AZR 93/03, NZA 2004, 928

Ein Assistenzarzt eines Marienhospitals verklagte die katholische Kirche anzuerkennen, dass auch Bereitschaftsdienst Arbeitszeit ist. Das BAG gab ihm Recht. Der anders lautende Arbeitsvertrag und die Dienstanweisung sowie eine Dienstvereinbarung sind unwirksam!

Seit 1.1.2004 wurde der Bezug auf Bereitschaftsdienst in § 5 Abs. 3 und § 7 Abs. 2 ArbZG gestrichen. Damit ist Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit zu werten. Das BAG erkannte zwar an, dass nach § 7 Abs. 4 ArbZG Abweichungen von den Arbeitszeitregelungen des Gesetzes durch die Kirchen und öffentlichen Religionsgemeinschaften „in ihren Regelungen“ vorgesehen werden können, aber eine solche Regelung besteht nicht.

In den kirchlichen Arbeitsbedingungen der KODA-Kommission könnten anders lautende Regelungen erlassen werden, deren Geltung müsste jedoch einzelvertraglich vereinbart werden. Ein „Hausvertrag“ oder eine Dienstanweisung reichen nicht aus, da es sich nicht um „kirchliche Regelung“ i.S. des ArbZG handele. In Dienstvereinbarungen (§ 38 i.V.m. § 28 MAVO) ist eine Arbeitszeitregelung ebenfalls unzulässig, da keine Mitbestimmung für die Dauer der Arbeitszeit besteht und eine Regelung gegen das ArbZG ist in diesem Punkt unzulässig wäre.

Codierung im Krankenhaus mitbestimmungspflichtig

BVerwG v. 18.5.2004 – 6 P 13.03, PersR 2004, 349

Die Dokumentation und Verschlüsselung von Diagnosen und Prozeduren nach neuen Verschlüsselungskatalogen und –richtlinien ist ein Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung und damit mitbestimmungspflichtig.

Immer wenn eine Maßnahme die Effektivität der Arbeit quantitativ oder qualitativ fördern soll, also die Menge oder Güte der Arbeit steigert, ist dies eine Hebung der Arbeitsleistung. Dabei kommt es nur auf die Absicht und die erhöhte Inanspruchnahme der Beschäftigten an.

Die gesteigerten Anforderungen können sowohl im körperlich als auch in einer vermehrten geistig-psychischen Belastung liegen. Der Personalrat hat die Aufgabe die Beschäftigten vor unnötigen oder unzumutbaren Belastungen zu bewahren.

Auskunftsanspruch des Betriebsrates über Zielvereinbarungen

BAG v. 21.10.2003 – 1 ABR 39/02, NZA 2004, 936

Der Betriebsrat hat Anspruch darauf vom Unternehmen über die Inhalte und Ergebnisse von Zielvereinbarungen informiert zu werden. Dies folgt aus § 80 Abs. 2 BetrVG in Erfüllung seiner Pflichten den Gleichbehandlungsgrundsatz und die tarifvertragliche Regelungen zu überwachen. Im für das Unternehmen geltenden Betrieb war das Entgelt zum Teil von der Erfüllung von Zielen abhängig.

Dieses Recht ist unabhängig davon, ob die Zielvereinbarung Teil einer tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Regelung ist. Das Unternehmen muss die entsprechenden Informationen selbst liefern und kann nicht auf die Möglichkeit zur Einsicht in DV-Systeme oder dergleichen verweisen.

Unterlassung einer Betriebsänderung erzwingbar

ArbG Karlsruhe v. 22.7.2003 – 6 BVGa 2/03, NZA-RR 2004, 482

Nun hat auch das Arbeitsgericht Karlsruhe anerkannt, dass der Betriebsrat einen Anspruch hat, eine einstweilige Verfügung zu erwirken, wenn das Unternehmen eine Be-

triebsänderung vor Abschluss eines Interessenausgleichs umsetzen will.

In der Sache ging es um die Übertragung der Cafeteria auf ein anderes Unternehmen. Das Gericht meint, dass nur mit Hilfe der einstweiligen Verfügung der Verhandlungsanspruch des Betriebsrates durchsetzbar ist.

TIPP:

Leider sind die Erfolgsaussichten von einstweiligen Verfügungen zum Stopp von Betriebsänderungen ohne Verhandlung eines Interessenausgleichs regional immer noch sehr unterschiedlich zu beurteilen. Aber ein für die Unternehmensseite „abschreckendes“ Beispiel könnte das LAG Hamm sein, welches seine vormals ablehnende Rechtsprechung im letzten Jahr zugunsten der Betriebsräte geändert hat (s. Info 2/2004 - LAG Hamm v. 28.8.2003 – 13 TaBV 127/03, NZA-RR 2004, 80)

Aufhebungsvertrag nicht so einfach anfechtbar

(BAG, Urteil v. 22.04.2004 - 2 AZR 281/03;)

Der Versuch der Anfechtung eines Aufhebungsvertrages, weil der Betroffene nicht über schwebende Sozialplanverhandlungen unterrichtet wurde, ist gescheitert. Das Unternehmen stellte allerdings dar, dass ohne Aufhebungsvertrag eine Kündigung wegen mangelnder Leistung erfolgt wäre. Damit ist eine Verbindung zu den Sozialplanverhandlungen nicht gegeben.

Das BAG bestätigte erneut, dass es für Aufhebungsverträge im Arbeitsrecht kein Widerrufsrecht gäbe, da es sich um kein Haustürgeschäft handele.

Schriftliche Begründung bei befristetem Arbeitsvertrag nicht notwendig

BAG vom 23. Juni 2004 - 7 AZR 636/03

Die Befristung eines Arbeitsvertrages muss zwar schriftlich vereinbart werden, nicht aber die Begründung für die Befristung. In

§ 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist nur geregelt, dass die Befristung eines Arbeitsvertrags unwirksam ist, wenn sie nicht schriftlich vereinbart wurde. Dies gilt nicht für den Grund der Befristung.

Der Befristungsgrund ist zwar eine objektive Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Befristung, aber er muss nicht Gegenstand der vertraglichen Vereinbarung sein. Diese vom Bundesarbeitsgericht jetzt festgestellten Grundsätze gelten auch für die Probezeit, also die Befristung zur Erprobung.

Anmerkung:

Superentscheidung. Damit kann also jederzeit ein Befristungsgrund nachgeschoben werden und die Betroffenen haben Beweisprobleme. Wie plötzlich Teile eines schriftlich zu vereinbarenden Vertrages nicht mehr schriftlich fixiert werden müssen, kann wirklich nur das BAG herzaubern. Solche Entscheidungen lassen die Rechtsprechung zu dem werden, was sie ist: Für den Normalbürger nicht mehr nachvollziehbar.

Aber Leute: Über 100.000 Anwälte wollen schließlich auch leben, also was rege ich mich eigentlich auf?

Kranker Arbeitnehmer muss Reduzierung der Arbeitszeit hinnehmen

ArbG Frankfurt (Meldung vom 19.08.2004) - 15 Ca 10479/03

Ein in seiner bisherigen Tätigkeit wegen Krankheit nicht mehr einsatzfähiger Arbeitnehmer muss eine Versetzung in eine Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich hinnehmen. Die Änderungskündigung der Deutschen Post ist damit wirksam.

Der bislang im Paketlager tätig gewesene Arbeitnehmer konnte diese Tätigkeit laut eines ärztlichen Attests auf Grund massiver

Gelenkbeschwerden nicht mehr ausüben. Die Post sprach daraufhin eine Änderungskündigung aus. Künftig sollte der Mann als Briefsortierer in Teilzeit zu zwei Dritteln seiner bisherigen Arbeitszeit beschäftigt werden. Von seinem bisherigen Monatsgehalt in Höhe von 3100 Euro büßte der Arbeitnehmer rund 1000 Euro ein.

Laut Urteil ist eine krankheitsbedingte Reduzierung von Arbeitszeit und Gehalt grundsätzlich dann zulässig, wenn dem Unternehmen keine entsprechende «leidensgerechte» Vollzeitstelle zur Verfügung steht. Firmen seien bei kranken Mitarbeitern sogar verpflichtet, vor dem Ende eines Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung zu prüfen.

OVG: Rückwirkende Streichung von Arbeitszeitverkürzung rechens

OVG Münster Januar 2004 - (Az. 6 A 1317/04 und 6 A 1459/04)

Nordrhein-Westfalens Beamte müssen die rückwirkende Streichung der Arbeitszeitverkürzung um einen Tag seit Anfang 2003 hinnehmen. Es handelt sich laut Gericht um eine verfassungsrechtlich unbedenkliche so genannte unechte Rückwirkung. Die Tarifrunde für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes hatte im Januar 2003 entschieden, die Arbeitszeitverkürzung von 2003 an zu streichen. Die Landesregierung beschloss die Änderung am 18. Februar 2003.

Zwar seien die Anträge auf Freizeitgewährung vor dem 18. Februar 2003 gestellt worden, aber weder eine Bewilligung noch tatsächliche Inanspruchnahme erfolgen vor dem 18.2.2003.

Anders zu beurteilen seien zwei Fälle, wo die Beamten eine Bewilligung nach alter Rechtslage erhalten und den Tag vor dem 18. Februar in Anspruch genommen hatten. Das Oberverwaltungsgericht meinte, dass es sich um einen Eingriff in einen abgeschlossenen Sachverhalt handeln würde

und eine Rückabwicklung verfassungsrechtlich nicht zu rechtfertigen sei (Az. 6 A 304/04 und 6 A 619/04).

Krankenkassen müssen Kündigung nach Fusion akzeptieren

LSozG Rheinland-Pfalz, Meldung vom 08.09.2004 - Az: 5 ER 49/04 KR

Wenn Krankenkassen fusionieren und für die neu gegründete Kasse die Beiträge erhöhen, bleibt für Versicherte das Sonderkündigungsrecht bestehen. Das entschied das Landessozialgericht Rheinland-Pfalz in Mainz in einer einstweiligen Anordnung.

Damit gab das Gericht einem Versicherten Recht, der nach der Fusion seiner Betriebskrankenkasse mit einer anderen und der folgenden Beitragserhöhung seine Mitgliedschaft außerordentlich unter Berufung auf sein Sonderkündigungsrecht bei Beitragserhöhung gekündigt hatte.

Die Betriebskrankenkasse wollte dies nicht akzeptieren, da mit der Fusion die bisherigen Kassen erloschen seien. Demnach seien die Beiträge nicht erhöht, sondern neu festgesetzt worden, und das Sonderkündigungsrecht wegen Beitragssatzerhöhung greife nicht. Die Richter sahen das anders und wiesen die Kasse an, die Kündigung zu bestätigen.

Unterhaltszahlung bleibt bei freiwilliger Altersteilzeit gleich

OLG Koblenz (Meldung vom 27.07.2004) - Az.: 13 UF 65603)

Wer durch eine freiwillige Altersteilzeit weniger verdient, darf noch lange nicht seine Unterhaltszahlung verringern. Das Argument ist, dass der Beamte sich schließlich freiwillig für die Altersteilzeit und die damit verbundene Verringerung seines Einkommens entschieden habe. Das dürfe nicht zu Lasten unterhaltsberechtigter Personen gehen.

Die vom Kläger vorgebrachten Gründe, ein allerdings schon einige Jahre zurückliegender Bandscheibenvorfall und die allgemeinen vom Gesetzgeber verfolgten arbeitsmarktpolitischen Zwecke, wertete das Gericht in diesem Zusammenhang als unerheblich. Das OLG war nicht bereit, die Unterhaltszahlungen zu reduzieren. Der Kläger habe mit der Wahl der Altersteilzeit seine Erwerbspflichten verletzt. Den Hinweis auf den Bandscheibenvorfall ließen die Richter nicht gelten, da der Kläger danach noch über Jahre uneingeschränkt weitergearbeitet hatte.

Arbeitslosengeld

Termin versäumt – Sperrzeit

BSG vom 14. Juli 2004 – B 11 AL 67/03 R

Arbeitslose, die sich mit einem von der Agentur für Arbeit benannten Arbeitgeber nicht zur Vereinbarung eines Vorstellungsgesprächs in Verbindung setzen, müssen mit einer Sperrzeit rechnen.

Im entschiedenen Fall bezog der Arbeitslose Arbeitslosengeld. Nachdem ihm das Arbeitsamt schriftlich eine Stelle als Schlosser angeboten hatte, meldete er sich bei der Firma und erklärte, er wolle sich Tage später erneut zur Vereinbarung eines Vorstellungsgesprächs melden. Eine weitere Kontaktaufnahme fand aber nicht statt. Das Arbeitsamt verhängte eine Sperrzeit. Mit der Klage hat der Arbeitslose geltend gemacht, er habe gehäuft Stellenangebote über das Arbeitsamt erhalten, rund 50 Bewerbungen laufen gehabt und zahlreiche Vorstellungsgespräche wahrgenommen. Lediglich dieser eine Vorstellungstermin sei von ihm vergessen worden.

Die Klage hatte keinen Erfolg. Eine Sperrzeit tritt dann ein, wenn der Arbeitslose ein Arbeitsangebot des Arbeitsamtes nicht annimmt. Der vom Arbeitslosen vorgebrachte Grund, er habe wegen anderer Bewerbun-

gen vergessen, sich mit dem Arbeitgeber wie verabredet in Verbindung zu setzen, entschuldigt ihn nicht. Die Entscheidung des Arbeitsamtes, die Arbeitslosengeld-Bewilligung wegen Eintritts einer Sperrzeit aufzuheben, war rechtmäßig.

Sieben Tage Zeit

SozG Dortmund vom 14. Juni 2004 – S 33 AL 85/04

Nach dem SGB III muss die Arbeitslosmeldung „unverzüglich“ erfolgen. Wer sich nach seiner Kündigung innerhalb von sieben Wochentagen bei der Arbeitsagentur als arbeitslos meldet, handelt unverzüglich im Sinne des Gesetzes. Innerhalb dieser Frist darf die Arbeitsagentur das Arbeitslosengeld nicht wegen verspäteter Meldung kürzen.

Handgeschriebene Bewerbung reicht

LSozG Rheinland-Pfalz, vom 24.6.04 – 1 AL 58/03

Ein Drucker war fast sechs Jahren arbeitslos. Er bewarb sich handschriftlich auf einem beidseitig beschriebenen DIN A5 Blatt auf eine ausgeschriebene Stelle als Buchdrucker. Darin gab er seine Personalien an und schilderte seinen beruflichen Werdegang.

Der Personalchef des Unternehmens beschwerte sich beim Arbeitsamt über die Form der Bewerbung. Dieses verhängte eine zwölfwöchige Sperrzeit mit der Begründung, der Drucker habe mit der Form der Bewerbung das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses vereitelt.

Die dagegen gerichtete Klage hatte Erfolg. Das Arbeitsamt meinte, dass in vielen Branchen und Berufszweigen Bewerbungsschreiben üblicherweise bestimmte formale Mindestkriterien erfüllen müssen, damit der Bewerber von einem Arbeitgeber überhaupt in den Kreis der möglichen Stellenanwärter einbezogen wird.

Das Gericht sah das anders. An die Bewerbung auf eine Facharbeitertätigkeit sind andere Anforderungen zu stellen als an die Bewerbung für eine Führungsposition. Im vorliegenden Fall war es nicht so, dass die Form des Bewerbungsschreibens wie eine Ablehnung der angebotenen Stelle zu sehen wäre. Das Schreiben war höflich und sachlich formuliert. Es enthielt alle für einen potenziellen Arbeitgeber notwendigen Informationen.

Schriftform für Kündigung und Auflösungsvertrag zwingend

BAG vom 16. September 2004 – 2 AZR 659/03

Nach § 623 BGB bedarf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Auflösungsvertrag oder Kündigung der Schriftform. Ein mündlich geschlossener Auflösungsvertrag ist danach ebenso unwirksam wie eine mündlich erklärte Kündigung.

§ 623 BGB: Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Im entschiedenen Fall hatte die in einem Baustoffhandel beschäftigte Klägerin am Morgen ihres ersten Arbeitstages nach Rückkehr aus dem Urlaub mit dem Geschäftsführer eine heftige Auseinandersetzung. Anschließend verließ sie den Betrieb. Der Arbeitgeber behauptete, die Klägerin habe, obwohl sie sich über die Folgen vollkommen im Klaren gewesen sei, mündlich gekündigt und er habe mit ihr – ebenfalls mündlich – einen Auflösungsvertrag geschlossen.

Sie könne sich angesichts der Eindeutigkeit ihrer Erklärungen nach Treu und Glauben nicht auf die fehlende Schriftform berufen.

Diese Auffassung hat keine gerichtliche Instanz geteilt. Das Bundesarbeitsgericht meinte, dass nicht gegen Treu und Glauben verstoße, wenn man sich nachträglich darauf beruft, dass die Schriftform nicht eingehalten worden sei. Das gilt gerade für die Fälle wo in einem kontrovers geführten Gespräch eine Kündigung ausgesprochen oder man sich mit der Auflösung seines Arbeitsverhältnisses einverstanden erklärt hat. Denn das ist gerade der Sinn des gesetzlichen Formzwangs; er soll die Arbeitsvertragsparteien vor übereilten Beendigungserklärungen bewahren (Warnfunktion) und dient außerdem der Rechtssicherheit (Klarstellungs- und Beweisfunktion). Davon kann nur in seltenen Ausnahmefällen abgewichen werden.

Werbung:

Event in der Region Hannover

Sie planen einen Event ,
sei es Tagung, Empfang, Präsentation, Meeting,
Jubiläum oder Feier,
sie suchen eine passende
außergewöhnliche **Räumlichkeit/Location**,
in der Region Hannover
möglich mit Catering, Technik, Personal uvm.
Wir helfen Ihnen gern.

Denn wir kennen die Räumlichkeiten, die gastronomischen Angebote, den Service und die Partner aus langjähriger Zusammenarbeit.

Fragen Sie uns!

Werfen Sie einen Blick auf unsere Homepage

Kulturbüro Hannover - Karl-H. Schnare
Burgdorfer Damm 35 - D 30625 Hannover
Fon.(49) 0 511- 56 24 21
info@kulturbuero-hannover.de
www.kulturbuero-hannover.com

Achim Thannheiser - Rechtsanwalt u. Betriebswirt

TSP: Arbeitsrecht - Beratung von Arbeitnehmern, Betriebs- u. Personalräten, gerichtliche Vertretung, Einigungsstellen, Schulungen, Betriebs- u. Dienstvereinbarungen, Gutachten; ISP: Wirtschaftsrecht

Angelika Küper - Rechtsanwältin

ISP: Eventrecht, Erbrecht, Reiserecht, Unterhaltsrecht, Zivilrecht

Gabriele Köhler - Rechtsanwältin

ISP: Mietrecht, Familienrecht, Scheidungsrecht, spanisches Recht

Liddy Wilhelm – Rechtsanwältin

ISP: Arbeitsrecht, Zivilrecht, Vertragsrecht, Verkehrsrecht

Volker Mischewski – Rechtsanwalt

ISP: Arbeitsrecht -Beratung von Arbeitnehmern, Betriebs- u. Personalräten-, Strafrecht, Sozialrecht