

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

Mitteilungen für Betriebs-/Personalräte und MAV

Datum / Az.: April 2005

Männer dürfen keinen Zopf tragen

VerwG Koblenz v. 27.01.2005 – 6 K 1697/04.KO

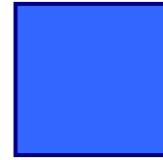
Männliche Polizeivollzugsbeamte, die einen Zopf tragen, müssen auf entsprechende Weisung ihr Haar auf Hemdkragenlänge kürzen. Das Gericht meinte, dass es sich beim Tragen eines Zopfes um eine persönliche Extravaganz handele, die nicht mehr als „üblich“ bezeichnet werden könne und dem Ziel eines einheitlichen Erscheinungsbildes der Polizei nicht gerecht werde.

Anmerkung:

Ein gutes Argument wäre auch noch gewesen, dass die Mützen dann nicht passen, weil hinten keine Ausbuchtung ist ...

Ob wohl ein Ohrring bei Männern schon „üblich“ ist? Aber Piercing ist doch bestimmt auch nicht mehr akzeptabel oder nur nicht an der Augenbraue, aber verdeckt schon oder nicht?

Wie gut, dass wir Gerichte haben, die sich mit solchen Dingen beschäftigen müssen. Sonst – ich sage nur: Sodom und Gomorrha!!



■ **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

✉ Rühmkroffstr. 18
30163 Hannover

Rechtsanwalt@Thannheiser.de
www.Thannheiser.de

Sprechzeit nach Vereinbarung

Zivilgerichte sind da schon lockerer:

Nur ungefährliche Mini-Schweine in Wohnung erlaubt

AG München Az 413 C 12648/04 – v. 09.02.2005

München (dpa) - Mini-Schweine dürfen nach einem Urteil des Amtsgerichts München nur dann in einer Wohnung gehalten werden, wenn von ihnen keine Gefahr für die Mitbewohner des Hauses ausgeht. Im vorliegenden Fall hatte das Hausschwein einer Münchnerin beim Spazierengehen zwei Menschen in einer Panikattacke angefallen und verletzt. Die Frau muss das schwarze Mini-Schwein jetzt aus der Wohnung entfernen. Es sei aber nicht grundsätzlich verboten, ein derartiges Haustier zu halten, betonten die Richter.

Geklagt hatte eine Wohnungsbaugesellschaft, die der Mieterin die Haltung von Hausschweinen verbieten wollte. Die Frau zog ihre Berufung vor dem Landgericht München mittlerweile zurück. Das Urteil ist somit rechtskräftig.

Geschlechterquote bei Betriebsratswahlen ist verfassungskonform

BAG vom 16.3.2005, Az. 7 ABR 40/04

Die mit der Betriebsverfassungsreform 2001 eingeführte Geschlechterquote bei Betriebsratswahlen verstößt nicht gegen grundgesetzlich geschützte Rechte.

Der Grundsatz, dass das im Betrieb vertretene Minderheitsgeschlecht entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein muss (§ 15 Abs. 2 BetrVG) und insbesondere der zu seiner Durchsetzung in der Wahlordnung verankerte so genannte Listensprung (§ 15 Abs. 5 Nr. 2 WO), verstoßen weder gegen den Grundsatz der Gleichheit der Wahl (Art. 3 Abs. 1 GG) noch wird dadurch in unzulässiger Weise in die Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) eingegriffen. Das hat das BAG in einem Wahlanfechtungsverfahren entschieden.

Der Entscheidung lag eine Wahlanfechtung der Betriebsratswahl in einem Nachfolgeunternehmen der Deutschen Post zugrunde. Dort entfielen auf Frauen als Geschlecht in der Minderheit drei von neun Betriebsratssitzen. Um diese Sitze konkurrierte die Vorschlagsliste der Gewerkschaft ver.di mit der Vorschlagsliste der Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM). Bei Anwendung des Höchstzahlverfahrens nach d'Hondt entfielen auf die Liste ver.di sieben Betriebsratssitze, auf die Liste DPVKOM zwei Sitze. Da auf der Liste DPVKOM keine Frauen kandidiert hatten, wurde einer der beiden auf die DPVKOM-Liste entfallenden Sitze der Liste ver.di zugeschlagen ("Listensprung"), damit eine weitere Frau Betriebsratsmitglied werden konnte.

Dagegen klagte die DPVKOM und verlangte die Berichtigung des Wahlergebnisses. Das Bundesarbeitsgerichts stellte fest, dass ein Anspruch der DPVKOM auf Berichtigung des Wahlergebnisses nicht bestehe, da es keine Verfassungsverstöße sah.

Einzelne Arbeitnehmer dürfen von allgemeiner Lohnerhöhung nicht ausgenommen werden

Arbeitsgericht Frankfurt Az.: 9 Ca 4725/04, dpa Meldung vom 09.02.2005

Wenn ein Unternehmen eine allgemeine Lohnerhöhung für alle Beschäftigten vornimmt, darf es einzelne Arbeitnehmer nicht ohne weiteres davon ausnehmen. Das Gericht sprach damit einem außertariflich bezahlten Buchhalter eines Metallunternehmens eine dreiprozentige Lohnerhöhung zu.

Die Firma hatte den Lohn nicht erhöht, weil sie unzufrieden mit den Leistungen des Mannes war. Sie berief sich dabei auf ein betriebsinternes Bewertungsschema. Zumindest der Betriebsrat müsse bei der Erstellung solcher Regeln mitwirken, verlangte das Gericht. Die Firma dürfe bei Gehaltserhöhungen nicht einfach schlechte Leistungen bestrafen.

Kein Schutz Schwerbehinderter gegen betriebsbedingte Versetzung

Arbeitsgericht Frankfurt Az.: 22/5/4 Ca 1997/04, dpa Meldung vom 08.02.2005

Auch schwerbehinderte ältere Arbeitnehmer müssen betriebsbedingte Versetzungen in eine andere Stadt akzeptieren, wenn sie nicht ihren Arbeitsplatz verlieren wollen.

Sitz und Geschäftsstelle des mit öffentlichen Geldern getragenen Vereins waren von Frankfurt nach Berlin verlegt worden. Die 110 Beschäftigten erhielten Änderungskündigungen, mit denen sie nach Berlin versetzt wurden. Die schwerbehinderte Arbeitnehmerin akzeptierte die Versetzung jedoch nicht. Wegen ihrer gesundheitlichen Beschwerden und ihres Alters sei ihr ein Umzug nicht zuzumuten, argumentierte sie.

Laut Urteil müssen auch Schwerbehinderte eine Versetzung hinnehmen, wenn es aus betriebsbedingten Gründen keine Alternati-

ve für sie gibt. Eine weit reichende Versetzung sei immer noch milder für den betroffenen Arbeitnehmer als eine Entlassung und die damit verbundene Arbeitslosigkeit. Nachdem die Frau die Versetzung abgelehnt hatte, erklärte das Gericht ihr Arbeitsverhältnis für beendet.

Anmerkung:

Leider ist es ja auch so, dass das SGB IX keinen wirklichen Schutz für schwerbehinderte Menschen vorsieht. Dort ist lediglich die Einbeziehung des Integrationsamtes vorgesehen (§ 85 SGB IX). Diese muss nach § 89 SGB IX bei Betriebsschließungen einer Kündigung zustimmen, wenn keine Weiterbeschäftigung auf einem **freien** Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb oder Unternehmen möglich ist.

Schlechter Führungsstil kann fristlose Kündigung rechtfertigen

Hessisches Landesarbeitsgericht (Az: 1 Sa 19/04)
(Meldung vom 24.11.2004)

Mangelhafter Führungsstil (Neudeutsch: Bossing) von Vorgesetzten kann ihre fristlose Kündigung rechtfertigen. Das Gericht wies die Klage der Leiterin einer Kindertagesstätte gegen den Träger der Einrichtung zurück und erklärte die außerordentliche Kündigung der langjährigen Beschäftigten für zulässig.

Zwischen der Frau und den acht ihr unterstellten Erzieherinnen sowie den Eltern der betreuten Kinder war es zu erheblichen Spannungen gekommen. Die Leiterin hatte ihre Mitarbeiter angeschrien, schikaniert und den Kontakt zu den Eltern verhindert. Nach einer Personalbesprechung wurde eine der Erzieherinnen mit einem Nervenzusammenbruch ins Krankenhaus gebracht. Sieben der acht Beschäftigten kündigten mit Hinweis auf das Verhalten der Vorgesetzten.

Laut Urteil musste die Leiterin vor der Kündigung nicht abgemahnt werden, da «nicht

erkennbar war, dass sie in der Lage und willens gewesen wäre, ihr Verhalten zu ändern». In Anbetracht der langen Beschäftigungsdauer von mehr als zehn Jahren sprach ihr das Gericht allerdings eine «soziale Auslaufzeit» des Arbeitsverhältnisses mit einer kleinen Lohnnachzahlung zu.

Gewerkschafter muss Aufsichtsratsvergütung nicht abführen

Landgericht München I, Az.: 6 O 19204/04, dpa Meldung v. 12.04.2005)

Eine Gewerkschaft kann Mitglieder, die als Arbeitnehmervorteiler in Aufsichtsräten aktiv sind, nicht allein per Satzung zur Abführung von Einkünften aus dieser Tätigkeit verpflichten.

Satzungsbestimmungen, wonach ein Gewerkschaftsmitglied die Vergütung für Tätigkeiten der Mitbestimmung teils an einen Dritten abzuführen habe, seien unwirksam, wenn sich das Mitglied nicht damit einverstanden erkläre, so das Gericht.

Die IG Metall hatte einen Gewerkschafter auf die Abführung eines Teils seiner Einkünfte verklagt, die er als Arbeitnehmervorteiler im Aufsichtsrat erhalten hatte. Dabei stützte sich die Gewerkschaft auf eine Richtlinie ihrer Satzung, wonach über solche Einkünfte Rechenschaft abgelegt und ein Teil davon nach bestimmten Grundsätzen abgeführt werden müsse. Der Beklagte hielt dagegen, er habe sein Aufsichtsratsmandat über eine Persönlichkeitswahl erlangt, die IG Metall habe seine Wahl nicht unterstützt. Dies sei aber Voraussetzung, wenn er zur Abgabe eines Teils seiner Einkünfte verpflichtet werden solle.

Die Richter gaben dem Beklagten im Ergebnis Recht. Die Satzungsgewalt eines Vereins - und dazu zähle die IG Metall - sei im Verhältnis zu den Mitgliedern durch Treu und Glauben begrenzt. Die Gewerkschaft könne daher nicht einseitig den Entzug von Einkünften verfügen.

Kündigung unwirksam, wenn nicht alle Gesellschafter unterschreiben

BAG, Urteil vom 21.4.2005, Az. 2 AZR 162/04

Im entschiedenen Fall war die Klägerin bei der in Form einer GbR betriebenen Gemeinschaftspraxis dreier Zahnärzte als Zahntechnikerin beschäftigt. Das Kündigungsschreiben war nur von zwei Zahnärzten unterschrieben. Die Unterschrift des dritten Zahnarztes fehlte. Die Klägerin hielt die Kündigung mangels Schriftform für unwirksam und bekam Recht.

Das BAG meinte, dass für die Einhaltung der Schriftform einer Kündigung (§ 623 BGB) es erforderlich sei, dass der Kündigende die Kündigung unterzeichne. Sind in dem Kündigungsschreiben einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) alle Gesellschafter sowohl im Briefkopf als auch maschinenschriftlich in der Unterschriftenzeile aufgeführt, so reiche es nicht aus, wenn nur ein Teil der GbR-Gesellschafter das Kündigungsschreiben handschriftlich unterzeichne.

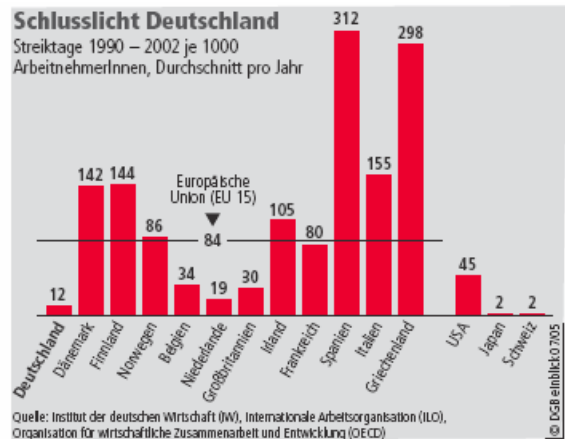
Würde die Kündigung durch einen Vertreter unterschrieben, müsste dies in der Kündigung durch einen das Vertretungsverhältnis anzeigenden Zusatz hinreichend deutlich zum Ausdruck kommen.

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 ggf. mit Catering, Technik, Personal uvm. Wir helfen Ihnen gern.

Zusammenhang zwischen Streiktagen und Sozialabbau??



Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung kann auch nach Beginn der Elternzeit

BAG, Urteil vom 19.4.2005, Az. 9 AZR 233/04

Auch nach Beginn der Elternzeit kann der Anspruch auf Teilzeitarbeit jederzeit noch geltend gemacht werden. Der Arbeitgeber kann den Anspruch allerdings aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen - etwa dann, wenn er bereits eine Ersatzkraft eingestellt hat und auch andere Beschäftigte eine Verringerung ihrer Arbeitszeit ablehnen.

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, Europarecht

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