

Info-Brief

für alle Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten

Datum / Az.: Juni 2009

Systematisch überfordert

Böcklerimpuls 10/2009

Unrealistische Ziele und striktes Controlling sorgen für Stress und Leistungsdruck. Die Standardisierung von Arbeitsschritten und die starke Kontrolle konterkariert die vermeintliche Selbststeuerung. Jedes Jahr erhöhte Ziele führen zu Belastung, Überforderung und wachsenden seelischen Lasten.

Keine "Kittelgebühr" bei Einkommen unter den Pfändungsfreigrenzen

BAG v. 17.2.2009 - 9 AZR 676/07

Die oft in Arbeitsverträgen vorgesehene Beteiligung der Beschäftigten an den Kosten der Reinigung und Pflege der Arbeitsbekleidung, ist unwirksam, wenn dadurch ein Einkommen unterhalb der Pfändungsfreigrenze geschmälert wird.

Das BAG stellte fest, dass es nicht angeht, den Beschäftigten durch die "Hintertür" den zum Leben als notwendig - deshalb pfändungsfrei - erklärte Einkommensbetrag we-

ter zu kürzen. Die Klägerin verdiente ca. 800,- € netto. Ihr Pfändungsfreibetrag lag bei 950,- €.

Anmerkung:

Diese Entscheidung betrifft alle Beschäftigten mit geringem Einkommen, die in den Arbeitsverträgen schon von vornherein Aufrechnungsklauseln für irgendwelche Kosten haben. All diese Klauseln sind unwirksam, wenn damit die Pfändungsfreigrenzen unterlaufen werden.

Kündigung während Schwangerschaft dennoch wirksam

BAG v. 19.2.2009 - 2 AZR 286/07

War dem Arbeitgeber nicht bekannt, dass die gekündigte Mitarbeiterin schwanger ist, so ist die Kündigung auch nicht von vornherein nichtig. Die Betroffene muss in der 3-Wochen-Frist Kündigungsschutzklage erheben! Nur das Arbeitsgericht kann feststellen, dass die Kündigung unwirksam ist, weil eine Schwangerschaft vorlag.



- **Achim Thannheiser**
Rechtsanwalt + Betriebswirt
- **Angelika Küper**
Rechtsanwältin
- **Gabriele Köhler**
Rechtsanwältin + Mediatorin
Fachanwältin für Miet- und WEG-Recht
- **Volker Mischewski**
Rechtsanwalt + Fachanwalt für Arbeitsrecht
- **Katrin Lütge**
Rechtsanwältin
- **Lothar Böker**
Rechtsanwalt

☎ 0511 / 990 490
📄 0511 / 990 49 50
✉ Rühmkorfstr. 18
30163 Hannover

Rechtsanwalt@Thannheiser.de
www.Thannheiser.de

In dem entschiedenen Fall machte die Klägerin dies nicht. Damit wurde die eigentlich nicht zulässige Kündigung dennoch wirksam. Eine Abfindung gab es nicht.

Rücknahme einer Kündigung ist nicht so einfach!

BAG v. 19.2.2009 - 2 AZR 286/07

Die Klägerin erhielt in der Schwangerschaft eine Kündigung. Sie wies den Arbeitgeber auf ihre Schwangerschaft hin und dieser schrieb ihr, dass er aus der Kündigung keine Rechte herleiten wolle und ihr anbiete das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

Darauf reagierte die Klägerin nicht.

Nach 14 Tagen erklärte der Arbeitgeber, dass nun die Annahmefrist (§ 147 BGB) verstrichen sei und er sich an sein Angebot zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gebunden fühle.

Die Klagefrist (3 Wochen) beim Arbeitsgericht war ebenfalls verstrichen.

Die Klägerin hat nach Ansicht des BAG Pech gehabt oder war ganz schlecht beraten. Sie hätte das Angebot auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich innerhalb der 14 Tage annehmen oder Kündigungsschutzklage erheben müssen!

Eine Kündigung kann nicht einseitig zurückgenommen werden! Die Klägerin hätte zustimmen müssen. Dies hat sie nicht getan, somit blieb die Kündigung im Raum und nach drei Wochen war sie rechtswirksam!

Anmerkung:

Eine Entscheidungszusammenfassung mit vielen Ausrufezeichen. Jedes steht für einen Fallstrick des Arbeitsrechts. Eine gute Beratung ist das A und O. Wer leichtfertig Ratschläge im Arbeitsrecht gibt, der hat ein hohes Risiko. Deshalb gerade bei Kündigungen die Betroffenen immer zu den Fachleuten der Gewerkschaften oder guten Rechtsanwälten schicken.

Noch weniger Fußball im Internet

OLG Stuttgart: "Hartplatzhelden" vom 19.03.2009 - 2 U 47/08

Die Veröffentlichung und Ausstrahlung von Ausschnitten und Berichten von Amateurfußballspielen auf der Internetplattform "Hartplatzhelden" ist wettbewerbswidrig und daher zu untersagen, urteilte das Gericht. Auf der Webseite www.hartplatzhelden.de finden sich viele Informationen zum Amateurfußballbereich. Das Beste sind dabei die Videos der Zuschauer. Das Einstellen dieser Videos hat der Fußballverband RhPf. nun untersagen lassen.

Aber das letzte Wort ist noch nicht gesprochen, da Revision eingelegt wurde.

P.S. Ja, hat mit Arbeitsrecht nichts zu tun. Aber ich dachte die Fußballfans unter uns interessiert das vielleicht. Achim



Urlaubsanspruch bei langer Krankheit ja - Urlaubsgeld nein

BAG 19.5.2009 - 9 AZR 477/07

Aus der Pressemitteilung des BAG entnehmen wir, dass einem Kläger Urlaubsgeld für einen wegen Krankheit im Jahr 2005 nicht genommenen Urlaub verweigert wird. Das BAG meint, dass erst mit Urlaubsgewährung das Urlaubsgeld fällig wird. Auch eine Auszahlung käme nicht in Betracht, da das Arbeitsverhältnis noch fortbestehe. Eine Abgeltung ist nur zum Ende des Arbeitsvertrages hin zulässig. Bleibt die spannende

Frage, ob dann mit der Urlaubsabgeltung auch das Urlaubsgeld zu zahlen ist. Sobald die Entscheidung vollständig vorliegt, werden wir darüber berichten.

Anspruch auf einen rauchfreien Arbeitsplatz besteht

BAG v. 19.5.2009 - 9 AZR 241/08

Auch die Beschäftigten in Gaststätten und anderen Geschäften, in denen das Rauchen vom Unternehmen zugelassen ist, haben einen Anspruch auf einen rauchfreien Arbeitsplatz.

Die Unternehmen dürfen sich nicht einfach über das Rauchverbot der Nichtraucherchutzgesetze hinwegsetzen. Der Schutz vor den Gefahren des Passivrauchens hat eine hohe Bedeutung, meint das BAG.



Ausschluss rentenberechtigter Arbeitnehmer von Abfindungen in Sozialplänen ist wirksam

BAG v. 26.5.2009 - 1 AZR 198/08

Ein 59 Jahre alter Beschäftigter klagte gegen einen Sozialplan. In diesem war für Beschäftigte ab dem 59 Lebensjahr eine geringere Abfindung als für die jüngeren Betroffenen vorgesehen.

Die Richter hielten diese Regelung für AGG konform. Da auf die wirtschaftlichen Nachteile der Betroffenen abzustellen sei, ist es gerechtfertigt bei Beschäftigten, die

zeitnah Rente erhalten können, eine geringere Abfindung vorgesehen. Das ist eine sachlich zulässige Ungleichbehandlung zu sehen.

Rein auf Frauen beschränkte Ausschreibung kann zulässig sein

BAG v. 28.5.2009 8 AZR 536/08

Der Träger eines Gymnasiums darf bei der Besetzung einer Betreuungsstelle für das von ihm betriebene Mädcheninternat die Bewerberauswahl auf Frauen beschränken, wenn die Tätigkeit auch Nachtdienste im Internat beinhalten soll.

Ein Dipl. Sozialpädagoge klagte, weil er als Mann nicht berücksichtigt wurde. Das BAG wies die Klage aber ab, da in diesem Fall eine Ungleichbehandlung wegen des Geschlechtes gerechtfertigt war. Das weibliche Geschlecht stelle eine wesentliche Anforderung für die mit Nachtdiensten verbundene Tätigkeit im Mädcheninternat dar.

Reiseveranstalter müssen Geschäftsbedingungen aushändigen

BGH v. 26.2.2009 - Xa ZR 141/07

Ein Reiseveranstalter hatte sich darauf berufen, dass er die Verkürzung der gesetzlichen Verjährungsfrist in seinen Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) geregelt habe. Diese seien hinten im Katalog abgedruckt gewesen.

Der BGH stellt fest, dass AGB nur wirksam sind, wenn sie dem Kunden ausgehändigt werden. Eine Einsichtsmöglichkeit im Reisebüro reicht nicht.

Auch eine Verkürzung der Verjährungsfrist per AGB für grob fahrlässig verschuldete Schadenersatzansprüche bei Körper- oder Gesundheitsschäden ist insgesamt unzulässig.

Keine Betriebsänderung ohne Interessenausgleichsverhandlungen - endlich auch in München

LAG München v. 22.08.2008 - 6 TaBVGa 6/08

Der bundesweite Siegeszug der Rechte der Betriebsräte, einen Interessenausgleich verlangen zu dürfen, setzt sich fort. Auch beim LAG München hat sich nun die Erkenntnis durchgesetzt, dass dem Betriebsrat eine Unterlassungsanspruch gegen den Arbeitgeber zusteht, wenn dieser ohne Interessenausgleichsverhandlungen eine Betriebsänderung einfach umsetzen will.

Das LAG beruft sich dabei auf eine europäische Richtlinie, nach der in Fällen wie diesen dem Betriebsrat geeignete Gerichtsverfahren zur Sicherung der Anhörungs- und Unterrichtsrechte zur Verfügung stehen müssen, die durch angemessene Sanktionen bei Verstößen gesichert sind. Der § 113 BetrVG reiche dafür nicht aus. Er bietet nur einen Anspruch für die einzelnen Betroffenen und eben nicht für den Betriebsrat.



Verteilungsanspruch bei Teilzeit geht nicht einer Betriebsvereinbarung vor

BAG 16.12.2008 - 9 AZR 893/07

Einerseits haben Beschäftigte den Anspruch eine bestimmte Verteilung ihrer Teilzeitarbeitszeit zu verlangen (§ 8 Abs. 2 Abs. 5 TzBfG). Andererseits kollidiert dies manchmal mit den Regelungen in bestehenden Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit. Dann muss die Betriebsvereinbarung beachtet werden, meint das BAG.

Allerdings muss der Betriebsrat bei der Vereinbarung der BV darauf achten, dass er

dem Gebot in § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG gerecht wird. Danach hat er die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern.

Risiko eBay

BGH v. 11.3.2009 - I ZR 114/06

Wer sein eBay-Konto nicht ausreichend durch ein gutes Passwort schützt, haftet für Handlungen anderer mit seinem Konto.

In dem Fall ging es den Verkauf von Modeschmuck mit einer Bezeichnung "Cartier". Die Behauptung des von der Modefirma verklagten Mannes, er wisse nicht, wer diese Ware eingestellt habe, nutzte nichts. Er muss eine Unterlassungserklärung abgeben und die gesamten Kosten tragen.

Schadensersatz bei vorgetäuschem Eigenbedarf

BGH v. 8.4.2009 - VIII ZR 231/07

Täuscht ein Vermieter dem Mieter Eigenbedarf vor, kann das teuer werden. Zieht nämlich deswegen der Mieter aus, kann dies Schadensersatzansprüche des Mieters begründen. Das sind alle Kosten aufgrund des Wohnungswechsels.

Voraussetzung für Schadensersatzansprüche ist, dass der Mieter das Räumungsverlangen des Vermieters für berechtigt halten durfte und es keinen Anlass für ihn gab, an der Richtigkeit der Vermieterangaben zu zweifeln.

Kostenerstattungsanspruch des Mieters bei unwirksamer Endrenovierungsklausel

BGH v. 27.5.2009 - VIII ZR 302/07

Der BGH hat ja bereits viele Renovierungsklauseln in den Standardmietverträgen gekippt. Jetzt erklärte er, dass der Vermieter sogar die Renovierungskosten dem Mieter erstatten muss, wenn der aufgrund einer

unwirksamen Klausel renovierte. Wer allerdings in Eigenarbeit und vielleicht mit Freunden zusammen renoviert, kann nicht die Kosten eines Fachunternehmens für seinen Schadenersatz ansetzen. Dies sind dann die Materialkosten plus übliche Aufwendungen für die Freunde (Frühstück etc.) und ein angemessener Ausgleich für den Einsatz seiner Freizeit.



Änderung des Gehaltsschemas ist Mitbestimmungspflichtig

LAG Niedersachsen v. 15.12.2008 - 6 TaBV 51/08

Wenn der Arbeitgeber ein Gehaltsschema ändert, ist der Betriebsrat bzw. der Personalrat zu beteiligen. Eine Änderung ist Mitbestimmungspflichtig. Die Mitbestimmungspflicht ist aber auch dann gegeben, wenn der Arbeitgeber die Vergütungen der Mitarbeiter nur noch frei verhandeln möchte, ein System also abschaffen will. Im entschiedenen Fall bestand ursprünglich ein tarifliches Vergütungssystem. Dieses wurde nach Fortfall der Tarifbindung fortgeführt. Die Fortführung ist nicht mitbestimmungspflichtig, das tarifliche Gehaltsschema bleibt das betriebsübliche Schema. Allerdings ist die

Änderung in ein System der frei verhandelten Gehaltshöhe mitbestimmungspflichtig und nicht ohne der Betriebsrat möglich.

"Klei mi ann Mors" - keine fristlose Kündigung

ArbG Hamburg v. 12.05.2009 - 21 Ca 490/08

Beleidigung? Ein Mitarbeiter wollte mit seiner Vorgesetzten seinen Urlaub abstimmen und geriet mit ihr in Streit. Er sagte schließlich: „Klei mi ann Mors“. Auf deutsch: Kratz mich am Hintern.

Nachdem sich der Mitarbeiter entschuldigt hatte, sprach der Arbeitgeber nichtsdestotrotz die fristlose Kündigung aus – er ging davon aus, dass der Kläger gesagt hatte: Leck mich am A... . Nachdem das Gericht Übersetzungshilfe in Platt geleistet hatte stellte es fest, dass bei einer solchen „Ungebührlichkeit“ eine einschlägige Abmahnung der Kündigung voran gehen müsse.

Lustig oder?

Treffen sich zwei Spiegeleier in der Pfanne. „Ist verdammt heiß hier“, meint das eine. „Hiiiiilfe ein Ei das sprechen kann“, das andere.

Prüfend schaut der Bankdirektor den Bewerber an: "Für diesen Job brauche ich einen redengewandten Menschen." "Dann bin ich genau der Richtige für Sie", meint der Kandidat, "denn erst gestern habe ich mir bei meinem Gerichtsvollzieher Geld geliehen!"

■ Achim Thannheiser - Rechtsanwalt u. Betriebswirt

TSP: Arbeitsrecht - Beratung, gerichtl. Vertretung, Einstellungsstellen, Schulungen, Vereinbarungen, Gutachten

■ Angelika Küper - Rechtsanwältin

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

■ Gabriele Köhler - Rechtsanwältin u. Mediatorin

Fachanwältin für Miet- und WEG-Recht

ISP: Mietrecht, Gewerberaummietrecht, Wohnungseigentumsrecht, Verkehrsrecht, Scheidungsrecht

■ Volker Mischewski – Rechtsanwalt u. Fachanwalt für Arbeitsrecht

TSP: Arbeitsrecht - Beratung und Vertretung von Beschäftigten, Betriebs-, Personalräten u. MAV, Strafrecht, Gesellschaftsrecht

■ Katrin Lütge - Rechtsanwältin

ISP: Familien-, Scheidungs- und Kindschaftsrecht, Steuerrecht für Verbraucher, Arbeitsrecht, Strafrecht

■ Lothar Böker - Rechtsanwalt

ISP: Architekten- u. Bauhaftungsrecht, Mietrecht, Arbeitsrecht - Beratung von Beschäftigten und BR/PR