

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

Info-Brief

für alle Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten

Datum / Az.: April 2010



- **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

☎ 0511 / 990 490
📄 0511 / 990 49 50

✉ Rühmkorfstr. 18
30163 Hannover

Rechtsanwalt@Thannheiser.de
www.Thannheiser.de



Herzlichen Glückwunsch an alle neu- und wiedergewählten Betriebsratsmitglieder. Wir wünschen Euch viel Kraft, stetig "erneuerbare" Energie und kreative Ideen zur Umsetzung Eurer Ziele in den kommenden 4 Jahren.

Wir haben auch ein paar neue Ideen und bieten für die neuen und die alten Vorsitzenden Schulungen am Starnberger See an. Nicht nur ein neuer Ort, sondern vor allem neue Inhalte. Insbesondere die Zusammenarbeit mit roots&wings wird den Blick auf die eigene Persönlichkeit richten. Nur juristische Inhalte ist zu wenig, gehören aber dazu. Mehr dazu in den beigefügten Ausschreibungen.

Dazu sind wir weiterhin bei den Grundschulungen von verschiedenen Gewerkschaften, den Bildungswerken von ver.di, der BtQ und Anderen unterwegs. Details dazu auf unserer Homepage.

Mindestlöhne für die 800.000 Pflegekräfte

Für die Pflegefachkräfte im Westen empfiehlt die Kommission 8,50 € und für diejenigen im Osten 7,50 €. Auch Erhöhungen wurden sogleich vorgeschlagen, nämlich jeweils i.H.v. 25 Cents ab 2012 und ab Oktober 2013. Die Bundesregierung will dies ab Juli 2010 umsetzen.

Gleichstellungsbeauftragte haben Teilnahmerecht an „Führungsklausur“

BVerwG vom 8. April 2010 - 6 C 3.09

Die Klägerin, die Gleichstellungsbeauftragte bei einem Hauptzollamt ist, wollte geklärt wissen, dass sie an sogenannten Führungsklausuren ihrer Dienststelle teilnehmen darf. Dabei handelt es sich um jährlich einmal stattfindende Besprechungen für

Führungskräfte, in denen künftige Schwerpunkte des Verwaltungshandelns festgelegt und überprüft werden. Gegenstand der Führungsklausuren sind auch personelle, organisatorische und soziale Angelegenheiten der Beschäftigten. Im Zusammenhang mit den Führungsklausuren fanden zwar bislang Gespräche mit der Klägerin statt, in denen sie Änderungswünsche vorbringen konnte. Zu den Führungsklausuren selbst wurde sie aber nicht eingeladen. Darin sah sie eine Verletzung ihrer Rechte als Gleichstellungsbeauftragte.

Das Bundesverwaltungsgericht bestätigte den Rechtsstandpunkt der Klägerin. Nach dem Bundesgleichstellungsgesetz soll der Gleichstellungsbeauftragten die Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gegeben werden. Dazu gehört auch ihre Beteiligung an Dienstbesprechungen, sofern diese der Planung oder Vorbereitung von Maßnahmen in Angelegenheiten der vorgenannten Art dienen, wie dies hier der Fall war. Erst die Teilnahme an solchen Besprechungen eröffnet der Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit, Argumente und Gegenargumente unmittelbar zu erfahren und selbst zur Sprache zu bringen und damit auf den Entscheidungsprozess unvermittelt und aktiv Einfluss zu nehmen.

Zusatzurlaub verfällt auch nicht

BAG vom 23.03.2010 - 9 AZR 128/09

Seit letztem Jahr hat sich die Rechtsprechung zum Verfall von Urlaubsansprüchen dramatisch verändert. Entgegen der Regelung im Bundesurlaubsgesetz muss der gesetzliche Mindesturlaub finanziell ausgezahlt werden, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte.

Dies gilt nach der aktuellen Entscheidung des BAG nunmehr auch für den so genannten Schwerbehindertenzusatzurlaub.

In dieser Entscheidung hat das Gericht auch klargestellt, dass ein tarifvertraglich über den Mindesturlaub hinausgehender Urlaubsanspruch verfallen kann. Da gelten weiterhin die tariflichen Regeln. Ist der Verfall im Tarifvertrag vorgesehen, so tritt er auch ein. Gibt es keine solche Klausel, so verfällt auch dieser Urlaubsanspruch nicht, wenn Arbeitsunfähigkeit vorlag.



Abfindungsausschluss bei Vermittlung eines Arbeitsplatzes

BAG v. 08.12.2009 - 1 AZR 801/08

Im Sozialplan stand, dass keine Abfindung gezahlt wird, wenn der AG einen Arbeitsplatz vermittelt hat und dieser nicht in der Probezeit gekündigt wird. Die Klägerin meinte, dass mindestens das Gehalt gleichwertig sein müsste. Das BAG hält dies nicht für notwendig. Die Klausel allein würde den Abfindungsausschluss rechtfertigen. Weil bei Vermittlung einer Anschlussbeschäftigung grundsätzlich kein ausgleichender Nachteil mehr bestehen würde.

<http://www.thannheiser.de/index.php/veroeffentlichungen/fachartikel/129-keine-abfindung-bei-vermittlung-eines-arbeitsplatzes>

Anmerkung:

In diesem Falle passte die Anschlussbeschäftigung einigermaßen, da die Klägerin nur wenige Euro im Monat weniger verdient.

Aber wie es ist bei groben Missverhältnissen? 1500,- brutto statt 2.500,-? Hier hat das BAG mehr Fragen offen gelassen, als beantwortet. Bei der Gestaltung von Sozialplänen wird es umso mehr heißen, dass alle Eventualitäten zu bedenken sind.

Beleidigung des AG rechtfertigt fristlose oder fristgerechte Kündigung

LAG Nds. v. 12.02.2010- 10 Sa 569/09

Die Beleidigung des Vorgesetzten vor Kunden rechtfertigt eine "ordentliche" (fristgerechte) Kündigung. Wenn die Äußerungen grob beleidigend und ehrverletzend sind, kann das eine "außerordentliche" (fristlose) Kündigung rechtfertigen.

Ein Außendienstmitarbeiter hatte gegenüber einem neuen Kunden behauptet, dass der Geschäftsführer aufgrund Alkoholgenusses schon mal die Orientierung verloren und im Garten übernachtet habe. Auch sei dieser für die kaufmännische Leitung des Betriebes völlig ungeeignet.

Diese ehrverletzenden Äußerungen rechtfertigen nach Ansicht des LAG eine fristgerechte Kündigung ohne vorherige Abmahnung. Dem Kläger müsste klar gewesen sein, dass er nicht derartig negativ über seinen Vorgesetzten reden darf.

Aber die Äußerungen waren nicht so grob beleidigend, dass eine fristlose Kündigung damit zu rechtfertigen gewesen wäre.

Anspruch auf Eltern-Teilzeit weiter gestärkt

BAG v. 15.12.2009 - 9 AZR 72/09

Macht der Arbeitgeber hinsichtlich eines Teilzeitwunsches geltend, dass betriebliche Gründe dem entgegenstehen, so müssen diese "zwingend" vorliegen. Also unüberwindbare Hindernisse darstellen.

Es reicht nicht, wenn der Arbeitgeber seinen unternehmerischen Wunsch nach einer Vollzeitkraft auf der Stelle kund tut. Es muss

sich aus einem Organisationskonzept unwiderlegbar ergeben. Dies gilt auch für Leitungspositionen.

Schließlich ist die Frage zu klären, ob das betriebliche Organisationskonzept oder die zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung wesentlich beeinträchtigt werden. Dabei sind objektive Maßstäbe anzuwenden, so das BAG.



- feste Netze knüpfen -
www.xing.com/net/personalrat/

Tarifwechsel schwer gemacht

LAG Thüringen v. 05.05.2009 - 7 Sa 386/08

Arbeitgeber können nicht ohne Weiteres einen Tarifvertrag mit einer Konkurrenzgewerkschaft abschließen und damit die bisherige Tarifbindung ändern.

Ist bei Arbeitsvertragsabschluss ein Flächentarifvertrag mit einer DGB-Gewerkschaft aufgrund beiderseitiger Tarifbindung anwendbar und vereinbart der tarifschließende Arbeitgeberverband nach dessen Ablauf einen verschlechternden Tarifvertrag mit einer Konkurrenzgewerkschaft, ist dieser nicht ohne weiteres anwendbar.

Die arbeitsvertraglich vereinbarte Verweisung auf den "gültigen" Tarifvertrag kann nicht als Tarifwechselklausel ausgelegt werden, die den nachwirkenden Tarifvertrag mit der DGB-Gewerkschaft als "andere Abmachung" i.S.d. § 4 Abs 5 TVG ersetzt.

Für das LAG kommt es darauf an, ob der Tarifabschluss mit einer anderen Gewerkschaft als der DGB-Gewerkschaft bei Arbeitsvertragsschluss absehbar war oder nicht. Ist dies nicht der Fall, kann der Arbeitgeber – trotz Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag - nicht den Konkurrenztarif-

vertrag anwenden. Dessen Geltung muss in der Konsequenz gesondert vereinbart werden. Und dazu können die Beschäftigten nicht gezwungen werden.

Verweigerung des PC ist degradierend

LAG Schleswig-Holstein v. 27.01.2010 - 3 TaBV 31/09

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat einen PC nebst Zubehör zur Verfügung zu stellen, wenn er diese Technik bei der Wahrnehmung jedenfalls einzelner betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben selbst anwendet. Ein neunköpfiger Betriebsrat kann zur Wahrnehmung seiner Aufgaben nicht darauf verwiesen werden, seine Schriftstücke mit der Hand oder mit einer - teilweise defekten - alten elektrischen Schreibmaschine mit Korrekturband zu erstellen. Das ist angesichts des Umfangs der anfallenden Aufgaben im Zeitalter der EDV unzumutbar und degradierend.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf? NICHT im Staatsdienst!

VG Leipzig v. 26.02.2010 – 3 L 33/10

Für eine Abordnung muss ein dienstliches Interesse bestehen. Das gilt auch, wenn der Beamte die Abordnung wünscht und lediglich aus familiären Gründen notwendig ist. Was war passiert?

Ein Beamter zog aus familiären Gründen in die Nähe seiner Schwiegereltern – zur Unterstützung der Betreuung seiner drei Kinder. Er wurde anschließend auf seinen Antrag von seinem bisherigen Dienstsitz an seinen neuen Wohnsitz abgeordnet – aus Fürsorgegründen aufgrund seiner familiären Situation. Der Beamte beantragte nun die weitere Abordnung. Diese wurde ihm verweigert vor dem Hintergrund einer Umstrukturierung der Behörde.

Das Gericht sah keine familiäre Härte. Die Besondere Härte bei der Betreuung von

Kleinkindern und Säuglingen sei in den ersten zwei Lenzen der Kinder berücksichtigt worden. Das reichte dem Gericht aus. Alle Eltern müssen Kinder betreuen und der Kläger muss nun schauen, wie er damit zurecht kommt – so kurz zusammengefasst die Auffassung des Gerichts.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist im Staatsdienst offenbar nicht gewollt.

Keine bezahlte Raucherpause

OVG NRW v. 29.3.2010 - 1 A 812/08

Schlechte Zeiten für Raucher - zumindest in NRW. Dort gilt das NiSchH NRW (Nichtraucherschutzgesetz NRW). Das sieht zwar einerseits ein Rauchverbot in öffentl. Einrichtungen, Erziehungs- und Bildungseinrichtungen, Sport- und Kultureinrichtungen, Gaststätten etc. ein Rauchverbot vor, aber andererseits die Möglichkeit Raucherräume einzurichten. Aber, so ein Raucherraum ist nicht erzwingbar, wenn der Arbeitgeber keinen will - so das OVG.

Ganz nebenbei hat es auch noch das Problem der Raucherpausen gelöst. Es meint nämlich, dass der Arbeitgeber anordnen darf, dass diese während der Kernarbeitszeit nicht zulässig sind. Der "Gang zur Toilette" bleibt aber möglich, weil das ein nicht aufschiebbares menschliches Grundbedürfnis ist, im Gegensatz zu rauchen oder auch Essen.

Hartz IV Freibeträge erhöht

Anspruch auf Arbeitslosengeld II besteht, wenn jemand als bedürftig gilt und seine finanziellen Rücklagen bis auf ein bestimmtes Schonvermögen aufgebraucht hat. Dazu gelten derzeit folgende Grenzen:

Neben der Altersvorsorge von derzeit noch 250 € (künftig 750 €) pro Lebensjahr bleibt auch der Riester-Vertrag unangetastet. Geschützt ist aber nur Altersvorsorgevermögen, das erst bei Eintritt in das Rentenalter zur Verfügung steht. Künftig also bei ei-

ner/einem 60-jährigen bis zu 45.000,- € Kapital in einer Lebensversicherung.

Unabhängig von der Altersvorsorge steht einem Hartz-IV-Empfänger auch ein allgemeiner Grundfreibetrag von 150 € je Lebensjahr zu, mindestens jedoch 3.100 €

Der maximale Freibetrag für Ersparnis liegt für einen 60-Jährigen beispielsweise bei 9.000 €. Hinzu kommen 750 € je Person als Freibetrag für notwendige Anschaffungen.

Beim Vermögen nicht mitgerechnet wird angemessener Hausrat und ein angemessenes Auto, das weniger als 7.500 € wert ist. Anrechnungsfrei bleibt auch die selbst bewohnte Immobilie bis zu einer bestimmten Größe.

Für Mieter: Steuern sparen mit Handwerkerrechnungen und haushaltsnahen Dienstleistungen

Mit Wirkung vom 01. Januar 2009 können mit Vorlage von Handwerkerrechnungen und haushaltsnahen Dienstleistungen mehr Steuern gespart werden. Begünstigt sind hier die entstandenen Arbeitskosten.

Dafür müssen dem Finanzamt folgende Nachweise vorgelegt werden:

- Rechnung des Handwerkers oder Dienstleistenden.
- Die Arbeits- bzw. Fahrtkosten müssen hier gesondert ausgewiesen sein.
- Die Zahlung muss unbar erfolgen und durch Kontoauszug belegt werden.

Für die Inanspruchnahme von Handwerkerleistungen können 20% der Aufwendungen,

höchstens 1.200,00 € jährlich, von der Steuerschuld abgezogen werden.

Zu Handwerkerleistungen gehören sämtliche Renovierungs-, Erhaltungs- und Modernisierungsmaßnahmen wie z.B.:

- Arbeiten im Innen- und Außenbereich
- Reparatur oder Wartung von Heizungsanlagen
- Reparatur und Wartung von Elektrogeräten im Haushalt
- Gartenarbeiten
- Gebühr für den Schornsteinfeger



Für haushaltsnahe Dienstleistungen können 20% der Kosten - höchstens 4.000,00 € jährlich - von der Steuerschuld in Abzug gebracht werden.

Haushaltsnahe Dienstleistungen sind z.B.:

- Reinigung der Wohnung
- Pflege von Angehörigen
- Umzugsdienstleistungen

Anmerkung:

Für das Mietobjekt kann die Steuerersparnis für haushaltsnahe Dienstleistungen und Handwerkerrechnungen durch Vorlage der jährlichen Nebenkostenabrechnung des Vermieters in Anspruch genommen werden.

■ **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

■ **Volker Mischewski - Rechtsanwalt & Mediator, Fachanwalt für Arbeitsrecht**

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

■ **Lothar Böker - Rechtsanwalt & Mediator**

ISP: Mietrecht, Arbeitsrecht - Beratung von Beschäftigten und BR/PR