

# Arbeit und Lernen Detmold | Newsletter im November 2009

---



Arbeit und Lernen  
19.11.2009

# Arbeit und Lernen Detmold | Newsletter im November 2009

---

## **Inhalt**

<b>Was bedeutet schwarz-gelbe Koalition für das Arbeitsrecht ? .....</b>	<b>3</b>
<b>Betriebsratsmitglied nach kritischem Fernsehauftritt entlassen.....</b>	<b>4</b>
<b>Kündigung nach 40 Jahren Betriebszugehörigkeit .....</b>	<b>5</b>
<b>Anspruch auf PC für Betriebsratstätigkeit .....</b>	<b>6</b>



## Was bedeutet schwarz-gelbe Koalition für das Arbeitsrecht ?

Nachfolger der bisherigen Arbeitsministers Olaf Scholz (SPD) wird der bisherige Verteidigungsminister Franz Josef Jung (CDU). Der promovierte Jurist hat bislang keine nennenswerten Erfahrungen auf diesem Gebiet vorzuweisen. Auch in den programmatischen Aussagen im Koalitionsvertrag finden sich kaum konkrete Festlegungen für das Arbeitsrecht. Das wirklich bedeutsame Ziel der **Schaffung eines Arbeitsgesetzbuches** hat sich die Koalition offenbar von vornherein nicht auf ihre Fahnen geschrieben. Der Punkt findet keine Erwähnung im Koalitionsvertrag. Der Abschnitt über den Arbeitsmarkt beginnt mit einem **Bekennnis zur Tarifautonomie**. Ferner lehnen die Koalitionsparteien eine Verlängerung der staatlich geförderten Altersteilzeit über den 31. Dezember 2009 hinaus ab; die Prüfung beruflicher Altersgrenzen wird in Aussicht gestellt.

Des Weiteren sind folgende Punkte hervorhebenswert:

**Arbeitnehmerdatenschutz:** Der Schutz vor unzulässiger Überwachung am Arbeitsplatz wird nicht in einem eigenen Gesetz, sondern im Bundesdatenschutz verankert.

**Befristete Arbeitsverhältnisse:** Die Unternehmen bekommen mehr Rechte bei der Einstellung von befristet Beschäftigten. Nach einer Wartefrist von einem Jahr kann ein zuvor befristet beschäftigter Mitarbeiter auch ohne sachlichen Grund erneut befristet eingestellt werden. Bislang war dies nicht möglich. Davon betroffen sind z.B. Praktikanten oder Elternzeitvertretungen. Die Gewerkschaften befürchten nun Kettenbefristungen.

**Einkommensteuer:** Der bisher praktisch linear ansteigende Einkommensteuertarif soll zum 01.01.2011 zu einem Stufentarif werden. Details dazu stehen noch nicht fest. Durch die geplante Änderung sollen vor allem die unteren und mittleren Einkommen entlastet werden. Steuerberatungskosten sollen wieder voll abzugsfähig werden.

**Elterngeld:** Dem Ehepartner soll es künftig möglich sein, die Elternzeit über die zwei Elternzeitmonate hinaus zu verlängern. Daneben ist ein sogenanntes Teilerntergeld für die Dauer von max. 28 Monaten geplant. Das Teilerntergeld ist dann sinnvoll, wenn eine Mitarbeiterin während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten, dafür aber länger Elterngeld beziehen will. In Zukunft soll die parallel laufende Elternzeit von Vater und Mutter nicht mehr dazu führen, dass der Anspruch auf Elternzeit doppelt verbraucht wird. Bisher führte dieser „Doppelverbrauch“ zu einer Verkürzung des Bezugszeitraums.

**Kinder:** Der Kinderfreibetrag erhöht sich zum 01.01.2010 von 6024 auf 7008 Euro. Das Kindergeld wird für das erste und zweite Kind von 164 auf 184 Euro, für das dritte Kind auf 190 Euro, für jedes weitere auf 215 Euro erhöht.

**Krankenversicherung:** Der Gesundheitsfonds für gesetzlich Krankenversicherte bleibt vorerst erhalten. Allerdings plant die Regierung ab 2011 die Einführung einkommensunabhängiger Pauschalbeiträge für die Versicherten. Die Arbeitgeber zahlen weiterhin einen einkommensabhängigen Beitrag, der aber gedeckelt werden soll. Auf diese Weise sollen die steigenden Gesundheitskosten von den Personalkosten abgekoppelt werden. Sozial Schwache



sollen einen Solidarausgleich aus Steuermitteln erhalten. Derzeit beträgt der Beitragssatz einheitlich 14,9%, davon zahlt der Arbeitgeber 7% und der Arbeitnehmer 7,9%.

**Mindestlohn:** Ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn ist nicht geplant. Die bestehenden Mindestlöhne in verschiedenen Branchen sollen zwar bleiben, aber bis 2011 noch einmal überprüft werden. Anträgen auf neue Branchen-Mindestlöhne wird nur unter engen Voraussetzungen stattgegeben. Sittenwidrige Löhne sollen verboten werden. Nach der bisherigen Rechtsprechung gelten Löhne als sittenwidrig, wenn sie um mehr als ein Drittel unter den durchschnittlichen branchen- oder ortsüblichen Tarifen liegen.

**Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmen:** Die Möglichkeiten für Arbeitnehmer, sich an ihrem Unternehmen zu beteiligen, sollen erweitert werden. Geplant ist ein Prinzip der "doppelten Freiwilligkeit". Das bedeutet, dass sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber eine Kapitalbeteiligung auf freiwilliger Basis einführen dürfen. Die Beteiligung soll durch eine steuerbegünstigte Entgeltumwandlung erfolgen.

**Mitbestimmung:** Die Zahl der Betriebsräte sowie der Sitze von Gewerkschaftern in Aufsichtsräten wird nicht reduziert, obwohl die FDP das gefordert hatte. Allerdings kommt die Größe von Aufsichtsräten generell auf den Prüfstand. Außerdem soll ein Ehrenkodex für Betriebsräte entwickelt werden, wie es ihn schon bei Aufsichtsräten und Vorständen gibt. Unter anderem soll die Betriebsversammlung das Recht bekommen, zu erfahren, wie viel Geld an die Betriebsratsmitglieder fließt. Hintergrund dieser Maßnahmen sind die Strafverfahren gegen Betriebsräte und Aufsichtsräte in den letzten Jahren.

**Pflegeversicherung:** Die Regierung will eine private Pflegezusatzversicherung einführen. Das bedeutet, dass die Versicherten zusätzlich zum normalen Beitragssatz Geld in eine Art „Pflege-Riester“ einzahlen müssen.

**Renten:** Die Angleichung der Renten in Ost und West ist geplant, die Details sind aber noch völlig offen. Mit einer Rentenerhöhung ist vor 2012 nicht zu rechnen. Die gesetzlich geförderte Altersteilzeit wird nicht über den 31.12.2009 hinaus verlängert.

## **Betriebsratsmitglied nach kritischem Fernsehauftritt entlassen**

Über einen interessanten Kündigungsrechtsstreit berichtet Spiegel-Online. Es geht dabei um einen seit elf Jahren bei der Dietz Motoren GmbH in Baden-Württemberg beschäftigten 47jährigen Mitarbeiter, der zugleich Mitglied des Betriebsrats ist. In einem im Fernsehen ausgestrahlten Beitrag von SPIEGEL TV hatte der Mitarbeiter gesagt, dass die Banken dem Mittelständler, der kurzarbeitet, Schwierigkeiten machten. Außerdem sagte er, dass im vergangenen Monat bis einen Tag vor der Überweisung unklar gewesen sei, ob den rund 245 Mitarbeitern ihr Lohn ausgezahlt werden könne. Fünf Tage später erreichte ihn die fristlose Kündigung seines Arbeitgebers. Der Betriebsrat hat der Kündigung offenbar zugestimmt. Der Geschäftsführer hält dem betroffenen Mitarbeiter vor, seine Aussagen seien geschäftsschädigend und zudem unwahr gewesen. Die geäußerten Sätze seien für die Außenwirkung verheerend gewesen. Die IG Metall, die sich auf die Seite des gekündigten Mitarbeiters geschlagen hat, sieht dies anders: Für uns fallen die Aussagen ... unter freie Meinungsäußerung. Aber mit großer Wahrscheinlichkeit geht es dem Unternehmen eh nur darum, endlich einen Grund zu finden, ihn loszuwerden." Man darf gespannt sein, wie das zuständige Arbeitsgericht die zu erwartende Kündigungsschutzklage beurteilen wird.



Grundsätzlich gilt, dass die Rücksichtspflicht des Arbeitnehmers es gebietet, unternehmensschädliche Äußerungen über unternehmensinterne Fakten (selbst wenn sie wahr sind) und negative Meinungsäußerungen über das Unternehmen zu unterlassen. Bei einem Verstoß muss der Arbeitnehmer nicht nur mit einer fristlosen Kündigung, sondern sogar mit hohen Schadensersatzforderungen rechnen. Der Fall wirft darüber hinaus die grundsätzliche Frage auf, inwieweit Betriebsratsmitglieder befugt sind, sich in der Öffentlichkeit publikumswirksam zur Unternehmenslage und -politik zu äußern.

Vgl. SpiegelOnline vom 30.10.2009

### **Unsere Seminartipps zur Vertiefung:**

#### **Betriebsrat 1, Aller Anfang ist...gar nicht so schwer**

<b>Termine:</b> 19. - 23.04.10, 03. - 07.05.10, 17. - 21.05.10, : 07. - 11.06.10, 28.06. - 02.07.10, 30.08. - 03.09.10, 30.08. - 03.09.10, : 20. - 24.09.10, 04. - 08.10.10, 08. - 12.11.10, 06. - 10.12.10
<b>Ort:</b> Ahrweiler , Berlin , Cuxhaven, , Hamburg, Paderborn, Willingen, Würzburg
<b>Referenten/innen:</b> Thomas Bödecker, Lutz Geydan, Esther Lehmann, Heike Schneppendahl, Heiner Reimann, Bianca Rudolf, Walter Venghaus

#### **Die Behinderung der Betriebsratsarbeit**

<b>Termin:</b> 01. - 02.03.10
<b>Referent/in:</b> Heike Schneppendahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin
<b>Veranstaltungsort:</b> Pullman Hotels and Resorts, Dortmund

### **Kündigung nach 40 Jahren Betriebszugehörigkeit**

Auch 40 Jahre Betriebszugehörigkeit verleihen einem Arbeitnehmer nicht automatisch den Status der Unkündbarkeit. Diese Erfahrung musste ein 55-jähriger Mann machen, der seit 1969 in einer kleinen Autowerkstatt arbeitete. Er hatte keinen Ausbildungsberuf erlernt, hat keinen Führerschein und kann wegen einer Lese- und Rechtsschreibschwäche auch keinen PC bedienen. Im Betrieb arbeiteten außer ihm noch zwei ausgebildete Kfz-Mechaniker, davon einer als Werkstattleiter. Im November 2008 kündigte ihm der Inhaber der Werkstatt unter Berufung auf wirtschaftliche Gründe, die eine Personalreduzierung erforderlich machten, fristgemäß. Obwohl das Kündigungsschutzgesetz wegen der zu geringen Beschäftigtenzahl keine Anwendung fand, griff der entlassene Arbeitnehmer die Kündigung gerichtlich an. Seine Klage hatte allerdings weder vor dem ArbG Lübeck noch vor dem LAG Schleswig-Holstein Erfolg. Das LAG Schleswig-Holstein hob hervor, die Kündigung verstoße nicht gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB). Der Vorwurf willkürlicher, sachfremder oder diskriminierender Ausübung des Kündigungsrechts scheidet aus, wenn - wie hier - ein irgendwie einleuchtender Grund für die Kündigung vorliege. Eine lange Betriebszugehörigkeit, ein hohes Lebensalter sowie sonstige Tatsachen, die eine



Person als sozial schwachen Arbeitnehmer ansehen lassen, seien nicht bereits an sich geeignet, eine Kündigung als unwirksam einzuordnen. Anderenfalls würde allein durch Zeitablauf ein Arbeitnehmer über die Vorschrift des § 242 BGB in die Unkündbarkeit hineinwachsen. Ein Auswahlfehler des Arbeitgebers sei schließlich auch nicht ersichtlich. Es fehle schon an der Vergleichbarkeit des Klägers mit den verbliebenen weiteren zwei in der Werkstatt eingesetzten Arbeitnehmern.

**LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 9.9.2009 - 3 Sa 153/09**

### ***Unsere Seminartipps zur Vertiefung:***

#### **Krankheit und Kündigung**

<b>Termin:</b> 02. - 03.12.09
<b>Referent/in:</b> Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover
<b>Veranstaltungsort:</b> Pullman Hotels and Resorts, Dortmund

#### **Betriebsbedingte Kündigung. Sozialplan & Interessenausgleich in der Wirtschaftskrise**

<b>Termin:</b> 13.01.2010
<b>Referent/in:</b> Ulrich Krätzig, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Höxter
<b>Veranstaltungsort:</b> Welcome Hotel Paderborn, Paderborn

#### **Die richtige Kündigungsschutzklage**

<b>Termin:</b> 25. - 26.01.10
<b>Referent/in:</b> Heike Schnependahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin
<b>Veranstaltungsort:</b> Pullman Hotels and Resorts, Dortmund

### **Anspruch auf PC für Betriebsratstätigkeit**

Der Betriebsrat kann unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse und der sich ihm stellenden Aufgaben frei darüber entscheiden, ob der Arbeitgeber ihm ein bestimmtes Sachmittel – hier: PC nebst Zubehör – zur Verfügung stellen muss.

Sachverhalt: Der Betriebsrat einer großen Drogeriemarkt-Kette verlangte von der Arbeitgeberin einen PC inklusive Zubehör, nachdem er jahrelang mit elektrischen Schreibmaschinen hatte vorlieb nehmen müssen. Auf die ablehnende Haltung des Unternehmens hin stellte das Gremium schließlich einen gerichtlichen Antrag mit der Begründung, dass wegen der unnötigen



Papierarbeit eine ordnungsgemäße Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte kaum noch möglich sei. Sowohl das Arbeitsgericht (ArbG) Nürnberg als auch das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg in zweiter Instanz gaben dem Betriebsrat Recht. Die Prüfung, ob ein vom Betriebsrat verlangtes Sachmittel zur Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich und nach § 40 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen ist, obliegt dem Betriebsrat. Er muss dabei zwischen dem Interesse der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamtes einerseits und dem Gesichtspunkt der Anschaffungskosten für den Arbeitgeber andererseits abwägen. Handelt es sich um die Anschaffung einer bestimmten Technik, bewegt sich der Betriebsrat jedenfalls dann innerhalb des entsprechenden Beurteilungsrahmens, wenn schon der Arbeitgeber die fragliche Technik zur Erfüllung seines Parts an grundlegenden, betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben einsetzt. Hier war auf Seiten des Arbeitgebers bei Grundsatzfragen – etwa des Abschlusses von Betriebsvereinbarungen – unstrittig die Verkaufsleitung Ansprechpartnerin für den Betriebsrat. Dieser standen aber zur Erfüllung ihrer Aufgaben PCs zur Verfügung. Dementsprechend konnte auch der Betriebsrat verlangen, mit dieser Technik ausgestattet zu werden.

**LAG Nürnberg, Beschl. v. 24.08.2009 – 5 TaBV 32/06**

### ***Unser Seminartipp zur Vertiefung***

#### **Die Geschäftsführung des Betriebsrats. Effektive Betriebsratsarbeit des gesamten Gremiums**

<b>Termin:</b> 04. - 08.10.10
<b>Referent/in:</b> Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold, Heiner Reimann, Arbeitsrechtstrainer
<b>Veranstaltungsort:</b> Hotel Rodderhof, Bad Neuenahr-Ahrweiler

Zusammengestellt von Rechtsanwältin Esther Lehmann

