

Info-Brief - Dezember 2018

Liebe Leserinnen und Leser,
wir wünschen allen eine stressfreie Adventszeit,
ein fröhliches Weihnachtsfest und
einen guten Rutsch ins Neue Jahr
Euer Team Thannheiser.

Liebe Mandantinnen und Mandanten,
es war eine Freude mit Ihnen/Euch zu arbeiten
und Sie/Euch unterstützen zu dürfen.
Wir sagen **DANKE** für Ihr/Euer Vertrauen und
Anerkennung. Aber auch für Ihr/Euer Engagement!!

Wir spendeten dieses Jahr an
kiva (<http://www.kiva.org/home>)
Ärzte ohne Grenzen (<https://www.aerzte-ohne-grenzen.de/>)
SOS Kinderdörfer (<https://www.sos-kinderdoerfer.de/>)
Welthungerhilfe (<https://www.welthungerhilfe.de/>)
daher wieder keine dicken Geschenke.....

Als PDF steht der Info-Brief unter
<http://www.thannheiser.de/thannheiser/arbeitnehmer/infos.html>
zum kostenlosen Download bereit.

Arbeitsrecht

Brückenteilzeit ab 01.01.2019

Mit der Einführung der Brückenteilzeit wird Beschäftigten in Betrieben ermöglicht, ihre Arbeitszeit für ein bis fünf Jahre zu reduzieren. Besondere Gründe wie Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen müssen die Beschäftigten für die Brückenteilzeit nicht vorweisen. Voraussetzung ist allerdings, dass ihr Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und keine schwerwiegenden betrieblichen Gründe dagegensprechen. Nach Ablauf der Befristung haben die Betroffenen einen Anspruch, auf ihren Vollzeitjob zurückzukehren.

In kleineren Betrieben mit bis zu 45 Beschäftigten gilt der Anspruch nicht. Für Betriebe zwischen 46 und 200 Arbeitnehmern gilt eine Zumutbarkeitsgrenze: Sie müssen nur jedem 15. Beschäftigten die befristete Teilzeit gewähren.

Außerdem regelt das Gesetz die Verlängerung der Arbeitszeit von sonstigen Teilzeitbeschäftigten neu. Es wurden mehrere Gründe eingeführt, warum eine Verlängerung abgelehnt werden kann.

Auch Excel unterliegt der Mitbestimmung!

BAG 23.10.2018 - 1 ABN 36/18

Das Bundesarbeitsgericht musste entscheiden, ob auch die Verwendung einer



■ **Achim Thannheiser**
Rechtsanwalt + Betriebswirt

■ **Angelika Küper**
Rechtsanwältin

■ **Lothar Böker**
Rechtsanwalt + Mediator

■ **Christine Matern**
Rechtsanwältin

■ **Svenja Naumann**
Rechtsanwältin

■ **Olivia Günter**
Rechtsanwältin

■ **Alexandra Borm**
Rechtsanwältin

☎ 0511 / 990 490

📄 0511 / 990 49 50

✉ Rühmkorfstr. 18
30163 Hannover

Rechtsanwalt@Thannheiser.de
www.Thannheiser.de

„alltäglichen Standardsoftware“ wie des Microsoft-Programms „Excel“ der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt, wenn Mitarbeiter der Personalabteilung Anwesenheits- und Fehlzeiten ihrer Kolleginnen und Kollegen per Hand in eine Excel-Tabelle eintragen. Aus Sicht des Arbeitgebers handelte es sich bei der Tabelle nur um einen „digitalisierten Handzettel“. Die per Hand in das System eingegebenen Informationen würden durch das System nicht verändert. Die Anwesenheitslisten könnten daher ebenso gut in einem Microsoft Word-Dokument erzeugt bzw. abgebildet werden.

Das BAG hat entschieden, dass auch die Einführung und Nutzung von einfachen Programmen wie „Excel“ von Microsoft zur Personaldatenverwaltung der Mitbestimmung unterliegen. Eine Geringfügigkeitsschwelle gibt es nach Ansicht der Richter bei der Nutzung softwarebasierter Personalverwaltungssysteme nicht.

Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen bei der „Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen“. Es muss kein kompliziertes Computerprogramm eingeführt werden, das zum Beispiel die Arbeitsgeschwindigkeit, die Arbeitsqualität und Anwesenheitszeiten erfassen und auswerten kann, um nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmen zu dürfen.

Auf dem Firmenparkplatz streiken kann erlaubt sein

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.11.2018, 1 AZR 189/17

Gewerkschaften dürfen Streiks auf dem Gelände des Arbeitgebers organisieren, wenn es dazu keine Möglichkeit auf öffentlichen Straßen gibt (ver.di vs. Amazon).

Im September 2015 wurde Amazon an zwei Tagen bestreikt. Die streikführende Gewerkschaft ver.di baute an beiden Tagen auf dem Parkplatz vor dem Haupteingang Stehtische und Tonnen auf. Dort positionierte sie ihre Vertreter und streikende Beschäftigte, die Flugblätter an die zur Arbeit kommenden Kolleginnen und Kollegen verteilten und sie zum Streik aufriefen. Am freien Betreten des Betriebs wurde dabei niemand gehindert, d.h. es gab keine Betriebsblockaden.

Amazon wollte sich als Besitzer (Pächter) auf das Abwehrrecht gemäß § 863 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) berufen und den Streik als „Störung“ dieses Rechts untersagen lassen. Das Gericht hatte nun das Besitzrecht gegen das Streikrecht abzuwägen. Das Streikrecht ist schützenswerter, da es auf dem nur 1 bis 1,5 m breiten Gehweg vor der Einfahrt zum Firmenparkplatz keine Möglichkeit gab, Streikposten aufzustellen, denn das hätte die Sicherheit und Leichtigkeit des Verkehrs erheblich beeinträchtigt.

Der Entscheidung zeigt, dass im Einzelfall das Recht des Arbeitgebers, den Streikenden die Nutzung seines Eigentums oder Besitzes zu verbieten, eingeschränkt wird, wenn ein Streik sonst nicht wirksam durchgeführt werden kann.

Einstweilige Verfügung gegen rechtswidrige Freistellung möglich!

LAG Niedersachsen 08.10.2018 - 12 Ta 279/18

Der langjährige Schulleiter einer Berufsfachschule war im Mai 2018 ordentlich

zum Jahresende 2018 gekündigt worden. Dagegen reichte er Kündigungsschutzklage ein. Ende August wurde er dann ohne Begründung für den Rest der verbleibenden Kündigungsfrist freigestellt. Um seine Beschäftigung im zwar gekündigten, aber noch bestehenden Arbeitsverhältnis durchzusetzen, beantragte er beim Arbeitsgericht Hannover den Erlass einer einstweiligen Verfügung. Das Arbeitsgericht wies den Antrag zurück. Begründung des Gerichts: Der Schulleiter hätte ein besonderes Beschäftigungsinteresse darlegen müssen. Das hatte er nicht getan, so dass der Antrag nach Ansicht des Arbeitsgerichts zurückzuweisen war.

In der zweiten Instanz vor dem LAG Niedersachsen hatte der Schulleiter Erfolg. Das LAG verpflichtete den Arbeitgeber, ihn bis zum 31.12.2018 zu beschäftigen. Das Gericht begründet seine Entscheidung damit, dass dem aus dem Grundgesetz hergeleiteten Anspruch auf Beschäftigung des Beschäftigten vom Arbeitgeber entgegengehalten werden muss, dass sein Interesse an einer Nicht-Beschäftigung des Schulleiters überwiegt. Er muss zum Beispiel einen besonderen Vertrauensverlust darlegen. Ohne einen besonderen Grund überwiegt generell das Beschäftigungsinteresse der Beschäftigten.

Der neben dem Anspruch auf Beschäftigung erforderliche Verfügungsgrund (die Eilbedürftigkeit) ergibt sich nach Ansicht des LAG dann daraus, dass durch jeden Tag der Nichtbeschäftigung der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers für diesen Tag untergeht und nicht mehr nachholbar ist.

Insgesamt ein großer Erfolg zu Gunsten rechtswidrig freigestellter Beschäftigter, die ihre Berufspraxis nicht bis zum Ende der Kündigungsfrist verlieren wollen oder eben gerne arbeiten. Der Anspruch sollte jedoch nicht mit dem Weiterbeschäftigungsanspruch nach „beendetem“ Arbeitsverhältnis verwechselt werden.

Urlaub verfällt nicht automatisch

EuGH 06.11.2018 - C-619/16, C-684/16

Im Juni hatten wir auf die anstehende Entscheidung hingewiesen und nun hat der EuGH entschieden, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht automatisch deshalb verfallen darf, weil die/der Beschäftigte keinen Urlaub beantragt hat.

Kann der Arbeitgeber jedoch nachweisen, dass die/der Beschäftigte freiwillig und in voller Kenntnis der Sachlage darauf verzichtet habe, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, so sieht es anders aus. Voraussetzung ist auch noch das die/der Beschäftigte vom Arbeitgeber in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen. Dann kann es zum Verlust dieses Anspruchs und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – dem entsprechenden Wegfall einer finanziellen Vergütung kommen.

Die vorstehenden Grundsätze gelten unabhängig davon, ob es sich um einen öffentlichen oder einen privaten Arbeitgeber handelt.

Urlaub kann vererbt werden

EuGH 06.11.2018 - C-569/16, C-570/16

Ebenfalls neu für unser Arbeitsrecht sind die weiteren Entscheidungen des EuGH vom 6.11.2018. Er stellte fest, dass die Erben einer/eines verstorbenen

Beschäftigten von dessen ehemaligem Arbeitgeber eine finanzielle Vergütung für den von der/dem Beschäftigten nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verlangen können.

Der Anspruch der/des verstorbenen Beschäftigten auf eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub könne nämlich im Wege der Erbfolge auf seine Erben übergehen. Denn der Anspruch einer/eines Beschäftigten auf bezahlten Jahresurlaub geht nach Ansicht des EuGH nach dem Unionsrecht nicht mit seinem Tod unter. Außerdem können die Erben einer/eines verstorbenen Beschäftigten eine finanzielle Vergütung für den von ihm nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verlangen.

Nach Auffassung des EuGH können sich die Erben unmittelbar auf das Unionsrecht berufen, sofern das nationale Recht eine solche Möglichkeit ausschließt und sich daher als mit dem Unionsrecht unvereinbar erweist, und zwar sowohl gegenüber einem öffentlichen als auch gegenüber einem privaten Arbeitgeber.

Unfallschutz im Homeoffice

Bundessozialgericht 27.11.2018 - B 2 U 28/17 R

Im konkreten Fall hatte eine Beschäftigte dagegen geklagt, dass die Berufsgenossenschaft einen Sturz auf der heimischen Kellertreppe nicht als Arbeitsunfall anerkannt hatte. Die Klägerin arbeitete als Telefonverkäuferin im Vertrieb des Unternehmens – im Home-Office von zuhause. Ihr Büroraum lag im Kellergeschoss. Als sie mit ihrem Laptop die Kellertreppe hinunterging, um von ihrem Home-Office-Raum aus ihren Vorgesetzten anzurufen, stürzte sie und verletzte sich an der Wirtelsäule.

Das Landessozialgericht meinte noch, die Außenhaustür sei eine Art Grenze für den Unfallversicherungsschutz, dieser beginne erst dahinter. Wege innerhalb des häuslichen Bereichs seien nur versichert, wenn die Situation durch eine Art Rufbereitschaft und die Notwendigkeit, sofort zu handeln, geprägt sei oder der Unfallort auch Betriebszwecken wesentlich diene, d.h. für betriebliche Belange ständig und nicht nur gelegentlich genutzt werde.

Das BSG hat richtiggestellt, dass die an der Außentür des Wohnhauses orientierte Grenzziehung für Betriebswege nicht greift, wenn sich sowohl die Wohnung des Versicherten als auch seine Arbeitsstätte im selben Haus befinden und wenn der Betriebsweg in Ausführung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt wird. Es hat den Unfall als Arbeitsunfall anerkannt.

Ausführlich dazu und die Stellungnahme des DGB unter:

<https://www.dgb.de/themen/++co++90320016-f344-11e8-8ee0-52540088cada>

Verbraucherrecht

EU-weit gleiche Konditionen beim Online-Shopping

Ab dem 03.12.2018 müssen Händler aus der EU überall in der EU zu gleichen Konditionen Zugang zu Waren und Dienstleistungen gewähren – egal von wo die Internetseite aufgerufen wurde. Das sog. Geoblocking wird abgeschafft. Bisher konnten Händler für Kunden aus anderen Mitgliedstaaten den Zugang zu einer Internetseite blockieren oder sie auf eine andere Seite mit schlechteren Konditionen umleiten.

Strengere Vorgaben für Erdnussöl in Kosmetik

Bei Allergikern kann Erdnussöl gesundheitliche Probleme auslösen. Deshalb dürfen ab dem 25.12.2018 nur noch Produkte mit Erdnussöl verkauft werden, wenn die Mengen allergieauslösender Proteine sehr gering sind. Erdnussöl kann zum Beispiel in Cremes, Lotionen oder Badezusätzen enthalten sein.

Familienrecht

Neue Düsseldorfer Tabelle

Die vom Oberlandesgericht Düsseldorf regelmäßig herausgegebene Tabelle zum Unterhalt wird zum 1. Januar 2019 angepasst. Hierbei wurden die Bedarfssätze für minderjährige Kinder in der ersten Einkommensgruppen der Tabelle den Vorgaben der Mindestunterhaltsverordnung angepasst. Der monatliche Mindestunterhalt beträgt ab dem Jahresanfang:

1. Altersstufe (bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres) = 354 €
2. Altersstufe (bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres) = 406 €
3. Altersstufe (bis zur Volljährigkeit) = 476 €

Die Bedarfssätze der 2.-5. Einkommensgruppe wurden jeweils um 5 % und die der 6.-10. Einkommensgruppe um jede 8 % des Mindestunterhalts erhöht. Für die volljährigen Kinder bleiben die Bedarfssätze unverändert.

Die neue Düsseldorfer Tabelle nebst Anmerkungen finden Sie unter:

http://www.olg-duesseldorf.nrw.de/infos/Duesseldorfer_Tabelle/Tabelle-2019/Duesseldorfer-Tabelle-2019.pdf

Steuerrechtlicher Ausblick ins Jahr 2019:

Steuerfreies Job-Ticket

Ab dem kommenden Jahr können Arbeitgeber ihren Beschäftigten den Weg zur Arbeit steuerlich attraktiver gestalten. Zuschüsse und Sachbezüge für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel im Linienverkehr, etwa mittels Job-Ticket, sind dann von der Steuer befreit. Allerdings müssen Beschäftigte wissen: Die steuerfreie Leistung wird im Rahmen der Einkommensteuererklärung auf die Entfernungspauschale angerechnet.

Begünstigung dienstlicher Elektro- und Hybridfahrzeuge

Ein ab 2019 angeschafftes Elektro- bzw. Hybridfahrzeug muss im Rahmen der Berechnung des geldwerten Vorteils nur noch mit der Hälfte des Neuwagenpreises angesetzt werden. Diese besondere Begünstigung gilt für Anschaffungen bis zum 31.12.2021.

Kindergeld und Kinderfreibetrag steigen

Für Kinder steigt das Kindergeld ab Juli 2019 um 10 Euro monatlich pro Kind. Für das erste und zweite Kind beträgt es dann 204 Euro, für das dritte 210 Euro. Für jedes weitere gibt es monatlich 235 Euro. Der steuerliche Kinderfreibetrag steigt im kommenden Jahr um 192 Euro auf 4.980 Euro.

Höherer Grundfreibetrag

Der steuerliche Grundfreibetrag steigt in 2019 von derzeit 9.000 Euro auf 9.168 Euro an. 2020 wird er sich nochmals auf dann 9.408 Euro erhöhen, d.h. erst ab dieser Grenze muss das Einkommen versteuert werden. Dadurch ergibt sich ein steuermindernder Effekt.

Schnell noch zum Standesamt?

Der standesamtliche Eheschluss bis zum anstehenden Jahresende führt dazu, dass für das gesamte Jahr 2018 die gemeinsame Veranlagung gewählt werden kann. Dieser sog. Splittingvorteil ist besonders für deutlich unterschiedlich verdienende Ehepaare und Lebenspartner lukrativ.

Werbeblock

In Kürze soll es unseren Kommentar zum MTV Versicherungen auch als gedruckte Version zu erwerben geben. Der Verlag holt Angebot für den Druck ein und dann werden sie über diesen bestellt werden können:

buchshop@verdi-bub.de

BUCHTIPP

Tarif-Kommentar als E-Book

Tarifvertragstexte sind nicht selbsterklärend, sondern sie müssen kommentiert und erläutert werden. Für das private Versicherungsgewerbe gibt es jetzt erstmals einen Kommentar aus Gewerkschafts- und Arbeitnehmersicht – und zwar als E-Book, so dass schnell und einfach auf einzelne Inhalte zugegriffen werden kann. Behandelt werden Themen wie Sonderzahlungen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen oder die Frage, wann zuschlagspflichtige Mehrarbeit vorliegt. Für die Praxis besonders wichtig sind die ausführlichen Erläuterungen zur Eingruppierung.

Der Titel: »Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe – Kommentar für die betriebliche Praxis«, Autoren: Yvonne Reinartz, Achim Thannheiser, Torsten Tiefenbacher, 1. Auflage 2017; zu beziehen unter: www.shop.verdi-bub.de > E-Books



Team Thannheiser

Achim Thannheiser

Rechtsanwalt + Betriebswirt

Angelika Küper

Rechtsanwältin + Dozentin für Wirtschaftsrecht

Lothar Böker

Rechtsanwalt + Mediator

Christine Matern

Rechtsanwältin

Svenja Naumann

Rechtsanwältin

Olivia Günter

Rechtsanwältin

Alexandra Borm

Rechtsanwältin

Silke Papke

Rechtsanwaltsfachangestellte

Josefa Günther

Rechtsanwaltsfachangestellte

Christina Pedit

Auszubildende

Rühmkorfstr. 18, 30163 Hannover

Tel: 0511 990490

E-Mail: Thannheiser@Thannheiser.de

www.thannheiser.de