

# ARBEITGEBER INFO <sup>2/2011</sup>

FÜR DIE PERSONALPRAXIS

AUSSCHLUSSFRIST (SCHRIFTLICHE GELTENDMACHUNG)

AUS DER RECHTSPRECHUNG

SCHUTZ BEHINDERTER, ABER NICHTSCHWERBEHINDERTER  
MENSCHEN



# INHALTSVERZEICHNIS

Überblick	▶	4
I. Informationen zu Gesetzen und Tarifverträgen Geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte	▶	8
II. Für die Personalpraxis		
1. Ausschlussfrist (schriftliche Geltendmachung)	▶	10
2. Gehaltsüberzahlungen und Ausschlussfrist	▶	11
III. Aus der Rechtsprechung		
1. Kinderbezogene Entgeltbestandteile – unschädliche Unterbrechungen	▶	14
2. „Raucherpause während der Arbeitszeit ohne Ausstempeln – fristlose Kündigung“	▶	14
3. Schutz behinderter, aber nichtschwerbehinderter Menschen	▶	15
4. Auszubildenden kann während der Probezeit gekündigt werden	▶	16
IV. Der aktuelle Praxisfall Einstellung einer Frauenbeauftragten – Mitbestimmungsrecht des Personalrats?	▶	18
V. Fachliteraturbesprechungen	▶	26

# IMPRESSUM

Herausgeber: Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin | Goethestraße 85 | 10623 Berlin | Tel.: (030) 21 45 81-11 | Fax: (030) 21 45 81-18 |  
E-Mail: kontakt@kavberlin.de | www.kavberlin.de | Schriftleitung: Claudia Pfeiffer Geschäftsführerin | Gestaltung: HELDISCH.com

Jahresabonnement: 229 Euro

Bei Mitgliedern bereits im Jahresbeitrag enthalten

# ÜBERBLICK

AG-INFO HEFT 2/2011 VOM 17. FEBRUAR 2011

## I. INFORMATIONEN ZU GESETZEN UND TARIFVERTRÄGEN

### ▶ Geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte

Der Gesetzgeber hat für sich Handlungsbedarf hinsichtlich des Personenkreises der Minijobber erkannt.

Die Arbeitgeber müssen künftig zusätzliche Angaben in den Entgeltunterlagen vorhalten.

## II. FÜR DIE PERSONALPRAXIS

### ▶ 1. Ausschlussfrist (schriftliche Geltendmachung)

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden (§ 37 Abs. 1 Satz 1 TVöD). Entsprechendes gilt nach § 20 Satz 1 TV-V, § 37 Abs. 1 Satz 1 TV-Ärzte/VKA, § 19 TVAöD, § 17 TVPöD.

Das BAG hat mit Urteil vom 7. 7. 2010 - 4 AZR 549/08 - zu der inhaltsgleichen Vorschrift in § 70 Satz 1 BAT entschieden, eine Geltendmachung per E-Mail genüge dem tarifvertraglichen Schriftformerfordernis.

### ▶ 2. Gehaltsüberzahlungen und Ausschlussfrist

Bei versehentlichen Gehaltsüberzahlungen des Arbeitgebers stellt sich zumeist die Frage, für welchen zurückliegenden Zeitraum er die Rückzahlung des zuviel gezahlten Entgelts verlangen kann. Das BAG hatte mit Urteil vom 13. 10. 2010 - 5 AZR 648/09 - über folgenden Fall zu entscheiden.

### III. AUS DER RECHTSPRECHUNG

- ▶ 1. Kinderbezogene Entgeltbestandteile – unschädliche Unterbrechungen nach § 11 Abs. 1 Satz 3 TVÜ-VKA

Reduzierung der Pflichtdienstzeiten für Grundwehrdienst- und Zivildienstleistende von neun auf sechs Monate nach dem Wehrrechtsänderungsgesetz 2010

Durch das am 1. Dezember 2010 in Kraft getretene Gesetz zur Änderung wehr- und zivildienstrechtlicher Vorschriften 2010 (Wehrrechtsänderungsgesetz 2010 – WehrRÄndG 2010 – BGBl. I S. 1052) die Pflichtdienstzeiten für Grundwehr- und Zivildienstleistende von neun auf sechs Monate reduziert wurden.

- ▶ 2. „Raucherpause während der Arbeitszeit ohne Ausstempeln – fristlose Kündigung“

hier: Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 6. Mai 2010 – 10 Sa 712/09

In unserer Praxis berichten uns Mandanten immer wieder, dass es innerbetriebliche Auseinandersetzungen über sogenannte „Raucherpausen“ gibt. Zu dieser Thematik hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz nunmehr eine aus unserer Sicht interessante Entscheidung erlassen, auf die wir Sie gern hinweisen möchten.

- ▶ 3. Schutz behinderter, aber nichtschwerbehinderter Menschen

Urteil des BAG vom 27.01.2011 – 8 AZR 580/09 –

Nach dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 18. August 2006 kann sich auf die Schutzvorschriften für schwerbehinderte Menschen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB IX) nur berufen, wer unter den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fällt. Das sind schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 oder die diesen durch ein förmliches Verfahren gleichgestellten Menschen. Wer nicht zu diesem Personenkreis gehört, kann sich zur Abwehr einer Benachteiligung wegen Behinderung ab August 2006 auf das AGG berufen.

## ÜBERBLICK

- ▶ 4. Auszubildenden kann während der Probezeit auch ohne Zustimmung des Personalrats gekündigt werden

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg können Arbeitgeber, die einen Auszubildenden für ungeeignet halten, das Ausbildungsverhältnis während der Probezeit auch ohne Zustimmung des Personalrats wirksam fristlos kündigen (LAG Berlin-Brandenburg v. 12.5.2010 – 23 Sa 127/10). Es genügt insoweit, dass der Arbeitgeber seiner Eignungsbeurteilung einen zutreffenden Sachverhalt zugrunde gelegt hat und die Kündigung nicht aus Gründen außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes, wie zum Beispiel Willkür, unwirksam ist. Eine etwaige Zustimmungsverweigerung des Personalrats wäre in diesem Fall unbeachtlich.

### IV. DER AKTUELLE PRAXISFALL

- ▶ Einstellung einer Frauenbeauftragten – Mitbestimmungsrecht des Personalrats?

Bei Einstellungen in den öffentlichen Dienst ist grundsätzlich Art. 33 Abs. 2 GG zu beachten, wonach für den Zugang zu einem öffentlichen Amt nur die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ausschlaggebend sein darf. Jeder Personalrat in Berlin, der gemäß § 87 Nr. 1 PersVG um Zustimmung zur Einstellung eines neuen Mitarbeiters gebeten wird, wird darauf schauen, dass diese Grundsätze beachtet werden – neben anderen Kriterien, die sich aus dem Schutz der kollektiven Interessen der vom Personalrat vertretenen Beschäftigten ergeben.