

Newsletter AGV-aktuell

Liebe Mitglieder,
sehr geehrte Damen und Herren,
in unserem neuen Newsletter haben wir wieder einige aktuellen Neuigkeiten für Sie.

Unsere Themen für Sie

1. Verstärkung im Team des AGV
 2. Novum: Erstmals vorgezogener Tarifabschluss in der Nordwestdeutschen Gipsindustrie
 3. Berufsunfähigkeit - (K)ein Thema? Beitrag des IPV eV
 4. Rechtsprechung: Kündigung wegen öffentlicher Kritik am Arbeitgeber
 5. Noch Spaß an der Arbeit? Lesetipp: „Die neue Lust an der Arbeit – Wie Sie mit Genuss bessere Leistungen erzielen“
 6. Rechtsprechung: Urlaubs- und Weihnachtsgeld - betriebliche Übung und vertraglicher Freiwilligkeits-vorbehalt
-

Verstärkung im Sekretariat

wir heißen [Frau Busse](#) herzlich willkommen in unserem Team

Wir konnten unser Team erneut personell verstärken und freuen uns sehr, seit dem 01.09.2023 **Frau Catrin Busse** als Organisationstalent und Assistenz in unserem Sekretariat begrüßen zu dürfen. Frau Busse ist Hildesheimerin, hat einen Studienabschluss als Betriebswirtin, eine Ausbildung als Speditionskauffrau und war viele Jahre als Assistentin der Geschäftsleitung in einer Hildesheimer Spedition tätig. Frau Busse ist verheiratet und Mutter von drei erwachsenen Söhnen.



Verstärkung in der Buchhaltung

ebenfalls freuen wir uns [Herrn Kreth](#) in unserem Team begrüßen zu dürfen

Seit dem 01.08.2023 dürfen wir außerdem **Herrn Günter Kreth** bei uns im Team begrüßen. Herr Kreth sorgt für Ordnung in unserer Buchhaltung. Vormalig hat er in verantwortlicher Position als Prokurist in einem Fachbetrieb für Fliesen und Sanitär gearbeitet, und zusätzlich war er für einen größeren Baumarkt verantwortlich. Er kommt aus Gronau.

[Novum: Erstmals vorgezogener Tarifabschluss in](#)



der Nordwestdeutschen Gipsindustrie

Erfolgreicher Verhandlungsabschluss in Hildesheim

Unser AGV und der Unternehmerverband der Nordwestdeutschen Gipsindustrie sind seit vielen Jahren gemeinsam in einer Bürogemeinschaft tätig. „Westgips“ ist ein Tarifträgerverband, er verhandelt und schließt damit Tarifverträge für seine Mitglieder ab.

Erstmals in der Verbandsgeschichte haben in diesem Jahr in Hildesheim am 21.09.2023 vorgezogene Tarifverhandlungen mit der IG BCE stattgefunden, auf Arbeitgeberseite geleitet von unserem erfahrenen Verhandlungsführer Thomas Bremer, VG Orth GmbH & Co.KG .

Vorgezogen bedeutet, dass vor Ablauf der Laufzeit der bisherigen Entgelttarifverträge Ende Januar 2024 ein Tarifabschluss erzielt wurde. Dieser sieht die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie für die Beschäftigten in Höhe von € 750,00 bei Vollzeit vor, eine Tarifierhöhung ab dem 01.03.2024 in Höhe von 3,9 % sowie eine tarifliche Öffnungsklausel für die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung zum Zweck des Leasings von Dienstfahrrädern. Der Tarifabschluss hat eine Laufzeit von 15 Monaten.



Berufsunfähigkeit – (K)ein Thema?

Der IPV e.V. informiert

Viele denken, Berufsunfähigkeit trifft immer nur die anderen. Tatsache ist jedoch, dass ca. 25 % der Erwerbstätigen werden während ihres Erwerbslebens berufsunfähig.

Die finanziellen Folgen sind oft immens. Der aktuelle IPV-Report zu dem wichtigen Thema Berufsunfähigkeit behandelt in diesem Zusammenhang folgende Bereiche:

- Definition der Berufsunfähigkeit
- Absicherung durch gesetzliche Versorgungssysteme
- Finanzielle Folgen
- der Versicherungsvertrag (Vertragsgestaltung etc.)
- Alternativen zur Berufsunfähigkeitsversicherung

Der IPV-Report ist diesem Rundschreiben beigelegt. Seine Lektüre ist sehr zu empfehlen.



Rechtsprechung aktuell I

Kündigung wegen öffentlicher Kritik am Arbeitgeber

Auch wir stellen in unserem Beratungsfest:

Der Ton und Umgang in den Betrieben wird rauer.

In einem Urteil vom April 2023 hat das Landesarbeitsgericht Thüringen entschieden:

1. Öffentliche, diffamierende und bloßstellende Äußerungen über den eigenen Arbeitgeber, die von einer aggressiven und feindlichen Stellung diesem gegenüber geprägt sind, sind nicht mehr vom Recht auf freie Meinungsäußerung nach Artikel 5 des Grundgesetzes gedeckt.
2. Wer Missstände bei seinem Arbeitgeber öffentlich machen will, ist zunächst verpflichtet, die Tatsachen, die er öffentlich machen will, selbst zunächst einer sorgfältigen Prüfung zu unterziehen, bevor er damit an die Öffentlichkeit geht.

In dem Fall ging es um einen seit dem 1.10.2020 bei der Beklagten als Mitarbeiter im therapeutischen Team mit einer 40-Stunden-Woche für 4.300 EUR/Monat beschäftigten Herrn, der einem Schwerbehinderten gleichgestellt ist. Er erhielt am 21.02.2022 eine fristlose und eine hilfsweise ordentliche Kündigung, weil er den Arbeitgeber mit massiver Kritik überzogen hatte, die er auch im Internet öffentlich verbreitete. Die Zustände im privaten Maßregelvollzug und im Umgang mit Patienten seien untragbar. Seinen Arbeitgeber bezeichnete die Therapeuten als „Fachklinik für Bossing und Mobbing“ inklusive Verleumdungen und Datenschutzverletzungen.

Das Gericht urteilte so:

Nach dem LAG ist die außerordentliche Kündigung wirksam, denn der Kläger hat es mit seiner Kritik überzogen. Das Grundrecht auf Meinungsfreiheit gilt auch im Arbeitsverhältnis. Auch

Äußerungen, in denen sich Tatsachen und Meinungen vermengen, die erkennen lassen, dass sie durch Elemente einer Stellungnahme, des Zurückhaltens oder Meinen geprägt sind, fallen unter den Schutzbereich des Rechts auf Meinungsfreiheit.

Kritische, auch polemische oder überspitzte Äußerungen sind zulässig. Schmähkritik jedoch, die allein auf die Diffamierung des Arbeitgebers und nicht auf eine sachliche Auseinandersetzung abzielt, ist nicht grundrechtlich geschützt und daher unzulässig. Das LAG hält gegenwärtig die überspitzten Äußerungen der Beschäftigten nicht für Schmähkritik, da sie auf eine sachliche Auseinandersetzung mit dem privaten Maßregelvollzug und bestimmten Missständen abzielte.

Dennoch sind die Äußerungen hier nicht mehr von der Meinungsfreiheit umfasst, die nicht unbeschränkt gilt. Die arbeitsvertraglichen Pflichten erfordern eine gewisse Rücksichtnahme auf den Arbeitgeber. Zwar ist die Freiheit der Meinungsäußerung auch in Art. 10 EMRK gewährleistet und dies ist auch am Arbeitsplatz gewährleistet. Deshalb ist Artikel 5 des Grundgesetzes im Lichte und in Korrespondenz sowie im Einklang mit Art. 10 EMRK auslegen und anwenden. Danach gilt, dass wer Missstände bei seinem Arbeitgeber öffentlich machen will, zunächst verpflichtet ist, die Tatsachen, die er öffentlich machen will, selbst zunächst einer sorgfältigen Prüfung zu unterziehen, bevor er damit an die Öffentlichkeit geht. Zwar muss die Beklagte als für den Kündigungsgrund vollbeweispflichtige Partei beweisen, dass der Kläger dieser Prüfungspflicht nicht nachgekommen ist. Den Kläger trifft dabei allerdings eine sekundäre Darlegungslast dahingehend, dass er darlegen müsste, welche Überprüfungen er vorgenommen hat. Dieser Darlegungslast ist er nicht nachgekommen, so dass die Kündigung nach dem LAG zulässig ist.

Das bedeutet für die Praxis:

Auch eine überhöhte und überspitzt formulierte Kritik am Arbeitgeber fällt grundsätzlich unter das Grundrecht auf Meinungsfreiheit. Eine kündigungsrelevante Schmähkritik liegt nur dann vor, wenn allein die Diffamierung der natürlichen oder juristischen Person im Vordergrund steht und ein Sachbezug fehlt. Wichtig ist: Der Beschäftigte muss vorab prüfen, ob die kritisierten, vorgeworfenen Sachverhalte der Wahrheit entsprechen und darf nicht leichtfertig, ungeprüft massive Vorwürfe gegen seinen Arbeitgeber erheben. Mit einer wissentlich unwahren oder leichtfertig falschen Anzeige einer Straftat verletzt der Arbeitnehmer seine Rücksichtnahmepflicht gegenüber dem Arbeitgeber.



Noch Spaß bei der Arbeit?

Lesetipp: „Die neue Lust an der Arbeit – Wie Sie mit Genuss bessere Leistungen erzielen.“

Darf/ muss/ kann/ soll Arbeit Spaß machen?

Manchmal fragt man sich das, und gerade in wechselvollen Zeiten wie jetzt sollte man sich diese Frage stellen und bei Zweifeln auf Lösungssuche gehen.

Inspirationen können Sie in dem im Campus-Verlag (unter www.campus.de) erschienenen Werk „Die neue Lust an der Arbeit“ finden. Die Autorin, seit vielen Jahren Coach und Trainerin, sagt: „Wir verbringen etwa ein Drittel unserer Lebenszeit damit, unserem Beruf nachzugehen.“ Schade um jeden Tag, der nicht wirklich Spaß macht! Dabei müssen traumhafte Arbeitsbedingungen nicht länger ein Traum bleiben. Es liegt an uns selbst, sie herbeizuführen.“ Susanne Westphal zeigt in ihrem Buch, wie genau das gelingt. Dabei ist wichtig, dass vier Komponenten zusammenkommen: Wir müssen tun, was wir 1. besonders gut können, was uns 2. begeistert, was 3. andere nutzt und was 4. zu unserem Leben passt. Dank Westphals zahlreicher Tipps kann man sich den Arbeitsalltag erleichtern und verschönern – damit man nicht länger das Gefühl hat, im Büro wertvolle Lebenszeit zu verschwenden.

In jedem der vier Aspekte führt sie mit Erkenntnissen aus der Wissenschaft ein und untermauert ihre Praxistipps mit ihren Portraits von Menschen, die zeigen, wie sie ihre Arbeitslust entdeckt haben.

Wir finden: locker geschrieben, viele praktische Tipps, und warum nicht auch einmal etwas ausprobieren?



Immer wieder taucht gegen Ende eines jeden Jahres die Frage auf, ob und wie die Zahlung von Leistungen wie zusätzlichem Urlaubs- und Weihnachtsgeld durch arbeitsvertragliche Regelungen auch tatsächlich freiwillig bleibt und nicht durch eine betriebliche Übung dennoch eine Zahlungspflicht entsteht.

- Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil vom 25.01.2023 (Az.: 10 AZR 109/22) entschieden. In dem Fall ging es um einen seit 2014 beim Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag in den Monaten November und Dezember den Erhalt eines Urlaubs- sowie Weihnachtsgeldes vorsah. Der Arbeitgeber stellte die Zahlung seit dem Jahr 2020 ein und berief sich auf den im Arbeitsvertrag vereinbarten Freiwilligkeitsvorbehalt. Der Arbeitnehmer klagte die Zahlungen ein. Entschied das zuständige Arbeitsgericht in erster Instanz noch zugunsten des Arbeitgebers, urteilte das Landesarbeitsgericht in der zweiten Instanz, dass dem Kläger der Anspruch zustehe.

Das Bundesarbeitsgericht urteilte abschließend so:

- Nach Auffassung der Richter steht dem Arbeitgeber der Anspruch sowohl auf das Urlaubs- als auch auf das Weihnachtsgeld nach billigem Ermessen aus betrieblicher Übung zu; der arbeitsvertraglich vereinbarte Freiwilligkeitsvorbehalt stehe dem nicht entgegen.
- Betriebliche Übung entsteht nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts durch die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus denen der Arbeitnehmer schließen kann, dass die entsprechende Leistung oder Vergünstigung ihm auf Dauer eingeräumt werden soll.
- Der Freiwilligkeitsvorbehalt unterliegt aber der AGB-Kontrolle und ist daher so zu gestalten, dass der Freiwilligkeitscharakter klar erkennbar ist, nach dem der Arbeitgeber gerade keine betriebliche Übung zu gewähren beabsichtigt. Die Formulierung des Arbeitgebers im Freiwilligkeitsvorbehalt verdeutliche aber nur, dass der Arbeitgeber nicht aufgrund Gesetz, Tarif- oder Arbeitsvertrag zur Zahlung verpflichtet sei.

Bedeutung für die Praxis:

- Arbeitgeber müssen also zur Vermeidung einer betrieblichen Übung arbeitsvertragliche Freiwilligkeitsvorbehalte sehr präzise und eindeutig formulieren, um der Gefahr der Verfestigung des Anspruches und damit dem Entstehen einer betrieblichen Übung zu entgehen. Außerdem sollte die aktuelle Rechtsprechung zum Anlass genommen werden, die eigenen Arbeitsverträge auf solche Freiwilligkeitsvorbehalte zu prüfen und anzupassen.
- Musterformulierungen können Sie selbstverständlich über unsere Geschäftsstelle erhalten.



Heike Hafenmaier
Geschäftsführerin



Jan Felix Vogel
Rechtsanwalt
(Syndikusrechtsanwalt)

Haben Sie noch Fragen? Dann melden Sie sich gern bei uns!

Kontakt

ARBEITGEBERVERBAND
im Bezirk Hildesheim eV

ANSCHRIFT
Kaiserstraße 15
31134 Hildesheim



TELEFON / FAX
Tel: 05121-7632-0
Fax: 05121-7632-18

E-MAIL: info@agvhildesheim.de

Arbeitgeberverband im Bezirk Hildesheim e.V.

Kaiserstr. 15, 31134, Hildesheim

This email was sent to {{contact.EMAIL}}
You've received this email because you've subscribed to our newsletter.

[Unsubscribe](#)

