

Newsletter

6. Oktober 2017

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

anbei senden wir Euch wieder ein paar interessante Informationen für die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung.

Bei Offenkundigkeit der Schwerbehinderung ist kein Nachweis erforderlich.

Schwerbehinderte müssen ihre Schwerbehinderteneigenschaft gegenüber dem Arbeitgeber dann nicht nachweisen, wenn die Schwerbehinderung offenkundig ist. Dabei muss jedoch nicht nur das Vorliegen einer oder mehrerer Beeinträchtigungen offenkundig sein, sondern auch, dass der Grad der Behinderung auf wenigstens 50 in einem Feststellungsverfahren festgesetzt würde.

LAG Rheinland-Pfalz vom 12 Januar 2017 – 5Sa361/16

Mehr dazu <https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/sozialrecht/schwerbehinderte/bei-offenkundigkeit-der-schwerbehinderung-kein-nachweis-erforderlich/>

Lügen beim Vorstellungsgespräch?

Beim Bewerbungsgespräch auch schon mal auf eine unbeliebte Frage keine Antwort gewusst? Welche Fragen darf der zukünftige Arbeitgeber dem Bewerber überhaupt stellen? Welche Folgen hat es, wenn Bewerber*innen bei einer unzulässigen Frage lügen? Mit welchen Konsequenzen muss der/die Bewerber*in rechnen, wenn auf eine zulässige Frage bewusst falsch geantwortet wurde?

Mehr dazu <https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/haben-luegen-keine-beine/>

Kein Anspruch auf Sozialplanabfindung und Nachteilsausgleich

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg lehnte in dem von ihm entschiedenen Fall einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung einer Abfindung aufgrund eines Sozialplans zusätzlich zu einem Anspruch auf Zahlung eines Nachteilsausgleiches ab.

Erhalten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die Zahlung eines Nachteilsausgleiches, so ist dieser gezahlte Betrag auf einen Anspruch auf eine Abfindungszahlung aus dem Sozialplan aufgrund Beendigung des Arbeitsverhältnisses anrechenbar. Ein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung besteht dann nicht, wenn die Zahlung wegen Nachteilsausgleich höher ist als die Abfindungssumme. Aus einem Verstoß gegen die Konsultationspflichten im Massenentlassungsverfahren ergibt sich nichts anderes, fasst DGB-Jurist Marco Veeck das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg zusammen.

Landesarbeitsgericht Berlin Brandenburg, Urteil vom 29.03.2017, 4 Sa 1619/16

Mehr dazu <https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/kuendigung/kein-anspruch-auf-sozialplanabfindung-und-nachteilsausgleich/>

Unwirksamkeit aufgrund Tarifvorrangs

Nach Paragraph 77 Absatz 3 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.

Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Tarifvertrag eine entsprechende Öffnungsklausel enthält. Ansonsten sind Betriebsvereinbarungen von Anfang an unwirksam. Das gilt auch für günstigere Betriebsvereinbarungen und unabhängig davon, ob der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Der Arbeitgeber kann sich auf die Unwirksamkeit auch dann berufen, wenn er bei Abschluss der Betriebsvereinbarung wusste, dass ein Verstoß gegen den Tarifvorrang vorlag.

BAG vom 26. Januar 2017 – 2 AZR 405/16

Mehr dazu <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=a40deba1a4f8d09a749aeaec136a2745&nr=19184&pos=0&anz=1>

Versetzung von Betriebsräten

Die betriebsübergreifende Versetzung eines Mandatsträgers im Sinne von Paragraph 103 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bedarf nach Paragraph 103 Absatz 3 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats. Dieses Beteiligungsverfahren ist spezieller als das bei Versetzungen nach Paragraph 99 BetrVG und geht diesem deshalb vor. Der Betriebsrat kann aber auch seine Zustimmung unter Berufung auf die in Paragraph 99 Absatz 2 BetrVG genannten Gründe verweigern.

Der Arbeitgeber muss die Versetzung nach Möglichkeit durch geeignete andere Maßnahmen vermeiden. Besteht eine zumutbare Möglichkeit, den Mandatsträger im Ursprungsbetrieb sinnvoll zu beschäftigen, wird er diesen in der Regel weiter entsprechend einzusetzen haben. Erst wenn sämtliche denkbaren Alternativen ausscheiden, kann eine Versetzung aus dringenden betrieblichen Gründen notwendig sein. Der Arbeitgeber ist aber grundsätzlich nicht verpflichtet, neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen, um eine Versetzung zu vermeiden.

BAG vom 27. Juli 2016 – 7 ABR 55/14

Mehr dazu <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=c49d632139bbf8512df24bf9b2b78073&nr=18985&pos=0&anz=1>

Leiharbeiter zählen bei Freistellungen mit!

Nachdem das Bundesarbeitsgericht bereits am 13. März 2013 (7 ABR 69/11) entschieden hatte, dass die in der Regel beschäftigten Leiharbeiter bei der Feststellung der Größe des Betriebsrats nach Paragraph 9 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) mitzählen, gilt dies nun auch für die Anzahl der Freistellungen im Entleihbetrieb nach Paragraph 38 Absatz 1 BetrVG. Leiharbeiter sind deshalb bei der Freistellungsstaffel mitzurechnen, wenn sie zu dem regelmäßigen Personalbestand des Betriebs zählen. Zum dauerhaften Personalstand zu rechnen sind nur die Leiharbeiter nicht, welche zur Vertretung von zeitweilig verhinderten Stelleninhabern eingesetzt werden.

Für den regelmäßigen Personalbestand ist es im Übrigen unerheblich, für welchen Zeitraum ein einzelner Leiharbeitnehmer eingesetzt wird. Es reicht aus, dass Leiharbeit längerfristig als Instrument zur Deckung des Personalbedarfs genutzt wird.

BAG vom 18. Januar 2017 – 7 ABR 60/15

Mehr dazu <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=04d4c0eb945919fddb6b5aef407e31&nr=19276&pos=0&anz=1>

Befristung auf Wunsch des Arbeitnehmers

Der Wunsch des Arbeitnehmers nach einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung kann die Befristung eines Arbeitsvertrags nach Paragraph 14 Absatz 1 Satz 2 Nummer 6 Teilzeit- und Befristungsgesetz sachlich rechtfertigen...

Für die Annahme eines Wunsches reicht aber nicht die bloße Unterzeichnung des Arbeitsvertrags. Ein Wunsch kann auch dann nicht angenommen werden, wenn der Arbeitnehmer nach reiflicher Überlegung und ausführlicher Beratung das Befristungsangebot angenommen hat. Dabei spielt auch keine Rolle, ob das Befristungsangebot mit finanziellen Vergünstigungen verbunden war.

BAG vom 18. Januar 2017 – 7 AZR 236/15

Mehr dazu <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=64a8e419ab1b60077137b37e4cfec440&nr=19298&pos=0&anz=1>

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gilt auch bei Auslandsaufenthalt

Grundsätzlich verliert eine in Deutschland getroffene Feststellung von Arbeitsunfähigkeit als Grundlage für den Erhalt von Krankengeld ihre Wirkung nicht dadurch, dass sich der Versicherte danach überwiegend im EU-Ausland aufhält.

Landessozialgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 06.07.2017 - L 5 KR 135/16

Mehr dazu

<https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/sozialrecht/krankenversicherung/arbeitsunfaehigkeitsbescheinigung-gilt-auch-bei-auslandsaufenthalt/>

Mit freundlichen Grüßen
das KlärWerk Team

KlärWerk Institut für kritische Sozialforschung und Bildungsarbeit e.V.
Norderreihe 1
22767 Hamburg
Tel.: 040 43 21 63 0
Fax: 040 43 21 63 11
<http://www.institut-klaerwerk.de/>

Diejenigen die den Newsletter nicht mehr bekommen möchten senden uns bitte eine Mail an klaerwerk@institut-klaerwerk.de