

Newsletter

4. September 2017

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Wir möchten nochmal auf unsere Fachtagung hinweisen

Fachtagung „Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen neu denken!“

Die Fachtagung findet in der Zeit vom 21. bis 22. November 2017 in Hamburg statt.

Der Anmeldeschluss ist der 25. September 2017.

Die Fachtagung soll einerseits über bisherige Erfahrungen informieren und andererseits Schritte für die praktische Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung im Betrieb vermitteln. Weitergehende Informationen sind dem Flyer zu entnehmen. (Siehe Anhang)

Informationen zur Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung:

Arbeitsbefreiung wegen Betriebsratsstätigkeit

Der Betriebsrat ist zwar grundsätzlich berechtigt durchzusetzen, dass seine Mitglieder zur Wahrnehmung erforderlicher Betriebsratsstätigkeit gemäß Paragraf 37 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz von der Arbeitspflicht befreit werden. Damit macht der Betriebsrat ein eigenes Recht geltend.

Ihm steht aber nicht das Recht zu, gegenüber dem Arbeitgeber den Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung seiner Mitglieder geltend zu machen, wenn ihnen die Einhaltung ihrer Arbeitszeit wegen der Teilnahme an einer außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit stattfindenden Betriebsratssitzung unmöglich oder unzumutbar ist. Dieser Anspruch auf bezahlte Freistellung steht nur dem Betriebsratsmitglied selbst in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer zu.

BAG Beschluss vom 21.3.2017, 7 ABR 17/15
ECLI:DE:BAG:2017:210317.B.7ABR17.15.0

Bundesarbeitsgericht legt Bonuszahlung fest

Weil ein Arbeitgeber seinem Beschäftigten die Bonuszahlung komplett gestrichen hatte, bestimmte das Bundesarbeitsgericht, dass die Höhe der Zahlung vom Gericht nach billigem Ermessen festgelegt werden könne.

Der Arbeitgeber habe gegen den Grundsatz des billigen Ermessens verstoßen, der vom Gericht inhaltlich voll überprüft werden könne

Damit gab das Bundesarbeitsgericht der Klage eines Arbeitnehmers statt, der einen Bonus für das Geschäftsjahr 2011 eingeklagt hatte. Die Bonuszahlung hatte er gegenüber seinem ehemaligen Arbeitgeber geltend gemacht.

BAG vom 3. August 2016 - 10 AZR 710/14; Vorinstanz: Hessisches LG vom 10. April 2014 - 19 Sa 1266/13 -

Anspruch auf Abfindung nur in seltenen Ausnahmefällen

Jetzt werden sich viele wundern: Ein Anspruch auf Zahlung einer sogenannten Entlassungsentschädigung besteht nur in seltenen Ausnahmefällen. Auch wenn viele meinen, dass Beschäftigten nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber eine Abfindung zusteht. Im Gegensatz zu einigen anderen europäischen Ländern besteht in Deutschland grundsätzlich kein Abfindungsanspruch nach einer Kündigung. Lediglich in Ausnahmefällen kann ein entlassener Arbeitnehmer eine Entschädigung verlangen. Wenn ein Betriebsrat mit dem Arbeitgeber im Zusammenhang mit einer Betriebsänderung einen Sozialplan ausgehandelt hat, in dem für gekündigte Beschäftigte Abfindungszahlungen vereinbart wurden, kann der Entlassene eine Entschädigung verlangen. Dies gilt insbesondere bei einer Stilllegung des gesamten Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile.

Die Höhe richtet sich nach der Regelung im Sozialplan. Ansonsten besteht ein Abfindungsanspruch nur noch, wenn eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Gründen ausgesprochen wird und der Arbeitgeber noch im Kündigungsschreiben eine Zahlung verspricht für den Fall, dass der Betroffene keine Klage gegen die Entlassung erhebt.

In der Praxis kommt es allerdings häufig zu freiwilligen Abfindungsvereinbarungen im Rahmen einer vom Beschäftigten erhobenen Kündigungsschutzklage. Zur Höhe einer solchen vereinbarten Abfindung gibt es keine gesetzlichen Vorgaben. Oft wird von einer "Regelabfindung" gesprochen, die sich meistens bei einem halben Bruttoeinkommen pro Beschäftigungsjahr bewegt. Auf eine vereinbarte Abfindung fallen Steuern an. Eine Sperrzeit wird von der Arbeitslosenagentur verhängt, wenn die Beendigung der Beschäftigung nicht durch betriebliche Gründe veranlasst, sondern durch vertragswidriges Verhalten des Beschäftigten verursacht wurde.

Mehr dazu: <https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/kuendigung/steht-mir-nach-einer-kuendigung-meines-arbeitsplatzes-eine-abfindung-zu/>

10 000 Euro Entschädigung für bespitzelten BR-Vorsitzenden

Lässt ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer ohne konkreten Anlass bespitzeln, kann das für den Arbeitgeber teuer werden. Die Bespitzelten können Geldentschädigungen einfordern, zeigt ein aktueller Fall aus Rheinland-Pfalz.

Zwischen einem Betriebsratsvorsitzenden und dessen Arbeitgeber, einem Dienstleisters zur Instandhaltung von Schienenfahrzeugen in Kaiserlautern, bestanden Meinungsverschiedenheiten. Es ging darum, ob der Betriebsrat vollständig freizustellen sei. Bis das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz den Streit entschied, beauftragte der Arbeitgeber eine Detektei, um ein eventuelles vertragswidriges Verhalten des Klägers zu untersuchen. An 20

Arbeitstagen wurde der Betriebsratsvorsitzende überwacht, ob ihm Arbeitszeitbetrug nachgewiesen werden könnte. Der Betriebsratsvorsitzende erfuhr davon und klagte erfolgreich auf Entschädigung. Das LAG Rheinland-Pfalz sprach dem Betriebsratsvorsitzenden eine Entschädigung von 10 000 Euro wegen einer schweren Persönlichkeitsrechtsverletzung zu (Az.: 5 Sa 449/16).

Mehr dazu: <https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/betriebsraete-und-personalraete/10000-euro-entschaedigung-fuer-bespitzelten-betriebsratsvorsitzenden/>

Obergrenze für Anwaltskosten des Betriebsrats

Der Arbeitgeber muss in der Regel die Kosten tragen, die entstehen, wenn der Betriebsrat einen Rechtsanwalt beauftragt. Das gilt nicht nur vor Gericht, sondern auch für die Beratung bei innerbetrieblichen Verhandlungen. Allerdings gelten die gesetzlichen Anwaltsgebühren als Obergrenze. Darüber hinausgehende Honorare muss der Arbeitgeber nur sehr selten bezahlen. In einem Fall stritten Arbeitgeber und Betriebsrat um die Kosten, die durch die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts zu Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen durch den Gesamtbetriebsrat entstanden waren.

BAG vom 14. Dezember 2016 – 7 ABR 8/15

Mehr dazu: <https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/betriebsraete-und-personalraete/obergrenze-fuer-anwaltskosten-des-betriebsrats/>

Verzugspauschale von 40 Euro auch bei Kleinstbeträgen fällig

Zahlt der Arbeitgeber den Lohn nicht pünktlich und vollständig, können Arbeitnehmer für jede nicht ordnungsgemäße Zahlung einen Pauschalbetrag von 40 Euro verlangen - auch wenn nur einige Cent zu wenig gezahlt wurden. Das entschied das Landesarbeitsgericht Niedersachsen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hat entschieden, dass die Verzugskostenpauschale in Höhe von 40 Euro im Arbeitsrecht auch dann gilt, wenn der Arbeitgeber nur eine äußerst geringfügige Summe schuldig geblieben ist.

Arbeitgeber behält Porto ein

Die Klägerin ist im Gebäudereinigungsunternehmen der Beklagten als Reinigungskraft beschäftigt. Die Beklagte übersendete die Lohnabrechnungen per Post und zog der Klägerin die Kosten hierfür in Höhe von 70 Cent jeweils vom Monatslohn ab.

Die Klägerin wehrte sich gegen diesen Abzug und klagte für die Monate Juli und August 2016 jeweils 70 Cent sowie jeweils 40 Euro Verzugspauschale ein.

Das Arbeitsgericht Oldenburg sprach ihr die 70 Cent für die Monate Juli und August zu, lehnte aber die Verzugspauschale ab, da diese im Arbeitsverhältnis nicht gelte. Hiergegen legte die Klägerin Berufung ein.

Das LAG Niedersachsen gab ihr in vollem Umfang Recht.

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 20.04.2017, 5 Sa 1263/16

Mehr dazu: <https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/lohn/verzugspauschale-von-40-euro-auch-bei-kleinstbeträgen-faellig/>

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