

Newsletter

20.07.2018

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

auch in diesem Jahr veranstalten wir wieder eine Fachtagung:

Fachtagung „Prävention bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“

vom 27. bis 28. November 2018 in Hamburg
(im H4 Hotel Hamburg-Bergedorf)

Die Fachtagung „Prävention bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ soll einerseits über bisherige Erfahrungen mit den Methoden zur Ermittlung psychischer Belastung informieren und andererseits Erkenntnisse über den Zusammenhang von psychischer Belastung und gesundheitlicher Beanspruchung gewinnen. Dadurch soll der Blick auf Gestaltungsmöglichkeiten für praktische Präventionsmaßnahmen geöffnet werden.

Unser Ansinnen ist es, mit dieser Fachtagung praktische Handlungsanleitungen für die Durchführung der „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen“ und der Gestaltung von Maßnahmen zu vermitteln.

Weitere Informationen zum Ablauf und zur Anmeldung sind dem Faltblatt und der Anmeldung (PDF) zu entnehmen.

Über eine Anmeldung würden wir uns freuen.

Informationen zur Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung:

Frage zur Anrechnung auf übertarifliche Zulagen

Ist ein Entgelt vereinbart, das sich aus einem Tarifentgelt und einer übertariflichen Zulage zusammensetzt, und erweist sich später, dass das Tarifentgelt zu niedrig angesetzt war, besteht ein Anspruch auf die ungeminderte Zulage neben dem erhöhten Tarifentgelt. Allerdings nur in den Fällen, in denen die Zulage als selbstständiger, anrechnungsfester Bestandteil der Gesamtvergütung vereinbart war.

Bei der Anrechnung einer umgruppierungsbedingten Tarifentgeltsteigerung auf eine übertarifliche Zulage hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht nach Paragraph 87 Absatz 1 Nummer 10 Betriebsverfassungsgesetz, wenn der Arbeitgeber bei allen umgruppierten Arbeitnehmern die Anrechnung vollständig vornimmt.

BAG vom 24. Oktober 2017 – 1 AZR 346/16

Kündigung bei Berufswechsel

Nach Paragraph 22 Absatz 2 Nummer 2 Berufsbildungsgesetz können Auszubildende nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder einen anderen Beruf erlernen wollen. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen, den Kündigungsgrund enthalten und eine Mindestkündigungsfrist von vier Wochen einhalten. Das Ausbildungsverhältnis muss also nicht punktgenau vier Wochen vor der beabsichtigten Aufgabe gekündigt werden. Der oder die Auszubildende darf die Kündigungsfrist grundsätzlich überschreiten und kann deshalb unter Verlängerung dieser Frist vorzeitig kündigen. Untersagt ist allerdings eine vertragliche Vereinbarung, die vom Auszubildenden verlangt, bei der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses eine längere Kündigungsfrist als die gesetzliche Vier-Wochen-Frist einzuhalten.

BAG vom 22. Februar 2018 – 6 AZR 50/17

Zulässigkeit von Altersgrenzen

Sieht eine Regelung in einer Versorgungsordnung vor, dass Ehegatten nur dann eine Hinterbliebenenversorgung erhalten, wenn sie nicht mehr als 15 Jahre jünger als der Versorgungsberechtigte sind, liegt darin keine gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßende Diskriminierung wegen des Alters.

Der Arbeitgeber hat ein legitimes Interesse, sein finanzielles Risiko zu begrenzen.

BAG vom 20. Februar 2018 – 3 AZR 43/17

Arbeitszeit freigestellter Betriebsratsmitglieder

Ein freigestelltes Mitglied des Betriebsrats ist verpflichtet, im Umfang seiner vertraglichen Arbeitszeit im Betrieb anwesend zu sein und sich dort zur Wahrnehmung von Betriebsrats Tätigkeiten bereitzuhalten.

BAG vom 25. Oktober 2017 – 7 AZR 731/15

Rechtswidrige Versetzung wird teuer für den Arbeitgeber

Ein rechtswidrig versetzter Arbeitnehmer hat Anspruch auf Ersatz des Schadens, die ihm durch diese Versetzung entsteht, also zum Beispiel Fahrtkosten und Kosten einer Mietwohnung. Für den Arbeitgeber kann es also teuer werden, wenn er Beschäftigte rechtswidrig an weit entfernte Orte versetzt.

Ein Beschäftigter der rechtswidrig von seinem Arbeitgeber in einen weit entfernten Betrieb versetzt wurde hat erfolgreich Schadensersatz eingeklagt. In einem ersten Verfahren hatte sich ein der Beschäftigte zuvor erfolgreich gegen seine Versetzung gewehrt.

Der Arbeitgeber muss nun die Kosten für Fahrtkosten, Tagegeld und Miete erstatten.

Das zuständige LAG berechnete die Ansprüche dabei nach der öffentlich-rechtlichen Reisekostenregelungen. Nach dieser Trennungsgeldverordnung sind Fahrtkosten nicht in voller Höhe für Wege vom Wohn- zum Arbeitsort zu erstatten, sondern nur der Wert einer Zugfahrt an jedem zweiten Wochenende, ohne Vergütung der Fahrtzeit.

Die Kosten für die gemietete Wohnung sind dagegen vollständig zu ersetzen. Weiterhin sprach das LAG dem Kläger für den höheren Aufwand aber einen monatlichen Ausgleich in Höhe von 236 Euro zu. Bei der Höhe orientierte sich das Gericht an den Vorschriften für das Trennungstagegeld.

Hessisches LAG vom 10. November 2017 – 10 Sa 964/17

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