

Newsletter

00.00.0000

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

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 auf unserer Homepage zu finden oder dem angehängten Faltblatt und der Anmeldung (PDF) zu entnehmen.

Informationen zur Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung:

Außerordentliche Kündigung Mandatsträger

Eine Kündigung der in Paragraph 15 Kündigungsschutzgesetz genannten Mandatsträger ist nur zulässig, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und die nach Paragraph 103 Betriebsverfassungsgesetz erforderliche Zustimmung des Betriebsrats vorliegt oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt worden ist. Letzteres ist erst dann der Fall, wenn die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats formelle Rechtskraft erlangt hat. Eine vorherige Kündigung ist unwirksam.

Die gerichtliche Entscheidung ersetzt die Zustimmung des Betriebsrats im Hinblick auf die vom Arbeitgeber geltend gemachten Kündigungsgründe. Das gilt auch, wenn während des Zustimmungsersetzungsverfahrens ein Wechsel in der Amtsträgereigenschaft stattgefunden hat. Also zum Beispiel auch, wenn der Gekündigte vorher Mitglied des Wahlvorstands war und danach zum Betriebsrat gewählt worden ist.

Hat das Gericht die Zustimmung des Betriebsrats rechtskräftig ersetzt, kann sich der Betroffene in seinem Kündigungsschutzverfahren nur auf solche Tatsachen berufen, die er in dem

Zustimmungseretzungsverfahren nicht geltend gemacht hat und auch nicht hätte geltend machen können.

BAG vom 16. November 2017 – 2 AZR 14/17

[https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-](https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=f53daff1031d00878c7ae2e6d9cc7f)

[bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=f53daff1031d00878c7ae2e6d9cc7f](https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=f53daff1031d00878c7ae2e6d9cc7f)
be&nr=19683&pos=0&anz=1

Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung

Die Änderungskündigung zur bloßen Entgeltreduzierung (also ohne sonstige Vertragsänderungen) ist als ordentliche Kündigung nur dann wirksam, wenn bei einer Aufrechterhaltung der bisherigen Personalkostenstruktur weitere, betrieblich nicht mehr auffangbare Verluste entstünden, die absehbar zu einer Reduzierung der Belegschaft oder sogar zu einer Schließung des Betriebs führen. Eine solche Situation setzt regelmäßig einen umfassenden Sanierungsplan voraus, der alle milderer Mittel ausschöpft.

Ein zur außerordentlichen Änderungskündigung berechtigender Grund liegt nur vor, wenn die Änderung der Arbeitsbedingungen für den Arbeitgeber unabweisbar notwendig ist. Etwa wenn die Änderung zum Ziel hat, die konkrete Gefahr einer Insolvenz abzuwenden.

BAG vom 20. Oktober 2017 – 2 AZR 783/16 (F)

[https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-](https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=099cd30dc081fcf18e230b4e48601)

[bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=099cd30dc081fcf18e230b4e48601](https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=099cd30dc081fcf18e230b4e48601)
146&nr=19812&pos=0&anz=1

Rückdatierung eines Arbeitszeugnisses

Wenn das Ende des Arbeitsverhältnisses und das Zeugnisdatum weit auseinanderliegen, kann sich das auf das berufliche Fortkommen von Arbeitnehmern negativ auswirken. Womöglich war der Inhalt des Zeugnisses umstritten oder sogar Gegenstand einer gerichtlichen Auseinandersetzung. Können Arbeitnehmer deshalb verlangen, dass ihr ehemaliger Arbeitgeber nachträglich das Ausstellungsdatum des Zeugnisses ändert?

Wenn das Ende des Arbeitsverhältnisses und das Zeugnisdatum weit auseinanderliegen, kann sich das auf das berufliche Fortkommen von Arbeitnehmern negativ auswirken. Denn ein potenzieller neuer Arbeitgeber könnte daraus den Schluss ziehen, dass der Inhalt des Zeugnisses umstritten, ja vielleicht sogar Gegenstand einer gerichtlichen Auseinandersetzung war. Deshalb könnte der Arbeitgeber von einer Einstellung absehen.

Das Bundesarbeitsgericht weist mit seinem Urteil vom, 9. September 1990 darauf hin, dass Arbeitnehmer, die ein Zeugnis erst einige Zeit nach ihrem Ausscheiden verlangen, eine Rückdatierung auf den Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht verlangen können. Dagegen bestehe ein Anspruch auf Rückdatierung, wenn Arbeitnehmer das Zeugnis rechtzeitig verlangen und die verspätete Ausstellung nicht auf eigener Nachlässigkeit beruhe, sondern darauf zurückzuführen sei, dass der Arbeitgeber den berechtigten Änderungswünschen nur zeitverzögert nachkomme.

In einem anderen Fall urteilte das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz am 11. Januar 2018, dass ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine Rückdatierung habe. Sein Arbeitsverhältnis endete durch einen gerichtlichen Vergleich, der dem Arbeitnehmer allerdings die Möglichkeit einräumte, dem Arbeitgeber einen Zeugnisentwurf vorzulegen. Erst siebzehn Monate später fordert der ehemalige Beschäftigte das Zeugnis an. Dieses wurde auch erstellt, allerdings mit dem aktuellen Datum.

BAG vom 9. September – 1992 5 AZR 509/91
LAG Rheinland-Pfalz – 11. Januar 2018 2 Sa 332/17

Überwachungsrechte des Betriebsrats

Zur Aufgabe des Betriebsrats gehört auch, für Arbeitnehmer auf die Herstellung innerbetrieblicher Lohngerechtigkeit hinzuwirken. Dafür muss er wissen, welche Vergütungen effektiv gezahlt werden. Er kann dazu die Einsicht in Bruttoentgeltlisten nach Paragraph 80 Absatz 2 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verlangen. Aber...

Das bloße Ermitteln einer Rechtsgrundlage für mögliche Entgeltklagen einzelner Arbeitnehmer "ins Blaue hinein" ist nicht Teil der Überwachungsbefugnisse nach Paragraph 80 Absatz 1 Nummer 1 BetrVG. Sie sind auf die Durchführung von Regelungen zum Schutz von Arbeitnehmern gerichtet.

BAG vom 26. September 2017 – 1 ABR 27/16

[https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-](https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=9873b41f691faeee979629da636ad5ac&nr=19602&pos=0&anz=1)

[bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=9873b41f691faeee979629da636ad5ac&nr=19602&pos=0&anz=1](https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=9873b41f691faeee979629da636ad5ac&nr=19602&pos=0&anz=1)

Betriebsratsstellungnahme muss zweifelsfrei abschließend sein

Bei einer Anhörung nach § 102 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz ist eine Stellungnahme des Betriebsrats vor Ablauf der Anhörungsfrist längst noch kein Freibrief für den Arbeitgeber zur Kündigung. Vielmehr darf er in diesem Fall eine Kündigung nur dann aussprechen, wenn er sich aufgrund besonderer Anhaltspunkte darauf verlassen darf, dass sich der Betriebsrat bis zum Fristablauf nicht noch ergänzend äußern wird.

Vielfach werden die Beteiligungsrechte des Betriebsrates nach Paragraph 102

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vor Ausspruch einer Kündigung nur als reine Formalität abgetan. Aber der Dreisatz "Anhörung – Widerspruch – trotzdem Kündigung" wird der Bedeutung des Anhörungsverfahrens und der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nicht gerecht. Durch seine Stellungnahme wird dem Betriebsrat die Möglichkeit eingeräumt, auf die Kündigungsentscheidung des Arbeitgebers noch Einfluss zu nehmen.

Einwendungen des Betriebsrates sollen den Arbeitgeber veranlassen, die Kündigungsabsicht eventuell ganz fallen zu lassen oder etwa nur eine Änderungskündigung auszusprechen. Klappt dies nicht, kann ein ordnungsgemäßer Widerspruch wenigstens die vorläufige Weiterbeschäftigung nach Paragraph 102 Absatz 5 BetrVG ermöglichen.

Um diese Einflussmöglichkeit wahrzunehmen, räumt der Gesetzgeber dem Betriebsrat einen gewissen Zeitraum ein: eine Woche bei beabsichtigter fristgerechter, drei Tage bei gewollter fristloser Kündigung. Eine vor Ablauf dieser Frist ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Etwas anderes gilt nur dann, wenn sich der Betriebsrat vor Ablauf der Frist abschließend äußert. Und hier liegt der Hase im Pfeffer: Eine endgültige und somit die Anhörungsfrist verkürzende Stellungnahme des Betriebsrats ist nur dann anzunehmen, wenn unzweifelhaft ist, dass sich der Betriebsrat wirklich abschließend geäußert hat und keine Ergänzung mehr beabsichtigt. Grundsätzlich bleibt es ihm nämlich unbenommen, innerhalb der Frist zur Stellungnahme nachzubessern, eine einmal abgegebene Stellungnahme also zu ergänzen.

BAG vom 25. Mai 2016 – 2 AZR 345/15

<https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/betriebsraete-und-personalraete/betriebsratsstellungnahme-muss-zweifelsfrei-abschliessend-sein/>

Unaufmerksamkeit lässt Unfallversicherungsschutz entfallen

Wenn ein Versicherter aufgrund einer Unaufmerksamkeit falsch abbiegt, befindet er sich nicht mehr auf einem Arbeitsweg, der von der gesetzlichen Unfallversicherung geschützt ist. Kommt es auf dem Abweg zu einem Verkehrsunfall, stellt dies keinen Wegeunfall dar.

Ein Arbeitnehmer bog aufgrund einer Unaufmerksamkeit auf dem Weg zur Arbeit mit seinem Pkw falsch ab. Nach einiger Zeit bemerkte er seinen Fehler und wendete sein Fahrzeug. Dabei kam es zu einem Zusammenstoß mit einem Fahrzeug, das hinter ihm fuhr. Dadurch erlitt der Mann erhebliche Verletzungen. Die gesetzliche Unfallversicherung lehnte die Anerkennung eines Wegeunfalls ab, da sich der Unfallverursacher auf einem sogenannten Abweg befunden habe. Versicherungsschutz nur bei Falschabbiegen aufgrund äußerer Umstände

Der Unfallfahrer klagte gegen die Entscheidung. Letztendlich entschied das Bundessozialgericht (BSG) zugunsten der Unfallversicherung und hob die anderslautende Entscheidung der Vorinstanz auf. Der Kläger, so die Richter des 2. Senats, habe keinen Wegeunfall erlitten, da er sich auf einem nicht versicherten Abweg befunden habe. Der Kläger habe durch das falsche Abbiegen den direkten Weg zur Arbeit verlassen. Für die Beantwortung Frage, ob auf einem irrtümlichen Abweg Versicherungsschutz bestehe, sei nicht allein maßgeblich, ob der Versicherte weiterhin seine Arbeitsstätte habe erreichen wollen, sondern die Umstände, die den Irrtum begründen.

Schusseligkeit ist nicht versichert

Auf irrtümlich befahrenen Strecken bestehe Versicherungsschutz, so das BSG, wenn der Irrtum auf äußeren, mit der besonderen Art des Weges verbundenen Gefahren, wie etwa Dunkelheit, Sichtbehinderung durch Nebel oder schlecht beschilderte Wege beruhe. Denn solche Gefahren resultieren aus Umständen, die sich gerade aus der äußeren Beschaffenheit des Verkehrsraums ergeben. Dies entspreche dem Zweck der Wegeunfallversicherung. Kein Versicherungsschutz bestehe hingegen, wenn die irrtümliche Abweichung von dem direkten Weg auf Umständen beruhe, die in der Person des Versicherten liegen. Dies sei bei einer Unaufmerksamkeit des Fahrers der Fall.

BSG vom 20. Dezember 2016 – B 2 U 16/15 R

<https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/sozialrecht/arbeitsunfall-und-berufskrankheiten/unaufmerksamkeit-laesst-unfallversicherungsschutz-entfallen/>

Kostentragungspflicht des Arbeitgebers

Nach Paragraph 40 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz trägt der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten. Zu diesen zählen auch die Kosten eines Rechtsanwalts, dessen Heranziehung der Betriebsrat in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren für erforderlich halten durfte.

Der Arbeitgeber muss aber keine Kosten übernehmen, wenn die Rechtsverfolgung des Betriebsrats im Beschlussverfahren oder die Durchführung eines Rechtsmittelverfahrens offensichtlich aussichtslos ist. Das ist der Fall, wenn die Rechtslage unzweifelhaft ist und zu einem Unterliegen des Betriebsrats führen muss.

BAG vom 22. November 2017 – 7 ABR 34/16

<https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=2adaf03d2d7e91349f0998514271c81c&nr=19887&pos=0&anz=1>

Lage der Arbeitszeit von Leiharbeitnehmern

Werden Arbeitnehmer einem "Drittbetrieb" zur Verfügung gestellt und in dessen Betriebsorganisation zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung eingliedert, steht dem Arbeitgeber des Einsatzbetriebs das Weisungsrecht in Bezug auf die Leiharbeiter zu. Auf Grund dessen ist er befugt, innerhalb seiner Betriebsorganisation anstelle des Vertragsarbeitgebers (Verleiher) Beginn und Ende der Arbeitszeit auch für die ihm zur Verfügung gestellten Arbeitnehmer festzulegen. An dieser Entscheidung kann ein Betriebsrat, der für den Gestellungsbetrieb gebildet ist, nicht beteiligt werden.

Anderes könnte gelten, wenn sich der Verleiher im Gestellungsvertrag mit dem Entleiher konkrete Weisungsrechte hinsichtlich des zeitlichen Einsatzes der Leiharbeitskräfte vorbehalten hat.

BAG vom 26. September 2017 – 1 ABR 57/15

<https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi->

[bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=e0122451a5b07872ef3f5c1add0891fc&nr=19610&pos=0&anz=1](https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=e0122451a5b07872ef3f5c1add0891fc&nr=19610&pos=0&anz=1)

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