

Rundbrief

ARBEITNEHMERANWÄLTE

Die deutschlandweite Anwaltskooperation für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
Betriebs- und Personalräte.



Keine Betriebsrats-Schulungen ohne Arbeitsplanung

Spezialschulungen rechtlich durchsetzen. | Seite 2

Arbeitnehmerüberlassung, die nicht vorübergehend ist, ist verboten!

Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates. | Seite 6

Leiharbeitnehmer und Aufsichtsrat

Einbeziehung bei Schwellenwerten. | Seite 10

Beschlussfassung des Betriebsrats

Neue Rechtsprechung. | Seite 11

Gehört die Umkleidezeit zur Arbeitszeit?

Neue Rechtsprechung. | Seite 15

Notizen von der Südhalbkugel

RA Rüdiger Helm aus Südafrika. | Seite 17



Arbeitnehmer-
Anwälte

in ganz Deutschland

> Wir haben uns bundesweit zu einer Kooperation von Anwältinnen und Anwälten zusammengeschlossen.

Als Experten mit langjährigen Erfahrungen im Arbeitsrecht beraten und vertreten wir ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen sowie Gewerkschaften. Über die anwaltliche Tätigkeit hinaus bringen sich die Mitglieder der Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.

Kooperationskanzleien befinden sich an 14 Standorten in Deutschland: Berlin, Bremen, Dortmund, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg, Hannover, Konstanz, Mannheim, München, Nürnberg, Stuttgart und Wiesbaden.

Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Keine Betriebsrats-Schulungen ohne Arbeitsplanung

Wie Spezialschulungen rechtlich durchgesetzt werden können

- > Wir befinden uns in den turnusmäßigen Betriebsratswahlen 2014. Nach Konstituierung der Betriebsräte stellt sich zwangsläufig die Frage nach den benötigten Schulungen, die es erst ermöglichen, der Betriebsratsarbeit verantwortungsbewusst und entsprechend den vielfältigen Aufgaben des Betriebsverfassungsgesetzes gerecht zu werden. Welche Schulungsansprüche hat der Betriebsrat für seine Mitglieder?



Jedenfalls Grundkenntnisse sind erforderlich

Die Antwort gibt § 37 Absatz 6 Betriebsverfassungsgesetz. Dort wird festgestellt, dass die Mitglieder des Betriebsrates von ihrer beruflichen Tätigkeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu befreien sind „für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrates erforderlich sind“.

So weit, so gut. Die Frage bleibt jedoch unbeantwortet, was in diesem Zusammenhang als „erforderlich“ anzusehen ist. Für erstmalig gewählte Betriebsratsmitglieder tun wir uns bei der Beantwortung dieser Frage relativ leicht, da nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Vermittlung allgemeiner **Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsrechts** sowie die Vermittlung von **Grundkenntnissen des allgemeinen Arbeitsrechts**, insbesondere auch des Arbeitsschutzrechts, stets als erforderliche Kenntnisvermittlung im Sinne des Gesetzes anzusehen ist. Soweit es jedoch um eine besondere Vertiefung der Kenntnisse des Betriebsverfassungsrechts oder allgemeinen Arbeitsrechts geht oder gar um die Vermittlung von speziellem

Fachwissen in den einzelnen betriebsverfassungsgesetzlichen Themenbereichen, ist die Frage nach der Erforderlichkeit dieser Schulungen schon schwieriger zu beantworten.



»Mobbing gibt es bei uns nicht ...«

Voraussetzungen für Spezialschulungen

Muss beispielsweise eine Schulung zur Thematik „Leistungsentlohnung und Zielvereinbarung“ oder „Mitbestimmung bei der Verteilung von Bonuszahlungen“ als erforderlich angesehen werden, wenn es derartige Entlohnungsformen im Betrieb überhaupt nicht gibt? Oder wie ist es mit den berühmten Mobbing-Seminaren? Der Arbeitgeber sagt regelmäßig:

Mobbing gibt es bei uns nicht. Die Betriebsräte kontern dann häufig: Das gab es aber schon, und wenn es wieder auftritt, müssen wir gewappnet sein und wissen, wie wir reagieren können! Reicht eine derartige Argumentation aus, um die Erforderlichkeit einer Schulungsveranstaltung zu begründen? Die Arbeitsgerichte nennen solche Betriebsratsseminare ohne konkreten betrieblichen Anlass „Vorratsschulungen“ oder auf Neudeutsch „nice to have“. Eine von den Arbeitsgerichten geforderte ausreichende Begründung für die Erforderlichkeit einer derartigen Spezialschulung lässt sich so also nicht erfolgreich geben.

Wann ist aber die Erforderlichkeit für eine Spezialschulung nach der Rechtsprechung gegeben?

Die Antwort auf diese spannende Frage gibt eine schon etwas ältere Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes aus dem Jahr 1997, die aber an Aktualität nicht eingebüßt hat. Hiernach müssen zum Beleg der Erforderlichkeit für eine Spezialschulung zwei Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Die Schulung muss abstrakt erforderlich sein. Das heißt, die Schulung behandelt Themen, die zum gesetzlichen Aufgabenbereich des Betriebsrates gehören. Hierunter fallen natürlich in erster Linie die Themenbereiche, bei denen der Betriebsrat zwingende Mitbestimmungsrechte hat – somit der gesamte Kanon des § 87 BetrVG, aber auch unter anderem die Regelungen nach §§ 91, 94 und 95 BetrVG. Zum gesetzlichen Aufgabenbereich gehören aber auch sämtliche Regelungen, die die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates nach § 80 und auch § 75 BetrVG beschreiben, auch wenn diese zuletzt genannten Vorschriften nur Überwachungsaufgaben und keine zwingenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates beinhalten.
2. Weitere Voraussetzung für die Erforderlichkeit einer Schulung ist der konkrete Schulungsbedarf. Dieser kann auf zweierlei Gründen beruhen:
 - a) Bedarf aufgrund der konkreten betrieblichen Situation:

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber eine bestimmte Maßnahme einführen möchte, für die er die Zustimmung des Betriebsrates benötigt (beispielsweise leistungsbezogene Entlohnungsgrundsätze oder Einführung der Vertrauensarbeitszeit). Hier kann der Betriebsrat selbstverständlich verlangen, dass er nicht „blind“ eine vom Arbeitgeber vorgeschlagene Regelung akzeptiert, sondern er – bzw. eine Verhandlungskommission – erst einmal geschult wird, damit die Interessen der Belegschaft auch in die vom Arbeitgeber beabsichtigte Regelung eingebracht werden können.

b) Beschluss des Betriebsrates, sein Initiativrecht auszuüben:

Der Betriebsrat muss letztlich entscheiden, welche der gesetzlichen Aufgabenfelder entsprechend der konkreten betrieblichen Situation und der Interessenslage der Belegschaft er anpacken möchte. Das heißt, der Betriebsrat kann von sich aus Regelungen zu den bestehenden Aufgabenfeldern anstoßen und hierzu eine Betriebsvereinbarung verhandeln. Dieses Initiativrecht besteht unproblematisch bei allen Regelungen des zwingenden Mitbestimmungsrechts, somit klassisch im Bereich der Regelungsthemen nach § 87 BetrVG. Doch damit nicht genug. Nach § 80 Absatz 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat die Aufgabe, Maßnahmen beim Arbeitgeber zu beantragen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen. Hierbei handelt es sich um sämtliche Maßnahmen, die das Gesetz dem Betriebsrat als Aufgabe zuweist, somit auch die in § 80 BetrVG dargestellten allgemeinen Überwachungs- und Forderungsaufgaben. Zwar kann der Betriebsrat zur Regelung eines derartigen in § 80 BetrVG geregelten Sachverhalts keine Betriebsvereinbarung erzwingen, er kann jedoch an den Arbeitgeber herantreten und mit ihm in Verhandlungen über den Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung treten. Gegenstand einer freiwilligen Betriebsvereinbarung können nicht nur die in § 88 BetrVG beispielhaft genannten Themen sein, sondern alles, was der Gesetzgeber dem Betriebsrat als gesetzlichen Aufgabenkatalog zuweist – somit auch sämtliche Themen, die sich aus den §§ 75, 80 BetrVG herleiten lassen.

Perspektive von der Vergangenheit lösen

Das Bundesarbeitsgericht hat in der genannten Entscheidung von 1997 die Erforderlichkeit eines besuchten zweitägigen Seminars zum Thema „Mobbing“ verneint, weil in diesem Verfahren zur Begründung der Erforderlichkeit lediglich argumentiert worden war, es seien bereits einzelne Mobbingfälle im Betrieb bekannt geworden. Das BAG bemängelt bei dieser Argumentation, dass hieraus nur der Schluss auf vergangenheitsbezogene abgeschlossene Sachverhalte zulässig und ein etwa fortbestehender aktueller Handlungsbedarf hieraus nicht ersichtlich sei. Anders nach BAG, wenn vorgetragen worden sei, der Betriebsrat wolle aufgrund der ihm bekannt gewordenen Konflikte der Vergangenheit initiativ werden, um etwa durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über den Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung weiteren künftigen möglichen Mobbingfällen im Betrieb entgegenwirken zu können.





Sinnvolle BR-Beschlüsse

Der Betriebsrat hätte somit vor Schulungsbesuch in einer ordentlich einberufenen Sitzung beschließen können, hinsichtlich des Abschlusses einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zum Thema „Mobbingvermeidung im Betrieb“ initiativ werden zu wollen. Hieraus hätte sich dann der weitere Beschluss ergeben, mangels entsprechender vorhandener Sachkenntnis zu der angestrebten Thematik erst einmal eine entsprechende Spezialschulung besuchen zu müssen, die dann auch dem gesetzlichen Anspruch nach Erforderlichkeit Genüge getan hätte.

Hieraus folgt:

- Für den Besuch einer Schulung zu speziellen Kenntnissen muss der Betriebsrat ein Thema benennen, das zum gesetzlichen Aufgabenbereich des Betriebsrates gehört.
- Der Betriebsrat muss sich – wenn die Initiative nicht vom Arbeitgeber ausgegangen ist – dieses Thema zu eigen machen, indem er ihm zustehende Initiativrechte nach § 87 oder § 80 Absatz 1 Nr. 2 BetrVG nutzt.
- Die Entscheidung, in welchen Themenbereichen der Betriebsrat sein Initiativrecht nutzen möchte, ist notwendigerweise Gegenstand einer nicht nur zu Beginn einer Wahlperiode, sondern mindestens zu Beginn eines jeden Kalenderjahres durchzuführenden eigenen Arbeitsplanung.

Das diesbezügliche Motto für die kommende Wahlperiode kann somit nur lauten:

Agieren statt reagieren – erst die Arbeitsplanung, dann die Schulungsplanung! _



Siehe:

Fitting, Betriebsverfassungsgesetz, 27. Auflage, § 37, Randnummer 143

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 15.01.1997, Aktenzeichen 7 ABR 14/96, NZA 1997, Seite 781

§ 87 BetrVG: Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

§ 91: Änderungen der Arbeitsplätze entgegen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen

§ 94: Personalfragebogen, allgemeine Beurteilungsgrundsätze

§ 95: Auswahlrichtlinien

§ 80: Allgemeine Aufgaben (u. a. Absatz 1: „Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben: ...

2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen“)

§ 75: Überwachungsrecht insbesondere bezüglich Benachteiligungen



Wolfgang Manske

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Nürnberg

Arbeitnehmerüberlassung, die nicht vorübergehend ist, ist verboten!



Zustimmungsverweigerungsrecht des BR anerkannt

Das Bundesarbeitsgericht hat in zwei aktuellen Entscheidungen weiter zu den brennenden Fragen der Leiharbeit Stellung genommen.

- > Viele Betriebsräte haben in den vergangenen Jahren machtlos zusehen müssen, wie Beschäftigte der Stammelegschaft, die durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen abgesichert sind, in großem Umfang durch Leiharbeitnehmer ersetzt wurden.

Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei Leiharbeit

Ein wirksames Instrument, dem sich ausweitenden Einsatz von Leiharbeitnehmern im Betrieb entgegenzuwirken, stand den Betriebsräten bisher nicht zur Verfügung. Die gesetzlichen Zustimmungsverweigerungsgründe im Betriebsverfassungsgesetz boten dazu nur wenige Ansatzpunkte.

Bei Einstellung von Leiharbeitnehmern mussten die Betriebsräte sich bisher damit behelfen, dass sie sich im Rahmen der Zustimmungsverweigerung auf § 99 Absatz 2 Nr. 3 BetrVG beriefen, indem sie geltend machten, dass durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer in der betroffenen Abteilung aufgrund wiederholten Einarbeitungsaufwands gegenüber den Leiharbeitnehmern infolge der erhöhten Arbeitsbelastung Nachteile erlitten.

§ 99 Absatz 2 BetrVG: »2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn

1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, ... verstoßen würde, ...
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist; ...«

Nunmehr hat der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Entscheidung vom 10. Juli 2013 den Betriebsräten ein wirksames Zustimmungsverweigerungsrecht zugestanden, wenn Leiharbeiter nicht nur vorübergehend im Betrieb eingesetzt werden sollen. Das BAG hat in diesem Zusammenhang zwei wichtige Kernaussagen getroffen. Es hat zunächst anerkannt, dass die Vorschrift des § 1 Absatz 1 Satz 2

§ 1 Absatz 1 AÜG: »Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeiter) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen wollen, bedürfen der Erlaubnis. Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend. ...«

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG, „die Überlassung erfolgt vorübergehend“) ein Verbotsgesetz ist und nicht nur eine unverbindliche Empfehlung des Gesetzgebers. Dies hat der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Entscheidung vom 10. Dezember 2013 zwischenzeitlich bestätigt.

Darauf aufbauend hat das BAG in der Entscheidung vom 10. Juli 2013 dem Betriebsrat das Recht zuerkannt, die Zustimmung zur Einstellung eines Leiharbeiters wegen Verstoßes gegen ein Verbotsgesetz zu verweigern, wenn die Überlassung nicht nur vorübergehend erfolgt.

Keine Konsequenzen für den Entleiher bei nicht vorübergehendem Leiharbeitereinsatz?

Im Gegensatz zu etlichen vorangegangenen Entscheidungen verschiedener Landesarbeitsgerichte hat der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Entscheidung vom 10. Dezember 2013 allerdings keine weiteren Konsequenzen für das Einsatzunternehmen (den Entleiher) ausgesprochen, wenn der Einsatz von Leiharbeitern nicht vorübergehend erfolgt. Wenn der Verleiher (das Zeitarbeitsunternehmen) eine wirksame Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis hat, führt der Verstoß gegen § 1 Absatz 1 Satz 2 AÜG („die Überlassung erfolgt vorübergehend“) nach Ansicht des BAG nicht dazu, dass zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeiter ein Arbeitsverhältnis zustande kommt. Diese mehrfach im AÜG angeordnete Konsequenz bei Verstoß gegen dessen zwingende Vorschriften könne nur der Gesetzgeber durch ausdrückliche gesetzliche Regelung anordnen, nicht die Gerichte. Der Gesetzgeber hat dazu aber (bis heute) keine gesetzliche Regelung getroffen. Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung ist dazu nichts geregelt.

Wir sind der Meinung, dass diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts insoweit auf Dauer keinen Bestand haben kann, da sie Artikel 10 der Leiharbeitsrichtlinie nicht ausreichend beachtet hat, wonach der nationale Gesetzgeber für wirksame Sanktionen zu sorgen hat, um Verstöße gegen die Leiharbeitsrichtlinie zu verhindern.

Dies wäre nach unserer Ansicht durch richtlinienkonforme Auslegung des AÜG dahin möglich, dass bei nicht vorübergehendem Einsatz ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher entsteht, weil nach der Leiharbeitsrichtlinie nur vorübergehende Leiharbeit zulässig ist (so haben es zum Beispiel die Landesarbeitsgerichte Baden-Württemberg

und Berlin-Brandenburg gesehen). Die Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte werden nun aufgerufen sein, in entsprechenden Fällen diese Frage dem Europäischen Gerichtshof zur Klärung vorzulegen, wenn sie sich dieser Meinung anschließen wollen.

In welchen Fällen ist Arbeitnehmerüberlassung nicht vorübergehend?

Die meisten Betriebsräte und betroffene Arbeitnehmer sind brennend interessiert, wo die zeitliche Grenze des vorübergehenden Einsatzes als Leiharbeiter liegt. Konkrete Zeitangaben zur Präzisierung der gesetzlichen Regelung hat die Rechtsprechung dazu bislang nicht ausgesprochen.

Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung wurde allerdings vereinbart, dass eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten gesetzlich festgelegt werden soll. Allerdings soll mit einer Öffnungsklausel gleichzeitig wieder zugelassen werden, durch Tarifvertrag in der Einsatzbranche oder auf Grund eines solchen Tarifvertrags durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung abweichende Regelungen zu treffen. Hier ist seitens der Betriebsräte und Personalräte Vorsicht geboten.

Bis der Gesetzgeber seine Absichtserklärung umsetzt und unterhalb der dann gesetzlich zulässigen Überlassungshöchstdauer bleibt, ist weiter offen, unter welchen Umständen keine vorübergehende Überlassung von Leiharbeitnehmern gegeben ist. Der Streit wird bisher meist entlang der Frage geführt, ob der Einsatz eines Leiharbeitnehmers immer dann als zulässig anzusehen ist, wenn er nur befristet erfolgt (personenbezogen), oder ob auch dieser Einsatz bereits dann unzulässig ist, wenn ein Arbeitskräftebedarf auf diesem Arbeitsplatz dauerhaft besteht (arbeitsplatzbezogen).

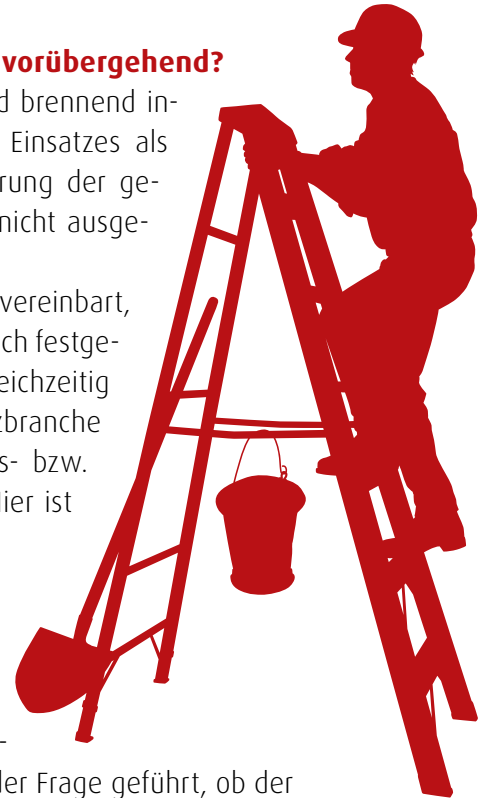
Das BAG hat mit seiner Entscheidung vom 10. Juli 2013 zumindest geklärt, dass ein zeitlich unbegrenzter Einsatz eines Leiharbeitnehmers mit dem Ziel, eine Stammkraft zu ersetzen, nicht mehr „vorübergehend“ ist.

Wir sind der Meinung, dass die Kriterien des § 14 Absatz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zu Sachgrundbefristungen zur Auslegung des Begriffs „vorübergehend“ herangezogen werden können. In diesem Zusammenhang kann man auf eine fundierte Rechtsprechung der Arbeitsgerichte und des Europäischen Gerichtshofs zur näheren Bestimmung der gesetzlichen Regelungen zurückgreifen.

§ 14 Absatz 1 TzBfG: »Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

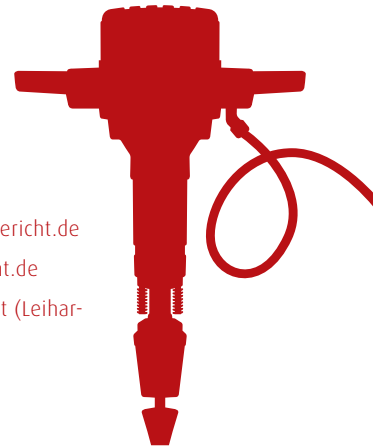
1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht, ...«

Die Interessenslage ist vergleichbar: Der Wunsch des Arbeitgebers nach Flexibilität und das Interesse des Arbeitnehmers an Beschäftigungsschutz sind in diesen Regelungen zum Ausgleich gebracht.



Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat aktuell mit einer Entscheidung vom 8. Januar 2014 eine in diese Richtung gehende kombiniert personen- und arbeitsplatzbezogene Betrachtung angewendet und entschieden, dass der Einsatz von Leiharbeitnehmern

- zum Abdecken eines dauerhaft anfallenden Bedarfs nach § 1 Absatz 1 Satz 2 AÜG unzulässig ist,
- auch wenn der Einsatz der Leiharbeitnehmer nur befristet ist,
- wenn nicht der Einsatz aushilfsweise erfolgt. —



Siehe:

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 10.07.2013, Aktenzeichen 7 ABR 91/11, www.bundesarbeitsgericht.de

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10.12.2013, Aktenzeichen 9 AZR 51/13, www.bundesarbeitsgericht.de

Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19.11.2008 über Leiharbeit (Leiharbeitsrichtlinie), <http://eur-lex.europa.eu/de/>

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 22.11.2012, Aktenzeichen 11 Sa 84/12, <http://openjur.de/u/631612.html>

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, (Teil-)Urteil vom 09.01.2013, Aktenzeichen 15 Sa 1635, www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Beschluss vom 08.01.2014, Aktenzeichen 3 TaBV 43/13, www.sit.de/lagsh/ehome.nsf

Zedler/Fütterer, Erfolgreich gegen Leiharbeit, AiB 2013, Seite 655

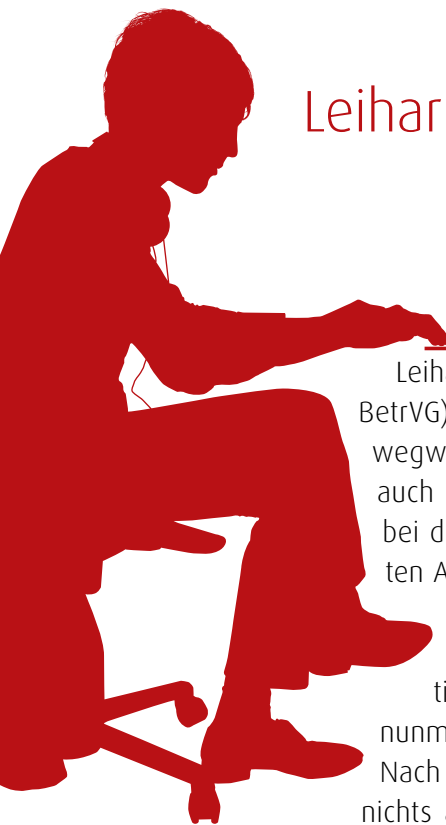
Fütterer, Prozessuale Möglichkeiten zur Durchsetzung des Verbots der nicht vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung gem. § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG nF., AuR 2013, Seite 119



Ewald Bartl

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Stuttgart

Leiharbeiternehmer und Aufsichtsrat



Wie im letzten Rundbrief berichtet, zählt das BAG neuerdings die Leiharbeiternehmer mit, wenn es um die Größe des Betriebsrats geht (§ 9 BetrVG). Diese Rechtsprechung ist auch für die Unternehmensmitbestimmung wegweisend. Denkt man sie konsequent weiter, so müssen Leiharbeiternehmer auch in einer ganz ähnlichen Konstellation berücksichtigt werden, nämlich bei der Bestimmung der Schwellenwerte für die Bildung eines mitbestimmten Aufsichtsrats gemäß § 1 Drittelbeteiligungsgesetz (in der Regel mehr als 500 im Unternehmen beschäftigte Arbeitnehmer) und § 1 Mitbestimmungsgesetz (in der Regel mehr als 2000 im Unternehmen beschäftigte Arbeitnehmer). Hier wurde durch die Oberlandesgerichte bisher die nunmehr überholte Rechtsprechung des BAG zu § 9 BetrVG herangezogen. Nach der geänderten Rechtsprechung darf für die Bildung eines Aufsichtsrats nichts anderes gelten als für die Größe eines Betriebsrats: Leiharbeiternehmer machen oft einen ganz erheblichen Teil der Belegschaft aus und sind daher bei der Berechnung von Schwellenwerten einzubeziehen. Auf diese Weise kann mehr Mitbestimmung von Arbeitnehmern erreicht werden. Zugleich verteuert sich der Einsatz von Leiharbeiternehmern.

Siehe:

Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 11.04.2013, Aktenzeichen 9 TaBV 308/12, Rn. 20 – 22 (zum MitbestG), www.lareda.hessenrecht.hessen.de



Dr. Patrick Fütterer

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Frankfurt/Main

Foto: Foto+Net GmbH

Beschlussfassung des Betriebsrats – Änderung der Tagesordnung erleichtert BAG ändert seine Rechtsprechung



- > Wenn bei einer Betriebsratssitzung Beschlüsse zu Themen gefasst werden sollen, die nicht auf der vorher verschickten Tagesordnung stehen, stellt sich die Frage, unter welchen Bedingungen von der TO abgewichen werden kann. Der 1. und 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts haben bisher die Auffassung vertreten, dass die fehlende Aufnahme eines Tagesordnungspunktes oder das Fehlen einer Tagesordnung geheilt werden können. Das setzt nach bisheriger Rechtsprechung jedoch voraus, dass der vollzählig anwesende Betriebsrat einstimmig sein Einverständnis zu einer Aufstellung, Änderung oder Ergänzung der Tagesordnung erklärt und die neue Tagesordnung beschließt.
Anderenfalls konnte ein Beschluss des Betriebsrates zu einem nicht in der Tagesordnung aufgeführten Punkt nicht wirksam gefasst werden.

Sachgerechte Sitzungsvorbereitung – keine Überrumpelung – Einbringen der Verhinderten

Dies wurde damit begründet, dass der Betriebsrat als ein Kollegialorgan seinen gemeinsamen Willen durch einen Beschluss bildet. Für einen solchen Beschluss ist erforderlich, dass er ordnungsgemäß zu Stande gekommen ist. Dazu muss der Betriebsrat beschlussfähig im Sinne des § 33 Betriebsverfassungsgesetz sein und sich auf einer Betriebsratssitzung aufgrund einer Ladung mit dem jeweiligen Sachverhalt befasst und durch Abstimmung eine einheitliche Willensbildung herbeigeführt haben.

Eine ordnungsgemäße Sitzung setzt dabei eine rechtzeitige Einladung der Betriebsratsmitglieder durch den Vorsitzenden unter Mitteilung einer Tagesordnung voraus (§ 29 Absatz 2 Satz 3 BetrVG).

Die Einladung unter Mitteilung der Tagesordnung dient der Willensbildung des Betriebsrates. Den einzelnen Betriebsratsmitgliedern wird durch diese Voraussetzung eine sachgerechte Sitzungsvorbereitung ermöglicht, wodurch sie sich ein Bild über die zu treffende Entscheidung machen und unbedachte und unvorbereitete Entscheidungen vermeiden können. Dadurch wird eine demokratischen Grundprinzipien gerecht werdende Willensbildung des Betriebsrats gewährleistet und der Gefahr einer Überrumpelung einzelner Betriebsratsmitglieder bei der Beratung und anschließenden Abstimmung entgegengewirkt. Die vorherige Mitteilung der TO dient nach bisheriger Rechtsprechung aber auch dazu, es einem verhinderten Betriebsratsmitglied zu ermöglichen, seine Betriebsratskollegen schon vor der Sitzung über seine Auffassung in einer bestimmten Angelegenheit zu unterrichten und sie zu überzeugen oder ggf. zu bitten, seine Argumente in der Betriebsratssitzung zumindest vorzutragen. Diese Chance, auf die Meinungsbildung des Betriebsrats Einfluss zu nehmen, wird einem verhinderten Betriebsratsmitglied genommen, wenn die Tagesordnung durch einen Mehrheitsbeschluss der anwesenden Betriebsratsmitglieder ergänzt oder gar erst erstellt wird. Darüber hinaus eröffnet die vorherige Bekanntmachung der Tagesordnung einem Betriebsratsmitglied die Möglichkeit, zu prüfen, ob es wirklich verhindert ist oder eine bestehende Terminkollision angesichts der Bedeutung der zu behandelnden Themen zugunsten der Betriebsratssitzung lösen kann.

Der 1. Senat des BAG muss über eine Rechtsbeschwerde entscheiden, in der es unter anderem darauf ankommt, ob die Ladung zu einer Betriebsratssitzung ohne Mitteilung der Tagesordnung nicht zur Unwirksamkeit eines in dieser Betriebsratssitzung gefassten Beschlusses führt, wenn zwar alle Mitglieder des Betriebsrates rechtzeitig geladen, aber nicht alle Mitglieder erschienen sind. In diesem Fall waren von dem 19-köpfigen Betriebsratsgremium bei der Beschlussfassung nur 16 Betriebsratsmitglieder anwesend. Der Betriebsrat war somit beschlussfähig, und die anwesenden Betriebsratsmitglieder beschlossen einstimmig, über den Gegenstand des später gefassten Beschlusses zu beraten und abzustimmen.

Einstimmigkeitserfordernis gibt ausreichenden Schutz – Verhinderte werden vertreten

Der 1. Senat beabsichtigt nun, seine bisherige Rechtsprechung aufzugeben, und hat deshalb den 7. Senat des BAG gefragt, ob dieser an seiner bisherigen Rechtsauffassung festhält. Der 1. Senat begründet diesen Schritt damit, dass dem Schutz der Willensbildung des Betriebsrats bereits durch das Erfordernis der Einstimmigkeit für die Ergänzung oder Aufstellung einer Tagesordnung angemessen und hinreichend Rechnung getragen werde. Dieses Erfordernis der Einstimmigkeit schütze das einzelne Betriebsratsmitglied davor Entscheidungen zu treffen, mit denen es sich noch nicht angemessen befasst und zu denen es sich noch keine abschließende Meinung gebildet habe.

Dass einem verhinderten Betriebsratsmitglied ohne Kenntnis der TO die vorherige Einflussnahme auf die Sitzung verwehrt wird, ist nach der neuen Entscheidung des 1. Senats korrekt: Für den Verhinderungsfall trete ein Ersatzmitglied an seine Stelle.

» Schützenswerte Einflussmöglichkeiten auf die Willensbildung des Betriebsrats stehen einem zeitweilig verhinderten Betriebsratsmitglied gerade nicht zu. «

Die TO diene weiter nicht dazu, den Betriebsratsmitgliedern die Überprüfung zu ermöglichen, ob die Sitzung wichtig genug ist, um zuungunsten eines kollidierenden Termins an ihr teilzunehmen. Das Gesetz unterscheide nicht nach wichtigen und unwichtigen Betriebsratssitzungen.

Der 7. Senat hat sich mit Beschluss vom 22. Januar 2014 der Rechtsauffassung des 1. Senates angeschlossen.



Bedeutung für die Praxis

Die Voraussetzungen für die Heilung einer fehlerhaften Ladung zu einer Betriebsratssitzung, weil ein Tagesordnungspunkt fehlt oder die TO nicht rechtzeitig mitgeteilt wurde, sind nunmehr weniger streng. Die **Anwesenheit aller Betriebsratsmitglieder ist nicht mehr erforderlich**. Die einzelnen Betriebsratsmitglieder sind trotzdem vor einer Überrumpelung geschützt, weil immer noch das Erfordernis der Einstimmigkeit für eine Beschlussfassung besteht. Ein einzelnes Betriebsratsmitglied kann bei der Beschlussfassung ohne Begründung seine Zustimmung verweigern. Dadurch kann der Betriebsrat bereits an einer abschließenden Willensbildung in der betreffenden Angelegenheit gehindert werden. Die Möglichkeit, seine Teilnahme an einer Betriebsratssitzung von den vorher mitgeteilten Themen abhängig zu machen, verwirft der Senat allerdings sehr deutlich. Wer nicht kommt, muss damit rechnen, dass in seiner Abwesenheit über neue TO-Punkte beschlossen wird. Zu dem Gesichtspunkt, dass ein Betriebsratsmitglied, das am Sitzungstag verhindert sein wird, zu einem bestimmten Thema vielleicht vor der Sitzung noch schriftlich etwas vorbereiten will, äußert sich die BAG-Entscheidung vom 9. Juli 2013 nicht.

Dass die Rechtsprechung nunmehr eine größere Flexibilität bei den Betriebsratssitzungen ermöglicht und Betriebsratsbeschlüsse weniger formfehleranfällig macht, sollte nicht die gesetzlich nach wie vor geforderte Praxis in Frage stellen, die TO bereits mit der Ladung mitzuteilen. Die Mitteilung der Tagesordnung fördert das effektive Arbeiten und erlaubt eine zügige Beschlussfassung des Betriebsrats. Dies sollte bei der Ladung zu Betriebsratssitzungen nicht unterschätzt und berücksichtigt werden. Lediglich in Ausnahmesituationen sollte die Tagesordnung verändert oder um neue Punkte ergänzt werden. —

Siehe:

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 09.07.2013, Aktenzeichen 1 ABR 2/13

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22.01.2014, Aktenzeichen 7 AS 6/13

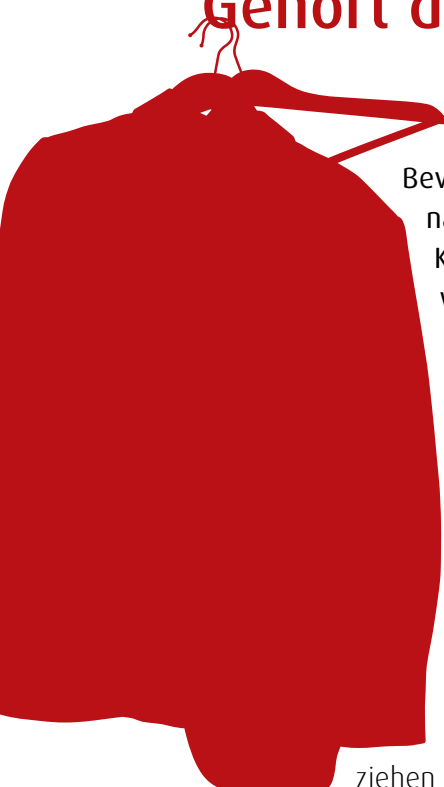


Jakob T. Lange

Rechtsanwalt, Wiesbaden

Gehört die Umkleidezeit zur Arbeitszeit?

Änderung der BAG-Rechtsprechung



Bevor sie ihre Arbeit verrichten können, müssen viele Arbeitnehmer zunächst besondere Kleidung anlegen – sei es Schutzkleidung, sei es eine Kleidung, die ein einheitliches Erscheinungsbild sichern soll. Immer wieder stellt sich die Frage, ob das Umziehen vor der Arbeit und der Kleidungswechsel nach der Arbeit zur Arbeitszeit rechnen. Hierzu hat sich in jüngerer Zeit die Rechtsprechung geändert.

> Wichtig ist zunächst, zwischen unterschiedlichen Fragen zu unterscheiden: Geht es um die Arbeitszeit im Sinn der Mitbestimmung des Betriebsrats und im Sinn des Arbeitszeitgesetzes, oder wird um die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitszeit und deren Bezahlung gestritten? Die Arbeitszeit im Sinn der **Mitbestimmung** betraf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2009: Danach gehört das Anziehen vorgeschriebener Dienstkleidung im Betrieb zur Arbeitszeit, wenn diese Kleidung besonders auffällig ist, so dass den Arbeitnehmern nicht abverlangt werden kann, sie bereits zuhause anzuziehen und auf dem Weg zur Arbeit zu tragen. Als Anhaltspunkt für eine objektive Auffälligkeit reiche es aus, dass das hinter der Firmenkleidung stehende Unternehmen für Dritte erkennbar sei. Es liege kein eigenes Interesse des Arbeitnehmers vor, seinen Arbeitgeber zwangsläufig gegenüber Dritten offenzulegen sowie durch Tragen der Kleidung den Bekanntheitsgrad des Unternehmens zu erhöhen.

Das Gericht hatte in dieser Sache über die Frage zu entscheiden, ob eine Weisung des Arbeitgebers, die Arbeitszeit zukünftig erst nach dem An- und schon vor dem Auskleiden zu erfassen, eine einseitige Änderung der Arbeitszeitregelung und ein Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates (§ 87 Absatz 1 Nr. 2 BetrVG) ist. In dem vorliegenden Fall wurde dies bejaht. Das BAG stellte jedoch noch einmal ausdrücklich fest, dass der Begriff der Arbeitszeit im Sinne von § 87 BetrVG nicht deckungsgleich ist mit dem Begriff der vergütungspflichtigen Arbeitszeit. In zwei Entscheidungen im Jahr 2013 bestätigt sich dieses Verständnis.

Mit der Frage der **Vergütungspflicht** von Arbeitszeit befassen sich BAG-Entscheidungen aus den Jahren 2000 und 2012: Mit seiner Entscheidung aus dem Jahr 2000 vertrat das BAG noch den Grundsatz, dass Umziehen und Waschen nicht zur geschuldeten vergütungspflichtigen Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers gehörten und daher eine Vergütungspflicht (§ 611 Bürgerliches Gesetzbuch) ausscheide. Sofern Arbeitnehmer und Arbeitgeber nichts ausdrücklich vereinbart hätten, sei die Umkleide-

zeit auch nicht Mehrarbeit oder sonstige vergütungspflichtige Arbeitszeit, sondern lediglich eine Vor- und Nachbereitungshandlung zur eigentlichen Tätigkeit. Eine Pflicht, diese Handlungen zu bezahlen, könne sich nur aus § 612 Absatz 1 BGB ergeben. Danach sind Leistungen zu bezahlen, wenn sie nach den Umständen nur gegen eine Vergütung erwarten werden können. In dem zu entscheidenden Fall verneinte das BAG dies aber. Hier ging es um einen Fahrer und Müllwerker, dem eine bestimmte Schutzkleidung vorgeschrieben war. Da die Tarifparteien zwar Regelungen zu einer Erschwerniszulage „für außergewöhnliche Arbeiten“ und zur Arbeits- und Schutzkleidung der Beschäftigten getroffen hatten, nicht jedoch zu einer Vergütungspflicht der notwendigen Umkleide- und Waschzeiten, sei eine objektive Vergütungserwartung und damit eine Vergütungspflicht nach § 612 BGB nicht gegeben.

Diese feinsinnige Differenzierung zwischen Arbeiten, die der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis verlangen kann, und solchen, für die er auch bezahlen muss, hat das BAG in einem Urteil 2012 **aufgegeben**. Jetzt geht das BAG davon aus, **»dass der Arbeitgeber regelmäßig die Vergütung für alle Dienste verspricht, die er dem Arbeitnehmer aufgrund des arbeitsvertraglich vermittelten Direktionsrechts abverlangt«**.

Das ist realitätsnah und verständlich. Die Änderung der Rechtsprechung ist zu befürworten. Sie beseitigt die bisher zu beachtenden, praktisch aber schwer anzuwendenden Rechtsprechungs-Grundsätze.

Hinweis für die BR-Praxis

Arbeitszeit ist nicht gleich Arbeitszeit. In der Betriebsratsarbeit ist zwischen verschiedenen rechtlichen Zusammenhängen zu unterscheiden. Die Mitbestimmungspflicht bei Arbeitszeitregelungen wird durch die neuere Rechtsprechung nicht berührt. Die individuelle Vergütung ist durch das BAG nun zum Vorteil der Arbeitnehmer geklärt.

Siehe:

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 10.11.2009, Aktenzeichen 1 ABR 54/08, NZA-RR 2010, Seite 301

Bundesarbeitsgericht, Beschlüsse vom 12.11.2013, Aktenzeichen 1 ABR 34/12 und 1 ABR 59/12

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11.10.2000, Aktenzeichen 5 AZR 122/99, NZA 2001, Seite 458

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.09.2012, Aktenzeichen 5 AZR 678/11, NZA-RR 2013, Seite 63

www.bundesarbeitsgericht.de



Sonja Garbers

Rechtsanwältin, Hamburg

Notizen von der Südhalbkugel

Rechtsanwalt Rüdiger Helm aus Südafrika

- > Dr. Rüdiger Helm ist Rechtsanwalt in unserer Kooperationskanzlei in München. Seit Herbst 2013 lebt er mit seiner Familie in Südafrika. An der Universität Kapstadt erstellt er eine Forschungsarbeit zu Beweislastfragen in Diskriminierungsprozessen auf Grundlage des südafrikanischen Gleichbehandlungsgesetzes. Er ist Mitglied in der SASLAW (South African Society for Labour Law) und IRASA (Industrial Relations Association of South Africa), die den ILERA-Kongress 2015 organisiert (International Labour and Employment Relations Association). An einem schattigen Platz hat er zum Jahreswechsel Eindrücke aus den ersten Monaten in Südafrika notiert – in die auch der Tod Nelson Mandelas fällt.



Reconciliation Day in einer Moschee

1918 – Eternity

Prof. Shireen Ally

„ Als wir dem Vortrag einer jüdischen Feministin zu sexueller Gewalt und der Akzeptanz der verfassungsrechtlich garantierten gleichgeschlechtlichen Ehen in der ältesten Moschee Kapstadts am Reconciliation Day folgten, war unter den Zuhörern ein politisch aktiver deutscher Dermatologieprofessor im Ruhestand, dessen Familie in den 30er-Jahren Deutschland verlassen musste. Der Reconciliation Day („Versöhnungstag“) ist ein Feiertag, an dem sich wichtige Ereignisse der südafrikanischen Geschichte ereigneten, insbesondere die Gründung des „bewaffneten Arms“ des ANC. An diesem Tag hören sich die gesellschaftlichen Gruppierungen gegenseitig zu, alle berichten von ihrem Südafrika. In der Synagoge sprach eine Vertreterin der Bürgerrechtsorganisation Black Sash über den Arbeitskampf der Landarbeiter, in der St.-Georges-Kathedrale (Desmond Tutu) referierte ein hochrangiger muslimischer Experte zu Versöhnung und Friedensarbeit. Immer waren und sind Mandela-Zitate und Bilder dabei. Unsere älteste Tochter hatte auf eine Hautcreme stark allergisch reagiert, ihr Gesicht war schrecklich aufgequollen. Der emeritierte Dermatologieprofessor hatte die zutreffende Diagnose zur Hand und half uns mit der hier so verbreiteten unkomplizierten Hilfsbereitschaft. Innerhalb von zwei Tagen ging es unserer Tochter wieder richtig gut.

US-Präsident Barack Obama und sein kubanischer Kollege Raúl Castro schüttelten sich bei einer Gedenkfeier für Nelson Rolihlahla Mandela, auch Tata (Vater) Madiba genannt, die Hände. Beide Länder unterhalten seit 1961 offiziell keine diplomatischen Beziehungen mehr. In der internationalen Presse wurde der Handschlag breit diskutiert. In Südafrika nannten es viele einfach einen Madiba-Moment.

1995 hat Südafrika das bisher geltende Arbeitsrecht durch eine an den Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) orientierte Gesetzgebung abgelöst. Neben aktiven Gewerkschaften wird auch auf juristischer Ebene an der Weiterentwicklung eines sozialen Arbeitsrechts gearbeitet. Im Rahmen eines Seminars des während der Apartheid ausgebürgerten Prof. Darcy du Toit referierte Prof. Shireen Ally zu Verbesserungen der Arbeitsbedingungen von Hausangestellten (Domestic Workers Project). Unter dem Titel „From Servants to Workers“ wurde die von der ILO unterstützte fünfjährige Forschungsarbeit vorgestellt. Diese arbeitet auch heraus, welchen Beitrag das Recht zur Förderung kollektiver gewerkschaftlicher Organisation von prekär Beschäftigten leisten kann. Mindestlohn und Mindestarbeitsbedingungen sind auf zu niedrigem Niveau geregelt. Eigene gewerkschaftliche Strukturen einschließlich einer globalen Vernetzung mit Projekten in Uruguay und Forschung an der Uni Kassel bestehen. Durch das von Wissenschaftlern unterstützte Projekt ehren- und hauptamtlicher Gewerkschafter sollen bessere Rahmenbedingungen des in der Regel von unterprivilegierten Frauen ausgeübten Berufs (weltweit sind es ganz häufig Menschen aus Einwandererfamilien) entwickelt werden. Welcher rechtliche Rahmen kann dazu beitragen, dass Hausangestellte ihre Rechte gewerkschaftlich fortentwickeln können? In Südafrika geht es zusätzlich um die Überwindung der besonders würdelosen Form, die Beschäftigungsverhältnisse in Haushalten während des Kolonialismus und der Apartheid hatten. Es geht um die Beseitigung einer Folge der Plünderungswirtschaft während jener Zeit.

Arbeitgeberanwälte engagieren sich weltweit gegen Arbeitsrecht. Bisher haben sie in Südafrika damit keinen Erfolg. Die verbreitete Überzeugung über die Notwendigkeit eines Arbeitsrechts und die Verfassung stehen dem entgegen. Dennoch ist man auch auf der Südhalbkugel vor manipulativen, zur Werbung eingesetzten Parolen nicht sicher.



»Ich habe gegen die weiße Vorherrschaft gekämpft, und ich habe gegen die schwarze Vorherrschaft gekämpft. Mein teuerstes Ideal ist eine freie und demokratische Gesellschaft, in der alle in Harmonie mit gleichen Chancen leben können. Ich hoffe, lange genug zu leben, um dies zu erreichen. Doch wenn dies notwendig ist, ist dies ein Ideal, für das ich zu sterben bereit bin.«

(Mandela 1964)

Diskriminierung in jeder Form zu unterbinden, ist Anspruch des südafrikanischen (Arbeits-)Rechts. Die in unserer Kooperation mit Dieter Hummel erarbeitete „Mangold/Helm“-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zur Altersdiskriminierung (Aktenzeichen C-144/04) soll an der Universität Kapstadt im zweiten Halbjahr 2014 erörtert werden.



Kate Ncisana

Kate Ncisana aus der Township Khayelitsha berichtet von den Demonstrationen und Hungerstreiks gegen die Umsiedelung in den 1980er-Jahren. Ihren Sohn hat sie in seinem sechzehnten Lebensjahr zum dritten Mal gesehen, ihre Tochter hat sie nach einer Deportation im Wald auf die Welt gebracht. Mit ihr als Baby war der Hungerstreik ihrer Gruppe so erfolgreich, dass ihre Vertreibung aus Kapstadt durch das Apartheidregime scheiterte. Ihre beiden Kinder üben heute einen Ausbildungsberuf aus, den sie während der Apartheid nicht einmal hätten erlernen können. Sie selbst engagiert sich jetzt in der Housing-Bewegung für bessere Wohnbedingungen.

Polizeimayor Jeremy Veary (in Haft auf Robben Island 1987 – 1990) aus der Township Mitchells Plain in Kapstadt berichtet von den auf Robben Island mit Nelson Mandela und den anderen Häftlingen heimlich geführten Gesprächen und den hieraus entwickelten Sozial- und Bildungsvorstellungen, für die er sich bis heute engagiert. Vor gut 18 Jahren brauchten seine Kinder noch Passierscheine, um sich innerhalb der Stadt zu bewegen. Ein Zusammenwachsen der Gesellschaft ohne lang angelegte Sozial- und Bildungsarbeit konnten sich die Gefangenen von Robben Island und kann er sich bis heute nicht vorstellen.

„Without him South Africa would have gone up in flames“, sagte der Geistliche und Anti-Apartheids-Aktivist Desmond Tutu über Nelson Mandela, den Tata Madiba,



Cape Town honours Madiba

dem wir alle so sehr 27 Jahre zusätzlich gewünscht hätten. In Südafrika und vielen Ländern der Welt erleben die Menschen seinen Tod wie den Verlust eines nahen Angehörigen. Kaum ein Haus und kein Betrieb oder Geschäft, das nicht sein Bild und Zitate von ihm ausgehängt hat. Auf Supermärkten steht „we miss you Madiba“, Tagesumsätze werden für soziale und politische Projekte gestiftet. Wenn sich Südafrika gesellschaftlich auseinanderentwickelt (was andere beurteilen mögen), dann ist es durch die unveränderte und noch stärkere Wirkung der Vision Mandelas und seiner Mitstreiter in tiefer Trauer und Dankbarkeit zusammengerückt. Der Tod des Häftlings 466/64 erinnert die Menschen an ihre eigenen Kämpfe und die noch nicht lange überwundene Zeit der Terrorherrschaft, deren Folgen noch lange wirken. Ihre Überwindung wird noch viele Jahre Arbeit erfordern. Mandela hat bei den Menschen die Überzeugung verankert, dass etwas, das unmöglich erscheint, erreicht werden kann. Zu der teilweise in der internationalen Presse geäußerten Ansicht, dass durch seinen Tod seine integrierende Kraft entfallen könnte, beruht auf Unkenntnis. Zu viele Menschen teilen seine Ideale und engagieren sich. Unter den Folgen der Plünderungswirtschaft der Kolonial- und Apartheidzeit leiden große Bereiche Südafrikas. Die Zukunftsvorstellungen vieler Menschen prägen ihre Erfahrung mit der noch nicht lange überwundenen Apartheid und Nelson Rolihlahla Mandela.“



Dr. Rüdiger Helm

Rechtsanwalt, München



Weiterlesen ...

Eine Auswahl von neueren Veröffentlichungen unserer Kooperations-Anwälte

- **Helm, Rüdiger | Fuchs, Christiane**
Die Absicherung befristet beschäftigter Betriebsratsmitglieder,
Arbeitsrecht Aktuell 2014, Seite 120
- **Helm, Rüdiger | Bell, Regina**
Betriebsvereinbarungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz,
Oberthür/Seitz (Hrsg.), Handbuch Betriebsvereinbarungen (2014), Seite 324
- **Hjort, Jens Peter**
BAG: Wahlrecht bei **Aufsichtsratswahlen im Gemeinschaftsbetrieb,**
Entscheidungsbesprechung zu BAG vom 13.03.2013 – 7 ABR 47/11,
Arbeitsrecht Aktuell 2013, Seite 365
- **Wulff, Manfred**
Streikblockaden und Behinderung von Lieferanten und arbeitswilligen
Arbeitnehmern,
Entscheidungsbesprechung zu LAG Hamburg vom 06.02.2013, 5 SaGa 1/12,
AiB 2013, Seite 726
- **Wulff, Manfred**
Sonderkündigungsschutz eines Ersatzmitglieds des Betriebsrats,
AiB 2013, Seite 664
- **Markowski, Jürgen | Sendelbeck, Georg**
Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei der Betriebsratsgröße,
AiB 2013, Seite 660
- **Sendelbeck, Georg**
Betriebsrat und **neue Medien,**
AiB 2013, Seite 626
- **Helm, Rüdiger | Bell, Regina**
Absicherung befristet beschäftigter Betriebsräte gewährleisten –
So haben die Münchener Gerichte entschieden,
AiB 2013, Seite 608



Weiterlesen ...

- **Markowski, Jürgen | Sendelbeck, Georg**
Leiharbeitnehmer und die Betriebsratsgröße,
AiB 2013, Seite 384
- **Richter, Julian**
Beste Zeit im Jahr: **Urlaub** – Worauf Beschäftigte achten müssen,
AiB 2013, Seite 213
- **Kahl, Ute**
Überlastung von Beschäftigten – Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats,
AiB 2013, Seite 40
- **Helm, Rüdiger | Huber, Michael**
§ 3 Abs. 3 ArbStättV als Zustimmungsverweigerungsgrund?,
AuR 2013, Seite 346
- **Helm, Rüdiger | Steinicken, Christine**
Tod eines Gehandelten – der Fall K – Regressrisiken bei fehlender **Arbeitsschutzrechtsumsetzung für die Gruppe der Leiharbeitnehmer**,
Arbeitsrecht Aktuell 2013, Seite 315
- **Helm, Rüdiger**
Der Protected Disclosures Act (2000): Der **Rechtsrahmen für Whistleblowing**
in Südafrika,
Zeitschrift Risk, Fraud & Compliance (ZRFC) 2013, Seite 218
- **Helm, Rüdiger | Mangold, Werner**
Seniorpartner gegen **Altersdiskriminierung** – gleicher Honoraranteil im Alter –
»Ein abgekartetes Spiel zweier Anwälte« – oder einer Sozietät gegen die Gruppe
der »Golden-Ager«?,
AuR 2013, Seite 34
- **Carlson, Sandra | Kummert, Nils**
Wahlleitfaden Normales Wahlverfahren,
DGB 2013
- **Carlson, Sandra | Kummert, Nils**
Wahlleitfaden Vereinfachtes Wahlverfahren,
DGB 2013



Weiterlesen ...

- **Markowski, Jürgen | Bartelmeß, Andreas**
Protokolle führen – Betriebs- und Personalratssitzungen rechtssicher dokumentieren
2013, ver.di b+b
- **Arbeitsrecht – Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen**
Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath (Hrsg.), Handkommentar Arbeitsrecht (HK-ArbR), 2013, 3. Auflage mit Beiträgen unter anderen von:
Braun, Vera (§§ 1 – 5, 11 – 12, 22 – 23 AGG, § 1 KSchG Rn 43 – 62, 650 – 668, §§ 1 a, 9, 17 – 22, 24 KSchG)
Dette, Dieter (§§ 85 – 92, 122 – 127 SGB IX)
Growe, Dietrich (§§ 1 – 3, 6 – 15, 22 – 23 ArbZG)
Hilbrans, Sönke (§§ 1 – 4 c, 28, 32 Rn 1 – 25, 33 – 35 BDSG, §§ 8 – 19 SchwarzArbG)
Hjort, Jens Peter (§§ 10, 25 KSchG)
Manske, Wolfgang (§§ 2, 8 KSchG)
Markowski, Jürgen (§§ 113, 120 – 128 InsO, § 1 KSchG Rn 213 – 364)
Nacken, Michael (§§ 68 – 69, 81 – 84 SGB IX)
Richter, Julian (§ 613 a BGB)
Schlegel, Kathrin (HGB)
Schubert, Michael (§§ 111 – 113 BetrVG, § 1 KSchG Rn 365 – 649, § 23 KSchG, NachwG)
Schütte, Reinhard (HGB)
Velikova, Silvia (MuSchG, §§ 15 – 21 BEEG)
- **Helm, Rüdiger | Huber, Michael**
§ 7, Die Betriebsratsperspektive: **Sanierung aus Arbeitnehmersicht**, Göpfert (Hrsg.), Handbuch Arbeitsrecht in Restrukturierung und Insolvenz, 2013, Seite 95
- **Gerlinde Vogl | Gerd Nies**
Mobile Arbeit, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, 2013



Zur Beachtung

- » Soweit in diesem Rundbrief rechtliche Hinweise gegeben werden, ist dies nur als allgemeine, vereinfachende Orientierung zu verstehen und kann keine rechtliche Beratung im konkreten Fall ersetzen. Für rechtliche Beratung und Vertretung wenden Sie sich bitte an eine der im Folgenden aufgeführten Kanzleien.

Unsere Kanzleien

10405 Berlin | dka Rechtsanwälte | Fachanwälte

Christian Fraatz*, Dieter Hummel*, Mechtild Kuby*, Nils Kummert*,
Sebastian Baunack*, Lukas Middel, Sandra Kunze*, Dr. Silvia Velikova*,
Anne Weidner*, Marion Burghardt*, Michael Tscherch*, Damiano Valgolio,
Gerd Denzel, Norbert Schuster, Lutz Seybold*

Immanuelkirchstraße 3 – 4	Marburger Straße 2
10405 Berlin	10789 Berlin
Telefon: 030 446792-0	Telefon: 030 2543960
Fax: 030 446792-20	Fax: 030 446792-20
info@dka-kanzlei.de www.dka-kanzlei.de	

22303 Hamburg | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft

Klaus Müller-Knapp*, Jens Peter Hjort*, Manfred Wulff*, Ute Kahl*, Dr. Julian Richter*,
Jasmin Stahlbaum-Philp*, Dr. Vera Braun, Sonja Garbers

Kaemmererufer 20
22303 Hamburg
Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999
kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

28195 Bremen | Kanzlei Sieling · Winter · Dette · Nacken

Tilo Winter*, Dieter Dette*, Michael Nacken*, Sonja Litzig*, Dr. jur. Pelin Ögüt*,
Dilek Ergün, Markus Barton

Am Wall 190
28195 Bremen
Telefon: 0421 337570 | Fax: 0421 325836
kooperation@arbeitsrecht-bremen.de | www.arbeitsrecht-bremen.de

30159 Hannover | Kanzlei Detlef Fricke und Joachim Klug

Detlef Fricke, Joachim Klug*
Goseriede 12
30159 Hannover
Telefon: 0511 70074-0 | Fax: 0511 70074-22
post@fricke-klug.de | www.fricke-klug.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

40213 Düsseldorf | Bell & Windirsch Anwaltsbüro

Stefan Bell*, Regine Windirsch*, Sigrid Britschgi*, Christopher Koll*, Maike Koll,
Ingrid Heinlein, Wiebke Christoph

Marktstraße 16

40213 Düsseldorf

Telefon: 0211 8632020 | Fax: 0211 8632022

info@fachanwaeltInnen.de | www.fachanwaeltInnen.de

44137 Dortmund | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*, Iris Woerner*, Kerstin Rogalla

Kampstraße 4A (Krügerpassage)

44137 Dortmund

Telefon: 0231 822013 | Fax: 0231 822014

arbeitsrecht@ingelore-stein.de | www.ingelore-stein.de

60313 Frankfurt am Main | Büdel Bender

Detlef Büdel*, Achim Bender*, Udo Rein*, Nina Finger, Dr. Patrick Fütterer*
Petersstraße 4

60313 Frankfurt am Main

Telefon: 069 1338581-0 | Fax: 069 1338581-14

anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de | www.fbb-arbeitsrecht.de

**60318 Frankfurt am Main | franzmann. geilen. brückmann. fachanwälte
für arbeitsrecht**

Armin Franzmann*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann*, Dorothee Meinert
Scheffelstraße 11

60318 Frankfurt

Telefon: 069 15392820 | Fax: 069 15392821

mail@arbeitnehmer-kanzlei.de | www.arbeitnehmer-kanzlei.de

65185 Wiesbaden | Schütte & Kollegen

Reinhard Schütte*, Kathrin Schlegel*, Jakob T. Lange, Simon Kalck
In Bürogemeinschaft mit: Brigitte Strubel-Mattes*

Adolfsallee 22

65185 Wiesbaden

Telefon: 0611 950011-0 | Fax: 0611 950011-20

rae@wiesbaden-arbeitsrecht.com | www.wiesbaden-arbeitsrecht.com

68161 Mannheim | Kanzlei für Arbeitsrecht – Dr. Growe & Kollegen

Dr. Dietrich Growe*, Stefan Gild-Weber*, Andrea von Zelewski

P 7, 6 – 7 (ÖVA-Passage)

68161 Mannheim

Telefon: 0621 862461-0 | Fax: 0621 862461-29

mail@kanzlei-growe.de | www.kanzlei-growe.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

70176 Stuttgart | Bartl & Weise – Anwaltskanzlei

Ewald Bartl*, Dirk Weise, Benja Mausner*, Maike Hellweg, Diana Arndt-Riffler*
(in Bürogemeinschaft)
Johannesstraße 75
70176 Stuttgart
Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320
info@kanzlei-bww.de | www.kanzlei-bww.de

78462 Konstanz | Wirlitsch – Kanzlei für Arbeitsrecht

Michael Wirlitsch*, M. A. E. S. (Univ. Basel), Anja Reinke
Bruder-Klaus-Straße 54
78467 Konstanz
Telefon: 07531 1316-0 | Fax: 07531 1316-16
wirlitsch@wirlitsch-arbeitsrecht.de | www.wirlitsch-arbeitsrecht.de

79098 Freiburg | Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*, Ricarda Ulbrich* (auch Fachanwältin für Sozialrecht und Mediatorin), Cornelia Czuratis
Wilhelmstraße 10
79098 Freiburg
Telefon: 0761 3879211 | Fax: 0761 280024
kanzlei@anwaltsbuero-im-hegarhaus.de | www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

80336 München | kanzlei huber.mücke.helm – Menschenrechte im Betrieb

Michael Huber, Matthias Mücke, Dr. Rüdiger Helm, Susanne Gäbelein,
Christine Steinicken, Gerd Nies
Schwanthalerstraße 73
80336 München
Telefon: 089 51701660 | Fax: 089 51701661
kanzlei@kanzlei-bhp.de | www.menschenrechte-im-betrieb.de

90429 Nürnberg | Manske & Partner

Wolfgang Manske*, Ute Baumann-Stadler*, Beate Schoknecht*,
Jürgen Markowski*, Sabine Feichtinger*, Thomas Müller*, Judith Briegel*,
Sandra B. Carlson, LL. M.*, Andreas Bartelmeß*, Georg Sendelbeck, Axel Angerer
Bärenschanzstraße 4
90429 Nürnberg
Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 265150
kanzlei@manske-partner.de | www.manske-partner.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Impressum

» Der Rundbrief der Anwaltskooperation **ArbeitnehmerAnwälte** wird herausgegeben von dem Rechtsanwaltsbüro

- **Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft**

Kaemmererufer 20

22303 Hamburg

Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

Partnerschaftsregister: AG Hamburg, PR 816.

- Verantwortlicher Redakteur: Rechtsanwalt Dr. Julian Richter

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Rechtsanwaltsbüros Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft sind Mitglieder der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer (Hamburg) und führen die Berufsbezeichnung Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwalt, die ihnen in Deutschland verliehen wurde. Aufsichtsbehörde ist gemäß § 73 Abs. 2 Nr. 4 BRAO die Hanseatische Rechtsanwaltskammer, Bleichenbrücke 9, D-20354 Hamburg.

Die für die Berufsausübung maßgeblichen Regelungen – Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO), Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG), Berufsordnung der Rechtsanwälte (BORA), Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Gemeinschaft, Fachanwaltsordnung – können im Internetangebot der Bundesrechtsanwaltskammer (www.brak.de) eingesehen werden.

Dieser Rundbrief enthält in seiner elektronischen Fassung externe Hyperlinks zu Internetangeboten, die nicht von uns zur Verfügung gestellt werden.

- Gestaltung, Layout & Fotos: formation_01 · netzwerk für digitale gestaltung www.formation01.com
- Fotos Seite 17 bis 20: Dr. Rüdiger Helm
- Autorenportraits: Autoren oder wie angegeben