

ArbeitnehmerAnwälte

Rundbrief Nr. 12
September 2010

Die Anwaltskooperation
für ArbeitnehmerInnen,
Betriebs- und Personalräte

Berufsbildung – was Betriebsräte bewirken können

Beteiligungsrechte in einem wenig beachteten Betätigungsfeld

Die Qualifizierung der Arbeitnehmer während ihres Arbeitslebens ist ein wichtiger Baustein zur Erhaltung und Sicherung der Arbeitsplätze. Nicht nur bei der Arbeitssuche oder im Falle einer betriebsbedingten Kündigung spielt die Qualifikation eine Rolle. Auch bei ganz normalen Bewerbungen auf innerbetriebliche Stellenausschreibungen ist die Eignung für den Arbeitsplatz eine wichtige Voraussetzung für die Berücksichtigung der Bewerber. Betriebsräte sollten ihre diesbezüglichen Rechte wirksam nutzen. Dazu nachfolgend einige Beispiele aus der Praxis.

Bedarf ermitteln und mit dem Betriebsrat beraten

Der Gesamtbetriebsrat eines großen Einzelhandelsunternehmens hat in § 96 Abs. 1 BetrVG die Pflicht des Arbeitgebers entdeckt, auf Verlangen des (Gesamt-)Betriebsrats den Berufsbedarfsbedarf im Betrieb zu ermitteln und die Fragen der Berufsbildung auf dieser Grundlage mit dem Betriebsrat zu beraten. Nach Ablehnung durch den Arbeitgeber hat der Gesamtbetriebsrat ein Beschlussverfahren anhängig gemacht mit dem Ziel,

- dass der Arbeitgeber den Gesamtbetriebsrat über das bereitgestellte finanzielle Jahresbudget für geplante Berufsbildungsmaßnahmen, aufgegliedert nach Ausgaben für die einzelnen Berufsausbildungsmaßnahmen, informiert,
- dass eine namentliche Liste aller beschäftigten Arbeitnehmer mit den vorhandenen Qualifikationen bezogen auf jeden einzelnen Arbeitnehmer übergeben und fortlaufend jedes Jahr durch die in dem jeweiligen Jahr durchgeführten Bildungsmaßnahmen aktualisiert wird und
- dass der Arbeitgeber zu Beginn jedes Geschäftsjahres darüber informiert, ob Änderungen der Arbeitsabläufe, Arbeitsinhalte oder die Einführung neuer technischer Einrichtungen geplant sind und ob derartige Planungen Auswirkungen auf den Berufsbedarfsbedarf der Arbeitnehmer zur Folge haben bzw. Qualifizierungsmaßnahmen auslösen.

Kanzlei für Arbeitsrecht
Dr. Growe & Kollegen
Dr. Dietrich Growe*, Petar Drakul*,
Roman Romanowski

P 7, 6–7 (ÖVA-Passage)
68161 Mannheim
Telefon 0621 21825
Telefax 0621 105456

growe-mannheim@t-online.de

* **Fachanwalt für Arbeitsrecht**

Das Arbeitsgericht Hamburg hat in einem ersten Termin signalisiert, dass derartige Ansprüche des (Gesamt-)Betriebsrats sehr wohl bestehen. Der Kammertermin, in dem über die Anträge entschieden werden soll, wird Mitte Oktober 2010 stattfinden. Sollte ein derartiger Anspruch vom Gericht festgestellt werden, würde er eine wichtige Basis für die Forderungen des Betriebsrats bezüglich der Qualifizierung der Arbeitnehmer darstellen.

Initiativrecht des Betriebsrates bei Bildungsmaßnahmen

Ebenfalls wenig Beachtung findet der neue § 97 Abs. 2 BetrVG:

„¹Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllen ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. ²Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. ³Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.“

Der Betriebsrat eines Bahnunternehmens forderte aufgrund dieser Vorschrift Schulungen für das Servicepersonal und die Zugbegleiter auf den Zügen. Die Schulungen sollten zum Thema „Handhabung der Arbeitszeit und auftretender Störungen bei Fahrdienstmitarbeitern unter Berücksichtigung der gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen“ durchgeführt werden. Hintergrund dieser Forderung war, dass aufgrund der differenzierten Schichtpläne der Servicemitarbeiter und Zugbegleiter im Rahmen der Zuglaufzeiten von 20 bis 44 Stunden jede Störung im Fahrbetrieb zu Komplikationen der jeweiligen Schichteinteilung und der Einhaltung der Pausen- und Ruhezeiten führt. Aufgrund derartiger Störungen müssen die jeweiligen Verantwortlichen auf den Zügen die Auswirkungen der Störungen auf die Schichteinteilung erkennen und in Zusammenarbeit mit der zentralen Verwaltung die Schichtpläne auf den Zügen aktuell verändern und den gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Vorschriften anpassen. Der Betriebsrat hatte festgestellt, dass die Mitarbeiter auf dem Zug diese Kenntnisse bezüglich der genannten Regelungen nicht haben.

Die Forderung des Betriebsrats nach Schulung lehnte der Arbeitgeber ab. Darauf hatte sich zunächst das Arbeitsgericht Dortmund mit der Frage zu befassen, ob hinsichtlich der Schulungen ein Mitbestimmungsrecht bestehen kann, das im Rahmen der Einigungsstelle ausgeübt werden kann. Zu klären war vor allem, ob ein eingeführtes Arbeitszeit- und Schichtsystem als „Maßnahme“ anzusehen ist, die nach § 97 BetrVG einen Schulungsbedarf auslösen kann. Entsprechend der herrschenden Meinung hat das Gericht den Begriff der „Maßnahme“ weit interpretiert. Da es um die Diskrepanz zwischen den Anforderungen des Arbeitsplatzes und dem Ausbildungsstand der Arbeitnehmer geht, ist jede Maßnahme des Arbeitgebers ausreichend, die zur Veränderung der Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer führt. Dies können auch personelle Maßnahmen sein, wie etwa Versetzungen oder Zuweisung anderer oder neuer Aufgaben am gleichen Arbeitsplatz, für die ein Qualifikationsbedarf besteht. Das Arbeitsgericht Dortmund hat festgestellt, dass durch das Arbeitszeit- und Schichtsystem und die möglichen Störungen eine geänderte Aufgabenstellung entstanden ist, die auch eine Änderung der Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer im Sinn des § 97 Abs. 2 Satz 1 BetrVG bewirkt. Vor dem Hintergrund der geänderten Aufgabenstellung konnte nicht ausgeschlossen werden, dass die vorhandenen Fähigkeiten der Mitarbeiter nicht zur Erfüllung ihrer Aufgaben ausreichen und entsprechender Bildungsbedarf besteht.

Eine Einigungsstelle ist also eingerichtet worden. Dort ist es dann nicht zu einer einvernehmlichen Lösung gekommen, sondern zu einem Spruch. Darin sind ein Qualifizierungsbedarf festgestellt und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen beschlossen worden – ein beachtlicher Erfolg für den Betriebsrat und die betroffenen Mitarbeiter.

Interessant an diesem Fall ist, dass zum einen nicht nur bei technischen Änderungen oder Neueinführungen von EDV-Systemen ein Qualifizierungsbedarf bei den Arbeitnehmern entstehen kann, sondern auch bei allen anderen Maßnahmen des Arbeitgebers, die ein Qualifizierungsdefizit bei den Arbeitnehmern auslösen. Zum anderen zeigt dieses Beispiel auch, dass das neu geschaffene Initiativrecht des Betriebsrats die Möglichkeit eröffnet, dass Betriebsräte für die Arbeitnehmer gegen den Willen des Arbeitgebers Qualifizierungsmaßnahmen durchsetzen.

Mitbestimmung auch beim Teilnehmerkreis

Ein drittes Beispiel zeigt, wie ein Gesamtbetriebsrat die Rechte nach § 98 BetrVG im Interesse der Arbeitnehmer nutzt. Diese Vorschrift gibt dem Betriebsrat das Recht, bei Bildungsmaßnahmen, die der Arbeitgeber selbst durchführt, über die Durchführung der Bildungsmaßnahmen mitzubestimmen. Andererseits beinhaltet § 98 BetrVG das Recht des (Gesamt-)Betriebsrats, bei intern wie extern durchgeführten Bildungsmaßnahmen Einfluss auf die Entsendung von Teilnehmern zu nehmen, indem er eigene Teilnehmer vorschlägt. Können sich die Betriebsparteien über die Teilnehmer nicht einigen, entscheidet gemäß § 98 Abs. 4 BetrVG die Einigungsstelle.

Auf der Grundlage dieser Rechte forderte ein Gesamtbetriebsrat die Mitbestimmung bei der Durchführung eines sogenannten „Traineeprogramms für Führungskräfte“. Der Arbeitgeber wollte dieses Traineeprogramm ausschließlich für externe Bewerber durchführen, um auf dem Arbeitsmarkt ein attraktives Angebot für einen bestimmten Personenkreis anbieten zu können. Von diesem Traineeprogramm sollten diejenigen Arbeitnehmer ausgeschlossen werden, die bisher schon beim Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis gestanden hatten. Nachdem sich die Betriebsparteien unter anderem bezüglich dieser Frage nicht einigen konnten, wurde eine Einigungsstelle eingesetzt.

Der Gesamtbetriebsrat hat Erfolg gehabt: Die Einigungsstelle hat per Spruch entschieden, dass das Traineeprogramm eine Bildungsmaßnahme im Sinn der §§ 96 ff. BetrVG ist und auch die bisher beschäftigten Arbeitnehmer als Teilnehmer berücksichtigt werden müssen. Aufgrund dieser Entscheidung kann nun der Gesamtbetriebsrat auch bisher beschäftigte Arbeitnehmer als Teilnehmer vorschlagen.

Interessant an diesem Fall ist, dass das Argument des Arbeitgebers, er könne auch festlegen, dass nur externe Bewerber an einer Bildungsmaßnahme teilnehmen, da dies den Zweck der Bildungsmaßnahme betreffe, nicht durchschlug. Der Zweck der Bildungsmaßnahme ist nach herrschender Rechtsauffassung mitbestimmungsfrei; das heißt, der Arbeitgeber kann den Zweck der Bildungsmaßnahme selbst festlegen. Zu diesem Zweck zählte in dem vorliegenden Fall der Arbeitgeber auch, dass der Zweck in der Ausrichtung des Traineeprogramms ausschließlich auf externe Bewerber lag. Dies hat die Einigungsstelle jedoch zurückgewiesen, da externe Bewerber mit Unterschrift unter den Vertrag für dieses Traineeprogramm zu Arbeitnehmern werden und damit rechtlich auf der gleichen Stufe stehen wie die bereits beschäftigten Arbeitnehmer. Würde man über den Zweck der Bildungsmaßnahme auch derartig den Teilnehmerkreis einengen können, so würde das Mitbestim-

mungsrecht des Betriebsrats über die Teilnehmersvorschläge ins Leere laufen, da der Arbeitgeber die Kriterien für die Teilnehmer weiter einengen könnte, um so letztendlich seine Teilnehmer „durchzubringen“.

Auch diese Entscheidung der Einigungsstelle zeigt, dass die Rechte des Betriebsrats im Rahmen der Bildungsmaßnahmen die Möglichkeit eröffnen, auch Teilnehmer in eine Bildungsmaßnahme zu bringen, die der Arbeitgeber nicht vorgesehen hat. So kann der Betriebsrat dafür sorgen, dass nicht bereits durch die Selektion der Teilnehmer an Bildungsmaßnahmen die erste Voraussetzung geschaffen wird, dass bei Besetzung von Arbeitsplätzen oder betriebsbedingten Kündigungen der Arbeitgeber seine „Leistungsträger“ in eine bessere Position bringen kann.

Fazit: Die drei Fälle zeigen, dass die Beteiligungsrechte des (Gesamt-)Betriebsrats nach §§ 96 ff. BetrVG viele Ansatzpunkte bieten, sich aktiv um die Qualifizierung der Arbeitnehmer kümmern zu können.

Siehe: ☞ Zu § 97 Abs. 2 BetrVG (Schulungsinitiative des Betriebsrats): Arbeitsgericht Dortmund, Aktenzeichen 3 BV 239/09 – die Entscheidung kann bei Bedarf bei der Kooperation abgefordert werden.
☞ Hierzu auch Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 09.02.2009, Aktenzeichen 10 TaBV 191/08, AuR 2009, 278.

Manfred Wulff, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg

Kinderbetreuung auf Kosten des Arbeitgebers

BAG: erforderliche Kosten bei alleinerziehendem BR-Mitglied



Nach dem Gesetz trägt der Arbeitgeber die Kosten, die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehen. Dazu gehören auch persönliche Aufwendungen, die die einzelnen Betriebsratsmitglieder erbringen, um ihre BR-Arbeit zu ermöglichen. Unter Umständen muss der Arbeitgeber auch die Kinderbetreuung bezahlen, wie das BAG jetzt klargestellt hat.

Eine alleinerziehende Mutter hatte auswärtige Tätigkeiten im Rahmen ihrer (Gesamt-)Betriebsratsarbeit wahrzunehmen. Sie war 10 Tage nicht zuhause. In dieser Zeit ließ sie ihre 11 und 12 Jahre alten Kinder, nachdem eine ältere Tochter die Betreuung abgelehnt hatte, von Fremden betreuen. Hierfür entstanden Kosten von insgesamt 600 €, dessen Übernahme der Arbeitgeber verweigerte.

Hierin bestätigte den Arbeitgeber das Landesarbeitsgericht. Vor dem Bundesarbeitsgericht hat die Mutter jedoch gewonnen. Das BAG stellt in seinem Anfang 2010 getroffenen Beschluss klar, dass es sich bei den Kinderbetreuungskosten nicht um solche Kosten der persönlichen Lebensführung handelt, die ein Betriebsratsmitglied selbst zu tragen hat. Wenn ein Betriebsratsmitglied außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit durch Betriebsratsarbeit an der Ausübung seiner elterlichen Sorge gegenüber den Kindern gehindert ist, muss es auf Kosten des Arbeitgebers die Kollision der elterlichen mit den betriebsverfassungsrechtli-

chen Pflichten auflösen können, indem es eine ersatzweise Betreuung der Kinder in Anspruch nimmt.

Das Betriebsratsmitglied muss hierfür nicht sein Privatvermögen einsetzen.

Siehe: § 40 Abs. 1 BetrVG Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 23.06.2010, Aktenzeichen 7 ABR 103/08, Pressemitteilung Nr. 47/10 des BAG, www.bundesarbeitsgericht.de

I

„Freispruch“ für „Emmely“

Keine automatische Kündigung bei kleinen Pflichtverstößen

Einer viele Jahre beschäftigten Supermarktkassiererin war gekündigt worden, nachdem sie zwei verlorene Pfandbons im Gesamtwert von 1,30 € für sich verwendet hatte. Mit unhaltbarer Begründung und unter unberechtigter Berufung auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hielten das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht die Kündigung 2008/2009 für wirksam (siehe unseren Rundbrief März 2009). Erst in 3. Instanz hat Justitia die Augenbinde abgenommen und einmal genauer hingesehen: Das BAG hat der Arbeitnehmerin Recht gegeben und die Kündigung für unwirksam erklärt.

Das LAG hielt sein Urteil sogar für so richtig, dass es nicht einmal die Revision (3. Instanz) zuließ. Erst nach einer erfolgreichen Nichtzulassungsbeschwerde hat sich das BAG mit dem LAG-Urteil befassen können. Am 10.06.2010 ist das Urteil gefallen, das nach großer öffentlicher Anteilnahme für die Arbeitnehmerin mit dem Spitznamen „Emmely“ viele erleichtert hat.

Danach betont das BAG zwar, dass vorsätzliche Vertragsverstöße auch dann Kündigungen rechtfertigen könnten, wenn nur geringer wirtschaftlicher Schaden entstanden sei. Es gebe aber keine „absoluten Kündigungsgründe“, sondern es müssten in jedem Fall alle Gesichtspunkte miteinander abgewogen werden. Im Fall hat das BAG die schwerwiegenden Einbußen, die eine Kündigung mit sich gebracht hätte, für gewichtiger gehalten als die Nachteile, die dem Arbeitgeber aufgrund des (übrigens von der Arbeitnehmerin bestrittenen) Fehlverhaltens entstanden waren. Das Gericht hebt hervor, dass die Arbeitnehmerin über drei Jahrzehnte ohne rechtlich relevante Störungen gearbeitet und sich dadurch ein hohes Maß an Vertrauen erworben habe. Dieses Vertrauen habe durch den in vieler Hinsicht atypischen und einmaligen Kündigungssachverhalt nicht vollständig zerstört werden können. Im Rahmen der Abwägung hat das BAG auch die vergleichsweise geringfügige wirtschaftliche Schädigung berücksichtigt, so dass eine Abmahnung als milderer Mittel gegenüber einer Kündigung angemessen und ausreichend gewesen wäre, um einen künftig wieder störungsfreien Verlauf des Arbeitsverhältnisses zu bewirken.

Ausdrücklich abgelehnt hat es das BAG, das widersprüchliche Verhalten, das die Arbeitnehmerin im Gerichtsprozess gezeigt hatte, zu ihren Lasten zu werten. Denn das Verhalten lässt keinen Rückschluss auf eine vertragsrelevante Unzuverlässigkeit zu.

Die geschriebene Begründung des Urteils vom 10.06.2010 ist noch nicht veröffentlicht. Sobald dies geschehen ist, wird die arbeitsrechtliche Literatur das Urteil genau auswerten. Zu hoffen ist, dass in Folge des Urteils ein Bewusstseinswechsel bei den Rechtsanwendern eintritt und der Automatismus, der in der Rechtsprechung der letzten Jahre oft anzutreffen war und aufgrund dessen viele Menschen aufgrund geringfügiger Verstöße ihren Arbeitsplatz verloren haben, durchbrochen wird.

Siehe:  Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10.06.2010, Aktenzeichen 2 AZR 541/09, Pressemitteilung Nr. 42/10 des BAG, www.bundesarbeitsgericht.de  Preis, AuR 2010, S. 186 ff., S. 242 ff. (eingehende, kritische juristische Analyse der Rechtsprechung zu Bagatelldelikten)

Restmandat – keine Vergütung für BR-Mitglieder

BAG: Betriebsratsamt ist Ehrenamt

Für die Tätigkeit im Betriebsrat wird man nicht bezahlt. Vergütung erhält man vielmehr für die ausgefallene Arbeitszeit. Was aber, wenn der Betrieb stillgelegt ist und nicht mehr gearbeitet wird?

Nach § 21b BetrVG bleibt ein Betriebsrat nach einer Stilllegung des Betriebs so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte nötig ist. Das spielt insbesondere für die Verhandlung und den Abschluss eines Sozialplans eine Rolle. Zwei Betriebsratsmitglieder, die dementsprechend im Rahmen ihres Restmandats umfangreich tätig gewesen waren, klagten auf Vergütung für die investierte Zeit.

In allen Instanzen sind sie erfolglos geblieben. Das BAG hat das Ehrenamtsprinzip betont und eine Vergütung für erbrachte Freizeitopfer im Restmandat abgelehnt.

Diese Entscheidung kann Anlass für Betriebsratsmitglieder sein, sich noch einmal mit der Systematik in § 37 BetrVG auseinanderzusetzen. Danach ist es nämlich nicht so, dass Betriebsratsarbeit wie Arbeitsleistung zu bezahlen wäre. Dieses Ergebnis wird nur dann erzielt, wenn die Betriebsratsarbeit innerhalb der Arbeitszeit stattfindet (§ 37 Abs. 2 BetrVG). Findet die Betriebsratsarbeit jedoch außerhalb der Arbeitszeit statt – wofür betriebsbedingte Gründe nötig sind –, ist dies grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen. Eine Vergütung ist nach § 37 Abs. 3 BetrVG nur für den Fall vorgesehen, dass aus betriebsbedingten Gründen innerhalb eines Monats keine Freizeit gewährt werden kann.

Die Kooperation ArbeitnehmerAnwälte – von Hamburg bis Konstanz

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. Auf Wunsch führen wir Schulungen durch.

Über die anwaltliche Tätigkeit hinaus bringen sich die Mitglieder der Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.

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

Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Diese Vorschrift ist nach dem BAG nicht auf die Tätigkeit im Restmandat anwendbar. Offen ist in der Entscheidung allerdings geblieben, ob Mitglieder eines „Rest-Betriebsrats“ einen Ausgleich für ihre Vermögenseinbuße verlangen können, die sich daraus ergibt, dass sie sich von einem neuen Arbeitgeber unbezahlt von der Arbeit freistellen lassen müssen, um ihre restliche Betriebsratsarbeit im alten Betrieb zu erledigen. – Eine Entscheidung zu diesem Rechtsproblem wird mit Interesse zu erwarten zu sein.

Siehe:  Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 05.05.2010, Aktenzeichen 7 AZR 728/08, www.bundesarbeitsgericht.de

Keine Angst im Arbeitsverhältnis

Ver.di-Buch macht Mut und erklärt die Rechtslage in typischen Situationen

Angst und Unsicherheit in den Belegschaften lähmen die Wahrnehmung von Interessen und Rechten – dieser Befund hat im Bereich Handel bei der Gewerkschaft ver.di unter anderem zu einem knapp 100-seitigen Buch geführt, das sich genau mit Ursachen und Bewältigung von Angst im Arbeitsverhältnis beschäftigt. Ein Kapitel gibt auch rechtliche Hinweise „gegen den ersten Schreck“, zum Beispiel, wenn man plötzlich mit einem Aufhebungsvertrag konfrontiert wird.

Das Buch behandelt im ersten Kapitel, welche Bedeutung Angst in der Arbeitswelt hat. Dabei geht es unter anderem um Angst und Verunsicherung als Unternehmensstrategie. Im zweiten Kapitel erklärt die Psychologin Dr. Petra Schuhler, wie Angst entsteht, welche Rolle das vegetative Nervensystem spielt, wie sich Angst körperlich auswirkt und welche Funktionen sie hat. Im dritten Kapitel widmet sie sich den Möglichkeiten, sich selbst zu erforschen und Angst zu bewältigen. Die zunächst allgemeiner beschriebenen Wege werden im Weiteren auch auf konkrete betriebliche Situationen bezogen („Was tun, wenn die Geschäftsführung ankündigt, einen Teil des Betriebs auszugliedern?“).

Im vierten Kapitel befasst sich der Rechtsanwalt Rüdiger Helm mit der Rechtslage bei typischen Situationen im Arbeitsverhältnis, die Angst machen können. In Stichworten von „Abmahnung“ über „Aufhebungsvertrag“ und „Zeugnis“ bis „Zeugenaussage

vor Gericht“ erläutert er, wie die Rechtslage ist und welche durch Angst verursachten Fehler Beschäftigte nicht machen sollten (siehe Abbildung).



Im fünften Kapitel schließlich geht es um Ansätze für gewerkschaftliches, aber auch betriebsrätliches Handeln. So geht es unter anderem darum, Solidarität herbeizuführen und ein durchdachtes Kommunikationskonzept gegenüber den Kollegen umzusetzen. Im selben Kapitel gibt Rüdiger Helm Hinweise für eine verstärkte Beteiligung der Arbeitnehmer bei der Betriebsratsarbeit. Viele praktische Tipps für Aktionen und die Einbeziehung der Belegschaft im letzten Kapitel und dem Anhang runden das interessante Buch ab.

Siehe:  Bildungswerk der ver.di in Bayern e. V. (Herausgeberin), Dr. Petra Schuhler/Tatjana Fuchs/Rüdiger Helm (Autoren), Wie wir gemeinsam aus Angst Mut machen können – Das Buch zum Mut-Machen (ISBN 978-3-00-021746-3, zu bestellen bei der Herausgeberin unter Tel. 089-599 77 33 33)
Zeichnung (S. 57 im Buch): Bernd Bücking

Das Arbeitsrecht immer zur Hand

Erfolgreicher Nomos-Kommentar neu aufgelegt

Vor 2 ½ Jahren hat der renommierte Nomos-Verlag einen neuartigen Arbeitsrechts-Kommentar auf den Markt gebracht: In einem Buch, das kaum größer ist als ein Wörterbuch, werden auf über 3000 Seiten praktisch alle Gesetze des individuellen Arbeitsrechts erläutert – und dies mit klarer Ausrichtung auf die Vertretung von Arbeitnehmern. Das Werk wurde so gut angenommen, dass jetzt eine zweite, auf den neuen Stand gebrachte Auflage erschienen ist.



Das Buch mit dem Kurztitel „HK-ArbR“ (Handkommentar Arbeitsrecht) eignet sich gut für Betriebsräte, weil es durch die Zusammenfassung der Gesetze in einem einzigen Buch den Zugang zu den anwendbaren Vorschriften erleichtert: Ohne zu wissen, in welchem Gesetz sich etwas zu einem Thema findet, kann man sich über das Stichwortverzeichnis schnell zurechtfinden. Überall werden die Bezüge zum Betriebsverfassungsrecht dargestellt, mit dem das Individualarbeitsrecht an vielen Stellen verzahnt ist. Als bekanntes Beispiel sind hier nur die Kündigungen zu nennen, bei denen der Betriebsrat zu beteiligen ist.

Die Neuauflage bringt den Kommentar auf den aktuellen Stand von Gesetzgebung und Rechtsprechung. Kommentierungen sind ergänzt und verbessert worden. Darüber hinaus hat der Verlag auch äußerlich einige Verbesserungen herbeigeführt, die zum Beispiel die Auffindbarkeit von Vorschriften noch erleichtern.

Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber auch Anspruch darauf, die erforderliche Fachliteratur zur Verfügung gestellt zu bekommen. Betriebsräte, die das Konzept des HK-ArbR überzeugt und die das Buch bislang nicht haben, können zum Beispiel beschließen,

dass die Anschaffung des arbeitsrechtlichen Buches „Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Handkommentar Arbeitsrecht“ (2. Auflage, ISBN 978-3-8329-4156-7) erforderlich ist. Das Buch bietet einen Überblick über das gesamte individuelle Arbeitsrecht in kompakter Form. Dem Betriebsrat steht

derzeit nicht zu allen arbeitsrechtlich wichtigen Gesetzen eine Kommentierung zur Verfügung. Der Handkommentar ist wesentlich kostengünstiger als Kommentare zu einzelnen Gesetzen; die entstehenden Kosten sind verhältnismäßig. Der Betriebsrat benötigt zumindest ein Exemplar.

Der Beschluss kann dem Arbeitgeber mit der Bitte mitgeteilt werden, das Buch für den Betriebsrat anzuschaffen. – Hat der Betriebsrat bereits die Erstauflage des Buches, ist aus Gründen der Aktualität nun die neue Auflage erforderlich.

Siehe:  Vorstellung der Erstauflage im Rundbrief Mai 2008, S. 8 ff., www.arbeitnehmer-anwaelte.de
 www.nomos.de

Arbeitnehmer-Daten: Verteidigung oder Angriff?

Bundesregierung plant Gesetzesänderung – Kritik von Arbeitnehmervertretern

Seit einigen Jahren wird viel über den Arbeitnehmerdatenschutz gesprochen. Eine besondere Regelung gibt es erst seit 2009 im Bundesdatenschutzgesetz (§ 32 BDSG). Eine Erweiterung dieser Regeln ist nun konkret geplant. Die entworfenen Regeln würden aber Verschlechterungen für den Datenschutz mit sich bringen.

Das Bundesinnenministerium hat in diesem Sommer einen Entwurf für Änderungen und Erweiterungen im BDSG vorgelegt. Aus Sicht der Beschäftigten sind die beabsichtigten Regelungen zu kritisieren. Teilweise bringen sie nicht nur keinen Fortschritt für den Datenschutz, sondern lassen das Gesetz sogar hinter den jetzigen Datenschutz-Standard zurückfallen.

Mehr zum Gesetzesvorhaben lesen Sie in unserem nächsten Rundbrief.

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 und für Schulungen wenden Sie sich bitte an eine der im Folgenden aufgeführten Kanzleien.

Kanzleien

Berlin:

Hummel · Kaleck

Dieter Hummel*, Mechtild Kuby*,
Gerd Denzel, Christian Fraatz,
Tobias Wolters*, Dr. Silvia Velikova

Immanuelkirchstraße 3–4
10405 Berlin
Telefon 030-446 792-0
Telefax 030-446 792-20
kanzlei@diefirma.net
www.diefirma.net

Düsseldorf:

Bell & Windirsch Anwaltsbüro

Stefan Bell*, Regine Windirsch*, Sigrid
Britschgi*, Christopher Koll*, Verena Linz

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Telefon 0211-863 20 20
Telefax 0211-863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
www.fachanwaeltInnen.de

Frankfurt am Main:

Franzmann Büdel Bender

Armin Franzmann*, Detlef Büdel*, Achim
Bender*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann*

Petersstraße 4
60313 Frankfurt am Main
Telefon 069-133 85 81-0
Telefax 069-133 85 81-14
anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de
www.fbb-arbeitsrecht.de

Freiburg:

Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*, Dr. Henrike Vetter
Wilhelmstraße 10
79098 Freiburg
Telefon 0761-387 92 11
Telefax 0761-280 02 4
schubert@anwaltsbuero-im-hegarhaus.de
www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

Hamburg:

Kanzlei Müller-Knapp · Hjort · Brinkmeier

Klaus Müller-Knapp*, Jens Peter Hjort*,
Wolfgang Brinkmeier*, Manfred Wulff*,
Andreas Bufalica, Ute Kahl*,
Dr. Julian Richter*, Jasmin Stahlbaum-Philp*

Kaemmererufer 20
22303 Hamburg
Telefon 040-696 57 63
Telefax 040-280 74 93
kanzlei@anwaelte-mkhhb.de
www.anwaelte-mkhhb.de

Hannover:

Kanzlei Detlef Fricke und Joachim Klug

Detlef Fricke, Joachim Klug*
Goseriede 12
30159 Hannover
Telefon 0511-700 74-0
Telefax 0511-700 74-22
post@fricke-klug.de
www.fricke-klug.de

Konstanz:

Anwaltsbüro Haenel Wirlitsch

Michael Wirlitsch*
Münzgasse 29
78462 Konstanz
Telefon 07531-1316-0
Telefax 07531-1316-16
kanzlei@haenelwirlitsch.de
www.haenelwirlitsch.de

Mannheim:

Kanzlei für Arbeitsrecht
Dr. Growe & Kollegen

Dr. Dietrich Growe*, Petar Drakul*,
Roman Romanowski
P 7, 6–7 (ÖVA-Passage)
68161 Mannheim
Telefon 0621 21825
Telefax 0621 105456
growe-mannheim@t-online.de

München:

Kanzlei Rüdiger Helm
Menschenrechte im Betrieb

Rüdiger Helm, Christiane Fuchs, Susanne Gäbelein, Gerd Nies, Christine Steinicken, Thorben Brockmeyer

Schwanthalerstraße 73
80336 München
Telefon 089-51 701 660
Telefax 089-51 701 661
kanzlei@kanzlei-helm.de
www.kanzlei-helm.de

Nürnberg:

Manske & Partner

Wolfgang Manske*, Ute Baumann-Stadler*, Beate Schoknecht*, Jürgen Markowski*, Sabine Feichtinger*, Thomas Müller*, Sebastian Stoffregen

Bärenschanzstraße 4
90429 Nürnberg
Telefon 0911-30 73 10
Telefon 0911-26 26 37
Telefax 0911-26 51 50
kanzlei@manske-partner.de
www.manske-partner.de

Wiesbaden:

Schütte & Kollegen

Reinhard Schütte*, Kathrin Schlegel*

Adolfsallee 22
65185 Wiesbaden
Telefon 0611-95 00 11-0
Telefax 0611-95 00 11-20
rae@wiesbaden-arbeitsrecht.com
www.wiesbaden-arbeitsrecht.com

*) Fachanwälte für Arbeitsrecht

Impressum

Der Rundbrief der Anwaltskooperation Arbeitnehmer-Anwälte wird herausgegeben von dem Rechtsanwaltsbüro Müller-Knapp · Hjort · Brinkmeier (Rechtsanwälte Klaus Müller-Knapp, Jens Peter Hjort, Wolfgang Brinkmeier, Manfred Wulff), Kaemmererufer 20, D-22303 Hamburg, Telefon: 040-6965763, Telefax: 040-2807493, E-Mail: kanzlei@anwaelte-mkhhb.de. Verantwortlich: Rechtsanwalt Dr. Julian Richter.

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Rechtsanwaltsbüros Müller-Knapp · Hjort · Brinkmeier 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.