

# ArbeitnehmerAnwälte

Rundbrief Nr. 4  
Mai 2008

Die Anwaltskooperation  
für ArbeitnehmerInnen,  
Betriebs- und Personalräte

## Telefonieren erlaubt

**LAG Baden-Württemberg ermöglicht in betriebsratslosen Betrieben interne Telefonate bei Schlecker-Betriebsratswahlen**

Bei der Drogeriemarktkette Schlecker setzt sich die Bildung von Betriebsräten nur langsam durch. Zwar kann seit der Betriebsverfassungsreform 2001 der Gesamtbetriebsrat Wahlen in betriebsratslosen Betrieben einleiten, und es gibt auch einen Gesamtbetriebsrat bei Schlecker. Die notwendige Kommunikation mit den Kollegen in den betriebsratslosen Filialen wurde aber bislang erschwert: Mit den betriebsratslosen Filialen konnte nicht telefoniert werden.

Hintergrund: Die in den Filialen vorhandenen Telefone sind angeblich nur für bestimmte Ziele freigegeben – Notrufnummern und Verkaufsbüros. Die Filialen sind zwar anrufbar, haben aber geheime Nummern, die nicht einmal den dort Beschäftigten bekannt sind. Für die vielen tausend Filialen sind durch Tarifvertrag mehr als 300 „Betriebsratsbezirke“ gebildet worden, für die je ein Betriebsrat zuständig sein soll. Bislang gibt es rund 100 Betriebsräte. Auch einen Gesamtbetriebsrat



## Schütte - Jancke - Heer

Reinhard Schütte\*,  
Wilfried Jancke\*, Claudia Heer\*,  
Kathrin Schlegel\*

Adolfsallee 22  
65185 Wiesbaden  
Telefon 0611 - 99377-0  
Telefax 0611 - 99377-20  
rae@wiesbaden-arbeitsrecht.de  
www.wiesbaden-arbeitsrecht.de

**\*Fachanwälte für Arbeitsrecht**

gibt es; er wird von unserer Kooperationskanzlei in München vertreten. Gesamtbetriebsräte haben nach § 17 Abs. 1 BetrVG in der Fassung von 2001 die Pflicht, in betriebsratslosen Betrieben Wahlvorstände zu bestellen. Außerdem müssen sie, wie auch jeder Betriebsrat, die Einhaltung der mit ihnen geschlossenen Vereinbarungen im Betrieb überwachen. Will der Gesamtbetriebsrat diesen Aufgaben nachkommen, muss die Telekommunikation zwischen ihm und den Filialen gewährleistet sein. Das heißt: Das Telefonnetz muss auch für Telefonate von den Filialen zum GBR freigegeben sein,

und der GBR muss die Rufnummern der Filialen mitgeteilt bekommen.

Dies hat das zuständige Arbeitsgericht anders gesehen, weil auch Privatanträge, Mobiltelefone oder öffentliche Telefone benutzt werden könnten. Dabei hat es aber die Besonderheiten eines Gesamtbetriebs, der deutschlandweit agiert, gegenüber einem örtlichen Betriebsrat übersehen und wohl auch die Verpflichtung des GBR nach § 17 Abs. 1 BetrVG sowie die Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers bei der Einleitung und Durchführung von Wahlen (§ 20 Abs. 3 Satz 1 BetrVG) nicht ernst genug genommen. Der Arbeitgeber muss die für eine Wahl erforderlichen Sachmittel bereitstellen. Daraus lässt sich eine Vorwirkung in der Phase der Wahlvorbereitung ableiten.

Das baden-württembergische Landesarbeitsgericht in Stuttgart hat das Urteil des Arbeitsgerichts am 30.04.2008 abgeändert und die Firma Anton Schlecker verpflichtet, die Telefone so einzurichten zu lassen, dass sowohl GBR als auch Arbeitnehmer in den Filialen die jeweils andere Seite anrufen können, und eine vollständige Liste der „geheimen“ Telefonnummern zu erteilen. Ausgenommen sind jeweils nur die Filialen, in denen es schon einen Betriebsrat gibt. Ein Erfolg für den GBR und ein weiterer Schritt in Richtung einer flächendeckenden Belegschaftsvertretung.

LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 30.04.2008, Az. 2 TaBV 7/07 (nicht veröffentlicht; nicht rechtskräftig; Vertreter des GBR: Kanzlei Rüdiger Helm)



## Der fehlerhafte Betriebsratsbeschluss

### Sind Mängel in der Beschlussfassung heilbar?

In der letzten Zeit häufen sich Gerichtsverfahren, in denen die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats überprüft wird. Ausgangspunkt hierfür ist eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 19.01.2005. Hier hat das BAG zu Gunsten der Arbeitgeber entschieden, dass diese berechtigt sind, in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren zu bestreiten, dass ein Betriebsratsbeschluss ordnungsgemäß zustande gekommen ist – auch ohne nähere Begründung, wenn der Betriebsrat von sich aus nicht entsprechende Unterlagen vorlegt.

Das Argument der Betriebsratsseite, dass der Arbeitgeber ja wisse, wann eine Betriebsratssitzung stattfindet und – auf Grund der Abmeldspflicht – wer an einer Betriebsratssitzung teilgenommen habe, lässt das Bundesarbeitsgericht nicht gelten.

Es weist darauf hin, dass die Betriebsratsarbeit vielfältig ist und sich nicht nur im Abhalten von Betriebsratssitzungen erschöpft und dass im Übrigen das einzelne Betriebsratsmitglied den Grund seiner Betriebsratstätigkeit nicht mitteilen muss.

Das arbeitgeberische einfache Bestreiten mit Nichtwissen – d. h. Leugnen ohne Darlegung der Zweifelsgründe – reicht dem Bundesarbeitsgericht demnach dafür aus, dass die Gerichte nun ihrerseits verpflichtet sind, die ordnungsgemäße Be-

schlussfassung des Betriebsrats aufzuklären.

Zu welchen Problemen dies führen kann, zeigt ein Fall, der beim Hessischen Landesarbeitsgericht anhängig war. Hier ging es um den Honoraranspruch eines außerbetrieblichen Beisitzers in einer Einigungsstelle. Der Anspruch der außerbetrieblichen Einigungsstellenbeisitzer richtet sich nach § 76a BetrVG. Voraussetzung

*Falsch geladen -  
Beschluss  
unwirksam*

für die Vergütung ist, dass der Beisitzer durch einen ordnungsgemäß zu Stande gekommenen Beschluss des Betriebsrats bestellt ist. Dies war vorliegend nicht der Fall. Zu Beginn der Sitzung, zu der ohne den Tagesordnungspunkt „Bestellung einer Beisitzerin für das Einigungsstellenverfahren“ geladen worden war, nahmen vier von sieben Mitgliedern

teil, unter ihnen ein Ersatzmitglied. Zwei weitere Betriebsratsmitglieder und ein Ersatzmitglied waren krank, ein Betriebsratsmitglied befand sich in Urlaub, eins in Elternzeit. Der Betriebsrat beschloss mit den anwesenden Betriebsratsmitgliedern, die Bestellung der Einigungsstellenbeisitzer auf die Tagesordnung zu setzen. Abgestimmt haben über diesen Punkt drei Mitglieder, nachdem die Betriebsratsvorsitzende die Sitzung verlassen hatte.

Das Hessische Landesarbeitsgericht hat entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zutreffend festgestellt, dass dieser Beschluss allein schon deshalb unwirksam sei, da die Betriebsratsmitglieder nicht unter Mitteilung der Tagesordnung geladen waren.

Dieser Mangel der Beschlussfassung wurde in der Gerichtsverhandlung offenkundig. Der Betriebsrat versuchte nun, den fehlerhaften Beschluss dadurch zu retten, dass er einen neuen Beschluss fasste, mit dem der fehlerhafte Beschluss geheilt werden sollte. Das Hessische Landesarbeitsgericht nahm jedoch an, dass der Mangel nicht mehr geheilt werden könne, weil dies zu einem Zeitpunkt geschah, nachdem die Tätigkeit der Einigungsstellenbeisitzerin bereits beendet und der Honoraranspruch bereits entstanden war. Es stützt sich hierbei auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 08.03.2000, in welcher entschieden worden war, dass ein unwirksamer Betriebsratsbeschluss für eine Schulungsteilnahme eines Betriebsratsmitglieds, nachdem diese Schulung bereits stattgefunden hatte, nicht mehr geheilt werden könne.

*LAG: Nachgeholte  
Beschlüsse wirken  
nicht zurück*



Das Hessische Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht in diesem Fall zugelassen, und das Bundesarbeitsgericht hat sich am 10.10.2007 neuerlich mit der rückwirkenden Genehmigung von fehlerhaften Beschlüssen befasst. Positiv ist, dass in diesem Fall das Bundesarbeitsgericht die rückwirkende Genehmigung eines fehlerhaften Beschlusses für möglich hält, obwohl die Tätigkeit der Einigungsstelle zu diesem Zeitpunkt bereits beendet war. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts bleibt der Betriebsrat nämlich bis zur vollständigen Abwicklung der noch nicht erfüllten Vergütungsansprüche der entsandten Einigungsstel-

am 10.10.2007 neuerlich mit der rückwirkenden Genehmigung von fehlerhaften Beschlüssen befasst. Positiv ist, dass in diesem Fall das Bundesarbeitsgericht die rückwirkende Genehmigung eines fehlerhaften Beschlusses für möglich hält, obwohl die Tätigkeit der Einigungsstelle zu diesem Zeitpunkt

*BAG: Rückwirkung  
doch möglich ...*

bereits beendet war. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts bleibt der Betriebsrat nämlich bis zur vollständigen Abwicklung der noch nicht erfüllten Vergütungsansprüche der entsandten Einigungsstel-

lenbeisitzer zu einer Beschlussfassung weiter zuständig. Es kommt dann weiter zu dem Ergebnis, dass dieser fehlerhafte Betriebsratsbeschluss schwebend unwirksam sei und nachträglich noch genehmigt werden könne, da eine nachträgliche Zustimmung von Gesetzes wegen nicht befristet ist mit der Folge, dass die erneute Beschlussfassung des Betriebsrats sich dann auf den abgelaufenen Zeitraum zurückerstreckt.

*... aber: nicht bei Fristbindung und bei § 40 BetrVG*

Das Bundesarbeitsgericht schränkt die nachträgliche Genehmigung aber insoweit ein, als jedenfalls dann eine Rückerstreckung nicht mehr möglich ist, wenn es sich um eine fristgebundene Angelegenheit handelt, in der entweder eine gesetzliche oder eine vereinbarte Frist gesetzt ist.

Es hält weiterhin aufrecht, dass die Rückwirkung dann nicht mehr möglich ist, wenn wie im Bereich des § 40 BetrVG eine Erforderlichkeitsprüfung stattfinden muss. Hier muss der Betriebsrat zum Zeitpunkt der Verursachung der Kosten nach pflichtgemäßer Würdigung aller Umstände über die Erforderlichkeit entscheiden. Im Ergebnis bedeutet dies, dass das Bundesarbeitsgericht daran

*Schulungsbeschlüsse nicht nachholbar*

festhält, dass die Kosten für eine Betriebsratsschulung, die auf einer fehlerhaften Beschlussfassung beruht, vom Arbeitgeber nicht zu tragen sind. Des Weiteren räumt das Bundesarbeitsgericht die Möglichkeit ein, dass einer rückwirkenden Genehmigung auch Gesichtspunkte des Vertrauensschutzes beim Arbeitgeber entgegenstehen könnten.

Auch in dieser Entscheidung betont das Bundesarbeitsgericht nochmals, dass der Arbeitgeber in jeder Lage des Verfahrens die ordnungsgemäße Beschlussfassung

des Betriebsrats bestreiten kann. Aus diesem Grunde wurde diese Angelegenheit nochmals zur weiteren Aufklärung an das Hessische Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Obwohl der Betriebsrat eine Einladung mit der korrekten Tagesordnung vorlegen konnte, bestritt in diesem Fall der Arbeitgeber, dass sämtliche Mitglieder des Betriebsrats diese Einladung erhalten hätten. Da nur fünf von sieben Betriebsratsmitgliedern bei dieser Betriebsratssitzung anwesend waren, sah das Bundesarbeitsgericht den Einwand für gerechtfertigt und lässt diese Frage nochmals beim Hessischen Landesarbeitsgericht aufklären.

*Auch der Zugang der Einladungen kann bestritten werden*

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass den Betriebsräten nur anzuraten ist, peinlichst genau auf die ordnungsgemäße Beschlussfassung zu achten. Am besten wird im Protokoll jeder Betriebsratssitzung die ordnungsgemäße Ladung jedes Mitglieds festgehalten. Fehler, die bei der Beschlussfassung – einschließlich ordnungsgemäßer Ladung mit Tagesordnung – gemacht werden, sind im Nachhinein nur sehr schwer zu korrigieren. Den Arbeitgebern wird es andererseits durch die Rechtsprechung sehr erleichtert, Mängel zu rügen, was bei einigen Beschlussfassungen zu bösen Überraschungen führen kann.

*Fazit: Formalien peinlichst genau beachten*

Insofern ist es dringend angeraten, entsprechende Schulungsveranstaltungen zu besuchen oder das bereits Gelernte aufzufrischen bzw. in zweifelhaften Fragen einen Gewerkschaftsvertreter oder einen arbeitsrechtlich spezialisierten Rechtsanwalt zu befragen. Die Gefahr von Mängeln in der Beschlussfassung ist vielfältig. Insbesondere bei der Frage der listenübergreifenden Bestellung von Ersatzmit-

gliedern sind häufig Mängel zu entdecken.

☒ BAG, Beschluss vom 19.01.2005, 7 ABR 24/04, BeckRS 2005 30349188; ☒ Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 01.06.2006, 9 TaBV 164/05, BeckRS 2006 43479; ☒ BAG, Beschluss vom 08.03.2000, 7 ABR 11/98, NZA 2000, 838; ☒ BAG, Beschluss vom 10.10.2007, 7 ABR 51/06, NZA 2008, 369

*Achim Bender,  
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Frankfurt*

## Pestizid-vergiftete Arbeiter protestieren in Managua

### Internationale Solidarität ist dringlich

Seit etwa einem Jahr campieren in Nicaraguas Hauptstadt bei dem Gebäude der Nationalversammlung etwa 1300 Menschen – ehemalige Plantagenarbeiter und ihre Familien. Sie sind durch das Pestizid Nemagon krank geworden, das noch eingesetzt wurde, als seine Schädlichkeit seit Langem bekannt war. Sie fordern Schadensersatz von den Verantwortlichen. Eine Delegation von ver.di-Mitgliedern hat sie vor einigen Wochen besucht.

Mitglied der 15-köpfigen Delegation war auch Rechtsanwalt Michael Schubert aus der Freiburger Kooperationskanzlei der ArbeitnehmerAnwälte. In Managua war die Delegation zweimal im Camp der Nemagon-Opfer im Chamorro-Park nahe dem Gebäude der Nationalversammlung, sprach mit ihnen und übergab medizinische Hilfsmittel und Lebensmittel.

Die Arbeiterinnen und Arbeiter aus der Gegend vom Chinandega – 150 km nordwestlich Managua – campieren dort seit Mai 2007 unter elenden Bedingungen in aus Ästen und Plastikplanen notdürftig

errichteten Zelten. Sie wollen so ihrer Forderung nach Schadensersatz und Rentenleistungen von den verantwortlichen US-Konzernen Nachdruck verleihen, für die es schon seit vielen Jahren auch internationale Unterstützung unter anderem aus Gewerkschaften gibt.

### Was ist Nemagon?

Nemagon oder auch Fumazon ist der Markenname des petrochemischen Produkts Dibromchloropropan (DBCP) – hergestellt von Shell und Dow Chemical. Es ist ein hochgiftiges Insektizid, welches zunächst seit Mitte der 50er-Jahre in den USA als sog. „Pflanzenschutzmittel“ zur Erhöhung der Erträge für mehr als vierzig verschiedene Pflanzenarten eingesetzt wurde. Obwohl bereits 1958 eine interne Studie bei Dow Chemical seine Gesundheitsschädlichkeit für Menschen ergab, wurde erst 1979 der Einsatz des Gifts in den USA verboten.

Da Shell und Dow Chemical aber noch über sehr große Vorräte verfügten, exportierten sie Hunderttausende von Giftfässern kur-

*Vorräte mussten  
aufgebraucht  
werden – aber nicht  
in den USA*

zerhand nach Lateinamerika und in andere Länder der Dritten Welt – auch nach Nicaragua. Dort ließ die Standard Fruit Company (heute: Dole Fruit Company) seit den 80er-Jahren das Insektizid von Flugzeugen über ihre Bananenplantagen in der Provinz Chinandega versprühen. Zehntausende von Plantagenarbeitern und ihre Familien wurden so mitvergiftet. In nicht zu überbietendem Zynismus wurden – in Kenntnis der gesundheitsschädigenden Folgen – eventuelle Schadensersatzansprüche von Standard Fruit (jetzt: Dole) gleich mit eingeplant und dafür ein Reservefonds von 1 Mrd. Dollar angelegt.



Die gesundheitlichen Folgen für die betroffenen Menschen sind verheerend. Anfang der 90er-Jahre kamen in der Region immer mehr Kinder mit Missbildungen – offene Rücken usw. – zur Welt. Mittlerweile geht man von bis zu 2000 Toten infolge des Nemagon-Einsatzes in Nicaragua aus (weltweit von 16.000 DBCP-Geschädigten, von denen viele von den verantwortlichen US-Konzernen mit 100-Dollar-Zahlungen – bei Verzicht auf weitere Ansprüche – abgespeist wurden).

Männer, Frauen und Kinder sind an Nieren-, Hoden-, Bauchspeicheldrüsen-, Milz- und Gebärmutterkrebs, Ausfall von Haaren und Finger-

*Wer nicht stirbt, ist arbeitsunfähig*

nägeln, Hautschwund, fortschreitender Erblindung, Veränderungen am Nervensystem, Hodenschwund, beträchtlichem Gewichtsverlust, übermäßigem Anstieg der Körpertemperatur, Hämatomen, Hautausschlag am ganzen Körper, partieller oder völliger Sterilität bei 67 % der Untersuchten etc. erkrankt. In einer 6-köpfigen Durchschnittsfamilie sind mindestens 4 Personen von solchen Erkrankungen betroffen. Wer nicht stirbt, ist arbeitsunfähig.

### **Protestaktionen der Betroffenen**

Seit Mitte der 90er-Jahre begannen die geschädigten Arbeiter/-innen, sich zu organisieren und Ansprüche anzumelden. Sie gründeten die „Asociación de Trabajadores y Ex-Trabajadores del banano afectados por el Nemagon“ (Asotraex-

dan), marschierten mehrfach von Chinandega die 150 km nach Managua – 2005 schon mehrere tausend – und campierten bzw. campieren auch jetzt wieder beim Gebäude der Nationalversammlung.

Sie wollen Schadensersatz – insbesondere lebenslange Rente und Entschädigung für sich und ihre Kinder – durchsetzen. Aufgrund des 2001 vom Parlament in Managua verabschiedeten Gesetzes 364 verurteilte 2005 ein Gericht in Managua Shell und Dole zu Kompensationszahlungen von 97 Millionen US-Dollar. Da sich die US-Konzerne darum natürlich nicht scherten, wurden und werden Schadensersatzprozess von Arbeitern in den USA selbst angestrengt.

Am 5. November 2007 verurteilte ein Geschworenengericht in Los Angeles die Dole Fruit Company zur Zahlung von 3,3 Millionen Dollar Schadensersatz an sechs frühere schwer geschädigte Bananenarbeiter, die durch US-Anwälte Klagen eingereicht hatten.

*Nicaraguanisches Urteil missachtet, US-amerikanisches angefochten*

Die Dole-Konzernführung ließ daraufhin sofort in einer Presseerklärung verbreiten, sie werde gegen das Urteil Rechtsmittel einlegen, wörtlich: „Die sechs Urteile gegen Dole sind rundweg falsch und das Ergebnis von Müll-(Junk-)Wissenschaft, roh emotionalen Anträgen und Falschaussagen ... Diese sechs Männer sind gar nicht durch



Männer sind

DBPC und Dole geschädigt worden und es ist ungerecht, dass ihnen Geld von uns zugesprochen wurde. Dole ist darauf vorbereitet, Fälle irgendwo auf der Welt zu verhandeln, wo es einen fairen und unabhängigen Prozess gibt. Dole wird sich nicht einschüchtern lassen von dreckigen Anschuldigungen, betrügerischen Forderungen, Müll-Wissenschaft und Drohungen von US-Prozessanwälten und ist darauf vorbereitet, jeden einzelnen Fall vollkommen durchzuprozessieren." Auch Shell und Dow Chemical verweigern bislang jede angemessene Entschädigung.

*Langer Kampf steht bevor*

ne, dass ein langwieriger weiterer Kampf mit weiteren sehr hohen Gerichtskosten bevorsteht und dass nur mit weiterer großer internationaler Unterstützung, Öffentlichkeitsarbeit und auch Spenden weitere Erfolge erzielt und die dreiste Leugnungs- und Verschleppungsstrategie der US-Konzerne durchbrochen werden können.

Damit auch in Deutschland die Unterstützung verstärkt wird, ist noch mehr Öffentlichkeit über Medien und Veranstaltungen wichtig. Interessierte können sich gern wenden an

*Michael Schubert, Rechtsanwalt,  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
(Anschrift und E-Mail-Adresse am Ende)*

Klar ist auf jeden Fall nach den Erklärungen der Konzer-




## Juristen umrunden Atomwaffen

**IALANA demonstriert im August zusammen mit anderen Organisationen für die Abschaffung der letzten Atomwaffen in Deutschland**

Die deutsche Sektion der International Association Of Lawyers Against Nuclear Arms (IALANA) macht darauf aufmerksam, dass sich in Büchel in der Südeifel noch 20 US-amerikanische Fliegerbomben befinden, die jeweils die mehrfache Sprengkraft der auf Hiroshima abgeworfenen Bombe haben, und dass deutsche Soldaten mit Tornado-Flugzeugen für den

Abwurf der Bomben trainieren. Die Juristen verlangen von der Bundesregierung, die USA zum Abzug der Waffen aufzufordern. Zusammen mit zahlreichen anderen Organisationen rufen sie zu einem einwöchigen Friedenscamp auf. Zu dessen Abschluss soll am 30.08.2008 ab 10 Uhr in einem dreieinhalbstündigen Spaziergang (14

km) der Atomwaffenstandort gemeinsam umrundet werden, um gegen den Verbleib der Waffen zu demonstrieren.

Siehe:  [www.atomwaffenfrei.de](http://www.atomwaffenfrei.de),  
[www.ialana.de](http://www.ialana.de)

## Neuer handlicher Kommentar zum Arbeitsrecht

**Fast alle wichtigen Gesetze,  
speziell für die Arbeitnehmerseite  
kommentiert**

Bücher zum Arbeitsrecht gibt es viele. Aber der Nomos-Verlag hatte gute Gründe, Anfang März 2008 seinen neuen „Handkommentar Arbeitsrecht“ (HK-ArbR) auf den Markt zu bringen. Denn ein umfassender Kommentar, der gerade für die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen bestimmt ist, fehlte bislang.

Fachlich stehen hinter dem Werk vier Herausgeber und über 50 Autoren. Die Herausgeber sind Prof. Dr. Wolfgang Däubler – einer der bekanntesten Arbeitsrechtler Deutschlands – und die drei Rechtsanwälte Jens Peter Hjort, Dieter Hummel (beide Mitglied der „ArbeitnehmerAnwälte“) und Dr. Martin Wolmerath (Chefredakteur der Zeitschrift „der Betriebsrat“). Die Autoren sind arbeitsrechtlich spezialisierte Juristinnen und Juristen aus Universitäten, Gerichten, Rechtsanwaltskanzleien (auch der Kooperation ArbeitnehmerAnwälte) und Gewerkschaften.

Erklärt werden arbeitsrechtlich relevante Vorschriften aus über 30 Gesetzen – vom Arbeitnehmer-Entsendegesetz über das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, das Gesetz zum neuen Elterngeld (BEEG) und das Kündigungsschutzgesetz bis zu

Schwarzarbeitsgesetz, Sozialgesetzbüchern und Teilzeit- und Befristungsgesetz. Abgedeckt wird praktisch das gesamte deutsche Individualarbeitsrecht. Kollektivrechtliche Fragen – insbesondere zur Mitbestimmung des Betriebsrats – werden im Sachzusammenhang behandelt. So enthält die Kommentierung zum Kündigungsschutzgesetz etwa auch Erläuterungen zu § 102 BetrVG (Anhörung des Betriebsrats). Vollständig berücksichtigt ist das Kollektivrecht in Bezug auf den Gerichtsprozess: Die Kommentierung des Arbeitsgerichtsgesetzes spart das Beschlussverfahren nicht aus.

Das Buch richtet sich vor allem an arbeitsrechtliche Praktiker. Es ist nicht nur für Juristen geeignet, sondern empfiehlt sich wegen seiner kompakten, aber umfassenden Darstellung gerade auch für Betriebsräte. Diese erhalten eine Hilfe zu allen typischerweise im Arbeitsverhältnis anzuwendenden Gesetzen in einem einzigen Band. Die Autoren fassen sich kurz genug, um die Übersichtlichkeit zu wahren, und sind ausführlich

genug, um die herrschende Meinung kritisch zu hinterfragen und Spielräume zugunsten der Arbeitnehmer zu zeigen. Verlässliche Ausgangslage bildet zu jedem Thema die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die dargestellt und analysiert wird.

Müssen Arbeitnehmer gegen ihren Willen Überstunden machen? Droht eine Kündigung, wenn man am Arbeitsplatz privat das Internet nutzt? Bekommt man Arbeitslosengeld auch nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages? Welche Rechte haben Leiharbeiter? Hat ein Teilzeitarbeiter Anspruch auf Erhöhung





seiner Arbeitszeit? Kann ein Arbeitnehmer notfalls aus dem Urlaub zurückgerufen werden? Darf der Arbeitgeber schon beim bloßen Verdacht eines Fehlverhaltens kündigen? Wann kann man in Altersteilzeit gehen? Muss man am ersten Krankheitstag eine ärztliche Bescheinigung vorlegen? Ist Krankheit ein Kündigungsgrund? Soll man einem Betriebsübergang widersprechen? Verfällt die betriebliche Altersversorgung beim Ausscheiden aus dem Betrieb? Hat man das Recht auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag? Hat man Anrecht auf einen rauchfreien Arbeitsplatz? Muss man sich per Kamera überwachen lassen? Was steckt rechtlich hinter dem Stichwort Mobbing? Was ist der Unterschied zwischen „Probezeit“ und „Wartezeit“? Wem stehen die Bonus-Meilen von Dienstflügen zu?

Das Arbeitsrecht ist vielfältig und hält Tausende von Fragen bereit, die die Arbeitnehmer an den Betriebsrat herantragen oder die sich bei betrieblichen Regelungen stellen. Über ein Gesamt-Stichwortverzeichnis bietet der „Handkommentar Arbeitsrecht“ schnellen Zugriff auch demjenigen, der nicht weiß, in welches der vielen arbeitsrechtlichen Gesetze er überhaupt schauen muss. Der Handkommentar bietet Antworten und verweist auf die maßgebliche Rechtsprechung und weiterführende Literatur.

*Das Arbeitsrecht in die Tasche stecken!*

Weitere Vorteile:

- nicht viel größer als ein Wörterbuch – handlich und leicht trotz über 3000 Seiten
- übersichtlich – Gesetze in alphabetischer Reihenfolge angeordnet; hervorgehobene Stichwörter in den Artikeln
- flüssig zu lesen – wenige, einheitliche Abkürzungen
- praxisbezogen – mit hervorgehobenen Hinweisen und Formulierungshilfen

- aktuell – Stand Anfang 2008
- preiswert – 98 € bis 31.05.2008, danach 118 €

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, können z. B. beschließen,

*dass die Anschaffung des arbeitsrechtlichen Buches „Däubler/Hjort/Hummel/Wolmerath, Handkommentar Arbeitsrecht“ (ISBN 978-3-8329-2588-8) 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.

Kommentierte Gesetze (teilweise in arbeitsrechtlich bedeutsamen Auszügen): Grundgesetz und EG-Vertrag • Arbeitnehmer-EntsendeG • ArbeitnehmererfindungsG • AGG (Allgemeines GleichbehandlungsgG) • AltersteilzeitG ArbeitsgerichtsG • ArbeitsplatzschutzG • ArbeitsschutzG • ArbeitssicherheitsG • ArbeitszeitG • ArbeitnehmerüberlassungsG • BerufsbildungsG • BundesdatenschutzG • Bundeselterngeld- und ElternzeitG (BEEG) • Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) • Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) • BundesurlaubsG • EntgeltfortzahlungsG • EGBGB (Internationales Privatrecht) • Gewerbeordnung • HeimarbeitsG • Handelsgesetzbuch • Insolvenzordnung • JugendarbeitsschutzG • Kündigungs-

schutzG • MutterschutzG • NachweisG  
• SchwarzarbeitsG • Sozialgesetzbuch II  
(Grundsicherung für Arbeitsuchende) •  
Sozialgesetzbuch III (Arbeitsförderung) •  
Sozialgesetzbuch VI (Gesetzliche Renten-  
versicherung) • Sozialgesetzbuch IX (Re-  
habilitation und Teilhabe behinderter  
Menschen) • Teilzeit- und BefristungsG

Siehe:  [www.nomos.de](http://www.nomos.de)

---

## Parteilich, qualifiziert und praxisorientiert

**BetrVG-Kommentar  
Siebert/Becker neu aufgelegt –  
Mitautor ist Rechtsanwalt Rüdiger  
Helm von den „Arbeitnehmer-  
Anwälten“**

An betriebsverfassungsrechtlichen  
Großkommentaren gibt es eine  
große Auswahl. Die Bedeutung der  
gesetzlichen Rahmen-  
bedingungen für die  
Tätigkeit von Betriebs-  
räten liegt auf der Hand.  
In den Unternehmen und  
Betrieben wird ent-  
schieden über Arbeits-  
platzabbau, Verlagerung,  
Arbeitszeiten, Perso-  
nalpolitik – alles mit  
erheblichen  
Auswirkungen auf die  
Situation der  
Beschäftigten. Deshalb  
beziehen beide Seiten  
Position, Arbeitgeber-  
verbände und Gewerkschaften; von  
welcher Seite die Kommentare  
kommen, erkennt man relativ  
rasch.

Solche Großkommentare wie zum Beispiel  
Däubler/Kittner/Klebe sind notwendiges  
Werkzeug jedes Arbeitnehmeranwalts;

aber wo bleiben diejenigen, die eigentlich  
als erste mit diesem Gesetz umgehen sol-  
len, nämlich die Betriebsräte?

Die Autoren des „Siebert/Becker“ – neben  
dem Altvorderen Knut Becker, der die  
Vorgängerkommentare zusammen mit  
dem verstorbenen Gerd Siebert herausge-  
geben hat, die Arbeitnehmeranwälte Rü-  
diger Helm und Krikor R. Seebacher, der  
in Einigungsstellen erfahrene Vorsitzende  
Richter am Landessozialgericht Eckart  
Stevens-Bartol und der IG-Metall-Sekretär  
Thomas Wamsler – formulieren ihr Ziel:  
„Die Praxistauglichkeit für den Alltag der  
Betriebsratsarbeit ist Hauptanliegen der  
Autoren. Werk-  
zeug für aktive,  
mutige und intel-  
ligente Vertretung  
der Arbeiter und Angestellten“.

*Hauptanliegen:  
Praxistauglichkeit  
für Betriebsräte*

Macht man den Praxistest, so ergibt sich:  
der Anspruch konnte realisiert werden.  
An drei Beispielen sei dies verdeutlicht:



Im Betrieb tauchen neue  
Menschen auf, die der Be-  
triebsrat nicht kennt; keine  
Info, kein Antrag gemäß  
§ 99 BetrVG; der Ge-  
schäftsführer sagt auf  
Nachfrage, das seien  
Werkverträger, diese  
gingen den Betriebsrat  
nichts an. Eine Normalsi-  
tuation im Rahmen der  
personellen Flexibilisie-  
rungsstrategien der Arbeit-  
geber.

Unter den Überschriften Einbindung in  
die innerbetrieblichen Kommunika-  
tionssysteme, Arbeitsmittel, Arbeitsinhalte,  
Eingliederung in die Hierarchie, Einglie-  
derung in die Arbeitsabläufe, Einglieder-  
ung in das Sicherheitssystem, Grad der  
Eingliederung gibt die Kommentierung  
zu § 99 BetrVG 34 einzelne Checkpunkte

an, die von den Betriebsräten selbst überprüft werden können, nicht zu vergessen die wörtliche Zitierung der Rechtsprechung des BAG und die Darstellung der vom BAG entschiedenen Einzelsituationen. Eine systematische Hilfestellung nicht nur für Betriebsräte, sondern auch für Arbeitnehmeranwälte.

Betriebsräten geht es – oder sollte es gehen – ja nicht in erster Linie um die Durchsetzung formaler Rechtspositionen. Ihr Interesse liegt ja in erster Linie an inhaltlichen Regelungen, die die Arbeitssituation der Beschäftigten erleichtern. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse bei der Gestaltung von Arbeitszeiten – einem

*Verständliche  
Checklisten und  
Hilfe bei der  
Positionierung*

der Kernpunkte von Mitbestimmungsrechten – zu berücksichtigen, ist die Aufgabe der Be-

triebsräte. Was heißt dies konkret? 13 Anforderungen formuliert die Kommentierung zu § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Anregungen zum eigenen Nachdenken.

Oder: die Konflikte im Bereich des § 50 BetrVG – Zuständigkeit des örtlichen oder des Gesamtbetriebsrats – nehmen zu. Regelmäßig geht es dabei nicht um Profilierungsbemühungen der jeweiligen Vorsitzenden, sondern um die Durchsetzung von Unternehmerstrategien nach dem Motto: „wenn schon Mitbestimmung, bei welchem BR-Gremium komme ich eher durch?“ Wie hierzu eine betriebsrätliche Position erarbeitet werden kann, was zu berücksichtigen ist, welche Rechtsprechung des BAG in den einzelnen Mitbestimmungsbereichen vorliegt, wird umfangreich erläutert.

Wer sich die Frage stellt, ob das zusammen geht: parteilich, qualifiziert und praxisnah, der sollte mit diesem Kommentar arbeiten. Es geht, und nicht nur für Betriebsräte, sondern auch für Juristen, die so arbeiten wollen.

Siebert/Becker, Betriebsverfassungsgesetz, 11. Auflage, LexisNexis Verlag, Münster 2008, ISBN 978-3-89655-349-6, 46,99 EUR

☒ Muster für einen Antrag an den Arbeitgeber, dieses Buch zu bestellen, unter: <http://www.lexisnexis.de/downloads/3496-kostenu uebernahme.pdf>

*Detlef Fricke, Rechtsanwalt, Hannover*

## Erleichterung für den Außendienst

### Neue Zuständigkeitsregelung im Arbeitsgerichtsgesetz

Zum 1. April ist das Gesetz, das das Verfahren in der Arbeitsgerichtsbarkeit regelt (ArbGG), in einigen Punkten geändert worden. Das kommt unter anderem denjenigen zugute, die nicht ständig an einem bestimmten Ort beschäftigt sind.

Zwar ging auch bislang die Rechtsprechung schon davon aus, dass es im Arbeitsverhältnis einen einheitlichen Erfüllungsort am Sitz des Betriebes gibt. Das bedeutet, wenn jemand in einem Betrieb in Hannover arbeitet, das Unternehmen einschließlich Lohnbuchhaltung aber in Nürnberg sitzt, kann der Arbeitnehmer seinen rückständigen Lohn in Hannover einklagen. Schwierigkeiten gab es aber insbesondere bei Arbeitnehmern, die dienstlich ständig in einem größeren Gebiet unterwegs sind. Hier geschah es oft, dass Gerichte den Schwerpunkt der Tätigkeit nicht am Wohnsitz oder anderswo im Bezirk sahen und deshalb an das Gericht verwiesen, in dessen Bezirk das Unternehmen seinen Sitz hat. So fand sich der ausschließlich in Schleswig-Holstein tätige Außendienstmitarbeiter plötzlich vor dem Arbeitsgericht Köln wieder – mit erheblichen Reisezeiten und –kosten.

Neu seit 01.04.2008 im ArbGG: § 48 Abs. 1a, der für die örtliche Zuständigkeit

daran anknüpft, wo oder *von* wo die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird.

Weitere Änderungen im ArbGG: eine Erweiterung der Möglichkeit, dass der Vorsitzende einer Kammer Entscheidungen allein trifft, und kleine Änderungen hinsichtlich Zwangsvollstreckung, Mahnverfahren und elektronischer Dokumente. Außerdem ist der Kreis derjenigen erweitert worden, die ehrenamtliche Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit sein können: Mussten sie früher im Gerichtsbezirk als Arbeitnehmer oder Arbeitgeber tätig sein, genügt jetzt auch, dass sie dort wohnen.

Siehe: § 21, § 48 ArbGG, § 29 ZPO

---

## Zur Beachtung

Soweit hier 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, Karoline Haustein\*,  
Boris Karthaus\*, Christian Fraatz

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\*  
Wilhelmstraße 10  
79098 Freiburg  
Telefon 0761 - 387 92 11  
Telefax 0761 - 280 02 4  
anwaltsbuero.im.hegarhaus@t-online.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 - 69 65 763  
Telefax 040 - 28 07 493  
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:

RAe Haenel, Zepf, Wirlitsch & Koll.

Margrit Zepf\*, Michael Wirlitsch

Münzgasse 29

78462 Konstanz

Telefon 07531 - 1316 - 0

Telefax 07531 - 1316 - 16

kanzlei@haenelzopf.de

www.haenelzopf.de

## München:

Kanzlei Rüdiger Helm

Menschenrechte im Betrieb

Rüdiger Helm, Christiane Fuchs, Susanne

Sturm, Gerd Nies, Christine Steinicken,

Volker Lehmann

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

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 - Jancke - Heer

Reinhard Schütte\*, Wilfried Jancke\*, Claudia Heer\*, Kathrin Schlegel\*

Adolfsallee 22

65185 Wiesbaden

Telefon 0611 - 99377-0

Telefax 0611 - 99377-20

rae@wiesbaden-arbeitsrecht.de

www.wiesbaden-arbeitsrecht.de

\*) Fachanwälte für Arbeitsrecht

## Impressum

Der Rundbrief der Anwaltskooperation ArbeitnehmerAnwälte 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(at)anwaelte-mkhh.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](http://www.brak.de)) eingesehen werden.

*Bilder: photocase.com (Schere: blindguard, ArbG: Christian van Dongen, Erbsen: complize), CIA (www.cia.gov – Nicaragua), <http://geography.about.com> (Deutschland), Verlage*