



ArbeitnehmerAnwälte

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

Rundbrief Nr. 16
Dezember 2011

Zur Betriebsratsarbeit immer beim Arbeitgeber abmelden?

Abmeldung kein Selbstzweck – Rechtsprechung differenziert

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz findet die Betriebsratsarbeit grundsätzlich in der Arbeitszeit statt. – Muss man dem Arbeitgeber jedes Mal Bescheid sagen?



Manske & Partner
Kanzlei für Arbeitsrecht

Bärenschanzstraße 4
90429 Nürnberg

Telefon 0911 - 30 73 10
Telefax 0911 - 26 51 50

kanzlei@manske-partner.de
www.manske-partner.de

Bei unbefangenen Lesen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) könnte man meinen, die Betriebsratsmitglieder müssten, bevor sie Betriebsratsarbeit leisten, in jedem Fall erst einmal mit dem Arbeitgeber kommunizieren. Denn es heißt dort, dass die „Mitglieder des Betriebsrats ... von ihrer beruflichen Tätigkeit ... *zu befreien*“ sind. Trotz der unglücklichen Wortwahl ist es herrschende Meinung, dass das Betriebsratsmitglied zumindest nicht darauf angewiesen ist, dass der Arbeitgeber der Arbeitsbefreiung *zustimmt*. Auch der Betriebsrat als Gremium muss nicht zustimmen; das einzelne Mitglied urteilt vielmehr für sich darüber, ob die Betriebsratsarbeit im Einzelfall erforderlich ist.

Aus § 37 Betriebsverfassungsgesetz:

„(2) Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.
(3) Zum Ausgleich für Betriebsrats Tätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. ...“

Das bedeutet aber nicht, dass man für die BR-Arbeit einfach „alles stehen und liegen lassen“ dürfte. Vielmehr muss sich das BR-Mitglied beim Verlassen des Arbeitsplatzes beim Vorgesetzten *abmelden*. Die Abmeldung soll dem Arbeitgeber ermöglichen, die Arbeit umzuorganisieren und das BR-Mitglied nötigenfalls während der BR-Arbeit zu kontaktieren. Deshalb ist grundsätzlich anzugeben, wie lange die BR-Arbeit



voraussichtlich dauern wird und wo man erreichbar ist. Welcher Art die BR-Arbeit sein wird, braucht bei der Abmeldung noch nicht mitgeteilt zu werden. Denn das Bundesarbeitsgericht will dem Betriebsrat nicht schon vor der BR-Tätigkeit Rechtfertigungszwänge auferlegen.

Ein weiterer Zweck der Abmeldung ist nach der Rechtsprechung, dass der Arbeitgeber die Gelegenheit erhalten soll, die Unabkömmlichkeit des Betriebsratsmitglieds geltend zu machen. Dieses soll dann wenigstens prüfen, ob eine zeitliche Verschiebung möglich ist.

So einleuchtend die so umrissenen Grundsätze zur Abmeldung sind – sie passen doch nicht auf alle Arbeitsplätze und Situationen. Viele Arbeitnehmer erledigen ihre Arbeit in eigener Organisation und verrichten auch viele BR-Arbeiten direkt an ihrem Arbeitsplatz. So müssen sie zwar die Arbeit unterbrechen, aber nicht ihren Arbeitsplatz räumlich verlassen.

Vor diesem Hintergrund erschien den Betriebsratsmitgliedern eines Marktforschungsunternehmens die Abmeldepflicht übertrieben. Der Betriebsrat beantragte unter anderem die gerichtliche Feststellung, dass eine Abmeldepflicht für BR-Arbeit *am Arbeitsplatz* nicht bestehe. Doch über alle drei Instanzen hatte er damit keinen Erfolg: Das Bundesarbeitsgericht meint nämlich:

„Die umstrittenen Pflichten zur Abmeldung ... und zur Rückmeldung ... lassen sich weder allgemein bejahen noch generell verneinen. Sie hängen von den Umständen des Einzelfalls ab.“

Das BAG überträgt in seiner Entscheidung aus dem Sommer 2011 die bisherige Rechtsprechung, dass man sich beim *Verlassen* des Arbeitsplatzes abzumelden hat, auf die Fälle, in denen das Betriebsratsmitglied seinen Arbeitsplatz *nicht verlässt*, um Betriebsrats Tätigkeit zu versehen. Grundsätzlich bestehe auch in diesen Fällen eine Abmeldepflicht. Aber:

„Aufgrund der Umstände des Einzelfalls – etwa der Art der Arbeitsaufgabe, der wahrzunehmenden Betriebsrats Tätigkeit oder der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunterbrechung – können die Rücksichtspflichten jedoch entfallen.“

Damit stellt das BAG im Ergebnis klar, dass die Abmeldepflicht kein Selbstzweck und kein Instrument der Disziplinierung des Betriebsrats ist und auch nicht dazu dient, dem Arbeitgeber eine Vorabkontrolle zu ermöglichen. Nur dann, wenn der Arbeitgeber sich organisatorisch auf die Betriebsratsarbeit einstellen können muss, benötigt er die Abmeldung der Betriebsratsmitglieder.

Damit hat zwar der Betriebsrat, der das Verfahren angestrengt hatte, sein Verfahrensziel nicht erreicht. Für die Praxis in den Betrieben ist jetzt aber verdeutlicht, dass es je nach Arbeitsaufgabe und Dauer der Betriebsratsarbeit durchaus Fälle geben kann, in denen eine Abmeldung nicht nötig ist. Das BAG macht dies anhand von Beispielen sehr anschaulich:

„Die Abmeldepflicht ... beruht ... auf dem ... Interesse ... daran, auf den Arbeitsausfall ... umgehend reagieren und durch organisatorische Maßnahmen für Abhilfe sorgen zu können. Kommen solche organisatorischen Maßnahmen ... nicht ernsthaft in Betracht,

besteht kein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers daran, ... informiert zu werden. Während der Arbeitgeber den Arbeitsausfall zB eines Fluglotsen oder Callcenterarbeitnehmers stets überbrücken müssen, wird es für ihn regelmäßig nicht ernsthaft in Betracht kommen, die Arbeit umzuorganisieren, wenn ein ausschließlich mit einem langfristig angelegten Projekt befasster Entwicklungsingenieur seine Tätigkeit kurzfristig unterbricht, um an seinem Arbeitsplatz Betriebsratsaufgaben wahrzunehmen. Entsprechendes wird gelten, wenn ein angestellter Lehrer während der Korrektur von Klassenarbeiten in seiner Eigenschaft als Betriebsratsmitglied ein Telefongespräch führt.“

Unterscheiden muss man die Frage der vorherigen Abmeldung von der Frage, inwieweit man im Nachhinein dem Arbeitgeber Rechenschaft darüber abzulegen hat, in welchem Umfang man BR-Arbeit geleistet hat. Nach der BAG-Entscheidung

„kann der Arbeitgeber ... verlangen, dass ihm die Gesamtdauer der in einem bestimmten Zeitraum versehenen Betriebsrats Tätigkeiten nachträglich mitgeteilt wird. Er hat ein berechtigtes Interesse daran zu erkennen, für welche Zeiten er aufgrund von Betriebsrats Tätigkeit nach § 611 Abs. 1 BGB iVm. § 37 Abs. 2 BetrVG Entgelt leisten muss, obwohl der Arbeitnehmer keine Arbeit geleistet hat.“

Die nachträgliche Mitteilung ist nach dem BAG aber unnötig, wenn das Betriebsratsmitglied sich – ob verpflichtet oder nicht – beim Arbeitgeber vor der BR-Arbeit ab- und danach zurückgemeldet hat.

Fazit: Beide Betriebsparteien sollten sich bei der Abmeldung zur Betriebsratsarbeit an dem Zweck der Abmeldung orientieren. Dem Arbeitgeber muss die Gelegenheit gegeben werden, sich organisatorisch auf den Ausfall einzustellen – aber nur, soweit das überhaupt nötig ist. Über die Erfordernisse im Betrieb sollte möglichst offen kommuniziert werden, ohne dass allerdings in Frage gestellt wird, dass der Arbeitgeber grundsätzlich kein Recht zur inhaltlichen Überwachung der BR-Arbeit hat. Hilfesuchende Arbeitnehmer müssen sich an den Betriebsrat wenden können, ohne befürchten zu müssen, dass der Arbeitgeber durch eine Abmeldung davon erfährt. In keinem Fall darf die Abmeldepflicht als Hürde für die Wahrnehmung der BR-Pflichten instrumentalisiert werden.

Siehe: Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 29.06.2011, Aktenzeichen 7 ABR 135/09, AuR 2011, 317 • Fitting, Betriebsverfassungsgesetz, 25. Auflage, § 37, Randnummer 49 ff.

Dr. Julian Richter, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg

Mehr Schutz für „Whistleblower“?

Bringt ein aktueller Gesetzesentwurf den notwendigen Schutz?

Durch eine viel beachtete Entscheidung des Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) vom Juli 2011 zum „Whistleblowing“ (Offenlegung von Missständen) kommt wieder Bewegung in dieses brisante Thema.

Eine Arbeitnehmerin, die in einem Altenheim beschäftigt war, wies ihren Arbeitgeber auf bestehende Missstände in der Einrichtung hin und erstattete schließlich gegen ihn Strafanzeige. Dieser Sachverhalt wurde durch ein Flugblatt der Gewerkschaft veröffentlicht gemacht. Der Arbeitgeber kündigte der Arbeitnehmerin fristlos unter anderem wegen der Strafanzeige.

Der von der Arbeitnehmerin geführte Kündigungsschutzprozess blieb in den deutschen Gerichtsinstanzen bis hin zum Bundesverfassungsgericht erfolglos. Die Kündigung wurde rechtskräftig als rechtmäßig bestätigt. Das zeigt, dass der deutsche Kündigungsschutz für sog. „Whistleblower“ große Defizite aufweist. Nach der bisherigen Rechtsprechung muss ein Arbeitnehmer, der Missstände an seinem Arbeitsplatz Dritten bekanntmacht, indem er sich an staatliche Behörden zum Zwecke einer Strafanzeige wendet, mit erheblichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis zur Kündigung rechnen.

Der EGMR hingegen hielt die Kündigung für einen unverhältnismäßigen Eingriff in die Meinungsäußerungsfreiheit der Arbeitnehmerin. Denn an der Information habe die Öffentlichkeit ein Interesse gehabt, andere Abhilfemöglichkeiten habe die Arbeitnehmerin zu Recht nicht gesehen, und die weitergegebenen Informationen seien im Kern auch wahr gewesen, oder zumindest seien nicht wissenschaftlich oder leichtfertig falsche Angaben gemacht worden.

In einer demokratischen Gesellschaft sei das öffentliche Interesse an Informationen über Mängel in der Heimpflege für Alte in einer staatlichen Einrichtung so wichtig, dass es das Interesse des Unternehmens am Schutz des guten Rufs im Geschäftsverkehr und seiner wirtschaftlichen Interessen überwiege. Der EGMR verurteilte den deutschen Staat, der Arbeitnehmerin Schadensersatz in Geld zu leisten.

Nach der Entscheidung des EGMR reagiert nun die deutsche Politik, und die Grünen haben einen ersten Gesetzesentwurf vorgelegt, um sogenannte „Whistleblower“ zu schützen. Dieser Entwurf sieht Änderungen im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), im Bundesbeamtengesetz und dem Beamtenstatusgesetz vor. So sollen nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch Beamte stärker geschützt werden.

Es soll zum einen eine Erleichterung der Beweislast eingeführt werden, wenn der Arbeit-

Aus Artikel 10 der Europäischen Menschenrechtskonvention:

„Jede Person hat das Recht auf freie Meinungsäußerung. Dieses Recht schließt die Meinungsfreiheit und die Freiheit ein, Informationen und Ideen ohne behördliche Eingriffe und ohne Rücksicht auf Staatsgrenzen zu empfangen und weiterzugeben. ...“

nehmer Tatsachen glaubhaft machen kann, nach denen er wegen der zulässigen Ausübung seiner Rechte benachteiligt wird.

Zum anderen soll dem Arbeitnehmer ein Anzeigerecht unter bestimmten Voraussetzungen zustehen. Dieses Anzeigerecht ist grundsätzlich so ausgestaltet, dass der Arbeitnehmer zunächst den Arbeitgeber auf die Verletzung „rechtlicher Pflichten“ ansprechen muss, und erst dann, wenn dies nicht zu dem notwendigen Erfolg führt, kann sich der Arbeitnehmer an eine „zuständige außerbetriebliche Stelle“ wenden.

Dieses Verfahren muss der Arbeitnehmer aber dann nicht einhalten, wenn sich die vorherige Information des Arbeitgebers für ihn als unzumutbar darstellt. In einem solchen Fall kann er sich auch direkt an außerbetriebliche Stellen wenden.

Darüber hinaus räumt der Entwurf dem Arbeitnehmer das Recht ein, sich direkt an die „Öffentlichkeit“ zu wenden. Dies wird aber nur unter wesentlich engeren Voraussetzungen zugebilligt. Wichtig ist aber, dass man auch diesen Fall im Gesetz zu regeln beabsichtigt.

Grundsätzlich ist die beabsichtigte Verbesserung des Kündigungsschutzes für „Whistleblower“ zu begrüßen. Aber schon die Frage, ob der geschilderte Fall des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte von den deutschen Gerichten anders entschieden worden wäre, wenn die Bestimmungen des Gesetzesentwurfes als geltendes Recht anzuwenden gewesen wären, kann bezweifelt werden. Somit bleibt festzuhalten, dass der Entwurf zwar zu einer Verbesserung des Schutzes der Arbeitnehmer führen würde, aber ob dieser ausreichend sein wird, bleibt abzuwarten.

Insbesondere vor dem Hintergrund, dass auch die SPD einen eigenen Gesetzesentwurf zu dem Thema angekündigt hat, bleibt jedenfalls zu hoffen, dass man in naher Zukunft eine gesetzliche Regelung schafft, um die betroffenen Arbeitnehmer zu schützen.

Siehe: „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung von Transparenz und zum Diskriminierungsschutz von Hinweisgebern (Whistleblower-Schutzgesetz)“, www.gruener-gesetzentwurf.de • EGMR (V. Sektion), Urteil vom 21.07.2011, Aktenzeichen 28274/08, www.echr.coe.int (hier ist auch eine Pressemitteilung auf Deutsch verfügbar)

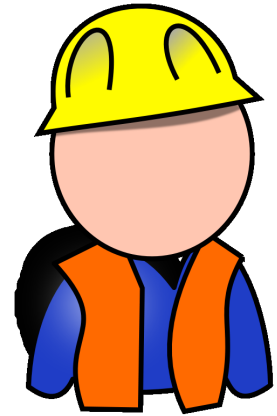
Jakob T. Lange, Rechtsanwalt, Wiesbaden

Aktuelle Rechtsprechung zur Leiharbeit

① Arbeitgeber muss Namen mitteilen

Bundesarbeitsgericht bekräftigt Informationspflicht vor Einstellung von Leiharbeitnehmern

Der Arbeitgeber ist im Rahmen der Anhörung nach § 99 BetrVG verpflichtet, dem Betriebsrat den Namen des Leiharbeitnehmers vor dessen Einstellung mitzuteilen. Erst mit der Namensmitteilung genügt der Arbeitgeber seiner Unterrichtungspflicht.



Die Unterrichtungspflicht bezieht sich schon nach ihrem Wortlaut auf die „Person“ der Beteiligten und umfasst damit auch den Namen des Einzustellenden. Erst durch ihren

Namen wird die Person identifizierbar und kann von anderen Personen unterschieden werden. Dies entspricht

auch dem Sinn und Zweck der Anhörungspflicht. Denn: Die Unterrichtung dient dazu, dem Betriebsrat alle Informationen zu verschaffen, die er benötigt, um sein Recht zur Stellungnahme ausüben zu können. Nur wenn der Betriebsrat den Namen des einzustellenden Leiharbeitnehmers kennt, kann er beurteilen, ob ein Zustimmungsverweigerungsgrund vorliegt. Insbesondere für den Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG (Besorgnis, dass der Eingestellte den Betriebsfrieden stört) ist die „Person“, also der Name des Einzustellenden, relevant.

Siehe: Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 09.03.2011, Aktenzeichen 7 ABR 137/09, www.bundesarbeitsgericht.de



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.

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

Kooperationskanzleien befinden sich an zwölf Standorten in Deutschland: Berlin, Bremen, 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



② **Befristungsverlängerung als Einstellung**

Kein verlängerter Leiharbeitnehmer-Einsatz ohne BR-Zustimmung

Die Verlängerung des befristeten Einsatzes eines Leiharbeitnehmers ist eine mitbestimmungspflichtige Einstellung nach § 99 Abs. 1 BetrVG.

Hat der Betriebsrat der Einstellung widersprochen, kann der Arbeitgeber die gerichtliche Zustimmungsersetzung nach dem Gesetz nur dann beantragen, wenn er den Betriebsrat zuvor „ausreichend unterrichtet“ hat. Wurde der Betriebsrat nicht ausreichend unterrichtet, wird die Wochenfrist zur Zustimmungsverweigerung nicht in Lauf gesetzt; auch dann nicht, wenn der Betriebsrat es unterlässt, den Arbeitgeber auf die offenkundige Unvollständigkeit der Unterrichtung hinzuweisen. Die Wochenfrist beginnt erst dann, wenn die Mitteilung beim Vorsitzenden des Betriebsrats eingeht. Das Risiko einer verspäteten oder unterbliebenen Weiterleitung trägt der Arbeitgeber. Wurde die Frist nicht in Gang gesetzt, kann dem Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmungsersetzung allein aus diesem Grund schon nicht stattgegeben werden. Jedoch kann der Arbeitgeber eine mangelhafte Anhörung im Laufe des Beschlussverfahrens noch nachbessern und damit den Fristbeginn auslösen. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat aber deutlich machen, dass der Arbeitgeber mit der richtiggestellten Mitteilung seiner Verpflichtung zur Unterrichtung genügen will und diese Verpflichtung nunmehr als erfüllt ansieht.

Im Übrigen führt das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 01.06.2011 aus, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat nicht den Verdienst des bei ihm als Leiharbeitnehmer Beschäftigten mitteilen muss. Er muss ihm auch nicht den Arbeitsvertrag zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Verleiher vorlegen.

Siehe: Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 01.06.2011, Aktenzeichen 7 ABR 18/10, www.bundesarbeitsgericht.de

③ **Betriebsrat kann Ausschreibung verlangen**

BAG bestätigt Rechtsprechung auch für Leiharbeitnehmer

Die Pflicht, Arbeitsplätze innerbetrieblich auszuschreiben, ist nicht davon abhängig, ob der Arbeitsplatz mit einem Leiharbeitnehmer besetzt werden soll.

Ein Arbeitgeber vertrat die Auffassung, dass es keine Ausschreibungspflicht für Arbeitsplätze gebe, die mit Leiharbeitnehmern besetzt werden sollen. Das Bundesarbeitsgericht sieht das anders: Der Betriebsrat kann die innerbetriebliche Ausschreibung von sämtlichen Arbeitsplätzen verlangen, die der Arbeitgeber besetzen will, § 93 BetrVG. Nach dieser Vorschrift kommt es nur auf die Stelle an sich an, auf der ein Arbeitnehmer tätig werden soll. Ob es sich dabei um ein Arbeits- oder Leiharbeitsverhältnis handelt, ist egal.

Die Begründung des Bundesarbeitsgerichts ist ebenso einfach wie einleuchtend: Der Arbeitgeber muss die Zustimmung des Betriebsrats zu einer Einstellung einholen und ihn

über den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz unterrichten. Zu den zustimmungspflichtigen Einstellungen gehört auch der Einsatz von Leiharbeitnehmern. Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu einer Einstellung unter anderem dann verweigern, wenn die erforderliche Ausschreibung des Arbeitsplatzes im Betrieb unterblieben ist (§ 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG). Denn: Dem Betriebsrat muss es im Interesse der von ihm vertretenen Belegschaft möglich sein, durch die Bekanntmachung freier Beschäftigungsmöglichkeiten den innerbetrieblichen Arbeitsmarkt zu aktivieren. Die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer sollen die Gelegenheit erhalten, sich auf freie Arbeitsplätze zu bewerben. Außerdem soll einer Verärgerung der Belegschaft über die Hereinnahme Außenstehender trotz im Betrieb vorhandener freier Arbeitsplätze entgegengewirkt werden. Denn für die Interessen der Belegschaft ist es ohne Bedeutung, ob der Arbeitgeber mit dem einzustellenden Arbeitnehmer durch einen Arbeitsvertrag verbunden ist oder ob die Besetzung des Arbeitsplatzes mit einem Leiharbeitnehmer erfolgt.

Siehe: Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 01.02.2011, Aktenzeichen 7 ABR 79/09, www.bundesarbeitsgericht.de

Dr. Timo Trasch, Rechtsanwalt, Mannheim

Neues „Werkbuch Mobbing“

Methoden gegen psychische Gewalt am Arbeitsplatz

„Zwanzig Jahre Mobbing“ – fast wie eine Gratulation zum Jubiläum wirkt auf den ersten Blick die Überschrift zu dem einleitenden Artikel in dem neuen Sammelband. Tatsächlich geht es aber um 20 Jahre *Erfahrung*, die die Autoren des neuen Buchs zu Methoden gegen Mobbing im Arbeitsleben an ihre Leser weitergeben.

Die Herausgeber Martin Wolmerath und Axel Esser nehmen in ihrer Rechnung auf den Zeitpunkt Bezug, in dem in Deutschland vor 20 Jahren mit einem ersten Buch die öffentliche Auseinandersetzung mit dem Phänomen Mobbing am Arbeitsplatz begann. „In diesen 20 Jahren hat sich viel getan – in positiver, aber auch in negativer Hinsicht“, resümieren der Jurist und der Psychologe und liefern eine Bestandsaufnahme über Zahlen, Erscheinungsformen und Hilfsangebote zu Beginn ihres Buchs.

Die Bestandsaufnahme wird in den Beiträgen der weiteren Autoren zunächst erweitert. Unter anderem befasst sich Herta Däubler-Gmelin mit der Frage eines (bislang nicht existierenden) Anti-Mobbing-Gesetzes. Der Sammelband behandelt anschließend in mehreren Beiträgen Erfolgsbeispiele und gibt so unterschiedliche Anregungen für die (Betriebsrats-)Praxis. Fünf weitere Beiträge sind der Wirksamkeit regionaler Beratungsangebote gewidmet, bis es in weiteren sechs Beiträgen um die Reichweite von professionellem Beistand geht.



Hier wird zum Beispiel die Begleitung der Mobbingopfer durch Ärzte behandelt. Rechtsanwalt Jens Peter Hjort aus der Hamburger Kanzlei unserer Kooperation stellt die außergerichtliche Unterstützung durch Rechtsanwälte dar – mit ihren Möglichkeiten, Grenzen und Besonderheiten sowohl aus Mandanten- als auch aus Rechtsanwaltssicht. Ein weiterer Beitrag gibt Hinweise für gerichtliche Mobbingprozesse.

Der Sammelband endet unter der Überschrift „Positionen und Perspektiven“ mit sieben Beiträgen, in denen es unter anderem um die Situation in so unterschiedlichen Ländern wie Österreich, Schweden und Japan, aber beispielsweise auch um das Betriebliche Eingliederungsmanagement und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geht.

Fazit: Alles in allem ist die Neuerscheinung mit dem Begriff „Werkbuch“ treffend bezeichnet: Wer praktisch mit dem Thema Mobbing am Arbeitsplatz zu tun hat, findet hier nicht nur aktuellste Informationen zu allen wichtigen Aspekten des Themas, sondern vor allem praktische, umsetzbare Ratschläge, die aus einem großen Erfahrungsschatz der zahlreichen Autoren verschiedener Fachrichtungen geschöpft sind. Für Betriebs- und Personalräte, die gegen Mobbing kämpfen, ist das Buch eine unbedingte Empfehlung.

Siehe: Wolmerath/Esser, Werkbuch Mobbing – Offensive Methoden gegen psychische Gewalt am Arbeitsplatz, 1. Auflage 2011, ISBN 978-3-7663-6110-3, 310 Seiten, 29,90 €, Leseprobe unter www.buchundmehr.de/arbeitsstechniken/werkbuch-mobbing.html

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.

Kanzleien

10405 Berlin:

Hummel · Kaleck

Dieter Hummel*, Mechtild Kuby*,
Christian Fraatz*, Gerd Denzel,
Dr. Silvia Velikova, Anne Weidner,
Sebastian Baunack, Lukas Middel

Telefon 030-446 792-0
Telefax 030-446 792-20
kanzlei@diefirma.net
www.diefirma.net

Immanuelkirchstraße 3–4
10405 Berlin

22303 Hamburg:

Müller-Knapp · Hjort · Brinkmeier

Klaus Müller-Knapp*, Jens Peter Hjort*,
Wolfgang Brinkmeier*, Manfred Wulff*,
Ute Kahl*, Dr. Julian Richter*,
Jasmin Stahlbaum-Philp*, Sebastian
Stoffregen, Dr. Vera Braun

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

28195 Bremen:

Kanzlei Sieling Winter Dette Nacken

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

Am Wall 190
28195 Bremen

Telefon: 0421 - 33 75 70
Telefax: 0421 - 32 58 36

fachanwaelte@arbeitsrecht-bremen.de
www.arbeitsrecht-bremen.de

30159 Hannover:

Kanzlei Detlef Fricke und Joachim Klug

Detlef Fricke, Joachim Klug*

Goseriede 12
30159 Hannover
Telefon 0511-700 74-0

Telefax 0511-700 74-22
post@fricke-klug.de
www.fricke-klug.de

40213 Düsseldorf:

Bell & Windirsch Anwaltsbüro

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

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf

Telefon 0211-863 20 20
Telefax 0211-863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
www.fachanwaeltInnen.de

60313 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



65185 Wiesbaden:

Schütte & Kollegen

Reinhard Schütte*, Kathrin Schlegel*,
Jakob T. Lange

In Bürogemeinschaft mit:
Brigitte Strubel-Mattes*

Adolfsallee 22
65185 Wiesbaden

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

68161 Mannheim:

Kanzlei für Arbeitsrecht – Dr. Growe & Kollegen

Dr. Dietrich Growe*, Dr. Timo Trasch,
Stefan Gild-Weber*

P 7, 6–7 (ÖVA-Passage)
68161 Mannheim

Telefon 0621 21825
Telefax 0621 105456
growe-mannheim@t-online.de

78462 Konstanz:

Wirlitsch – Kanzlei für Arbeitsrecht

Michael Wirlitsch*, M. A. E. S. (Univ.
Basel), Anja Reinke, Stephan Krüger (in
Bürogemeinschaft mit Rudy Haenel)

Münzgasse 29
78462 Konstanz

Telefon 07531-1316-0
Telefax 07531-1316-16
wirlitsch@wirlitsch-arbeitsrecht.de
www.wirlitsch-arbeitsrecht.de

79098 Freiburg:

Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*, Cornelia Martin

Wilhelmstraße 10
79098 Freiburg

Telefon 0761-3 87 92 11
Telefax 0761-28 00 24

kanzlei@anwaltsbuero-im-hegarhaus.de
www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

80336 München:

kanzlei bell.helm.partnerInnen – Menschenrechte im Betrieb

Rüdiger Helm, Regina Bell*, Christiane
Fuchs, Susanne Gäbelein, Gerd Nies,
Christine Steinicken, Michael Huber

Schwanthalerstraße 73
80336 München

Telefon 089-51 70 16 60
Telefax 089-51 70 16 61
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*, Christian Sperber, Judith Strauß, Sandra B. Carlson, LL. M., Andreas Bartelmeß, Georg Sendelbeck

Bärenschanzstraße 4
90429 Nürnberg
Telefon 0911-30 73 10
Telefax 0911-26 51 50
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 · 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.

Bildquellen: <http://openclipart.org/people/netalloy/1297948160.svg> (Stoppuhr),
http://openclipart.org/people/kelan/kelan_whistle_outline.svg (Pfeife),
http://openclipart.org/people/milovanderlinden/milovanderlinden_worker.svg (Arbeiter),
<http://www.bund-verlag.de> (Werkbuch Mobbing)

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

