

ArbeitnehmerAnwälte

Die Anwaltskooperation
für ArbeitnehmerInnen,
Betriebs- und Personalräte

Rundbrief Nr. 11
Mai 2010

Bundesverfassungsgericht hebt BAG-Urteil auf

Pflicht zur Einbindung des Europäischen Gerichtshofs – neue Ansatzpunkte bei Massenentlassungen

Hartnäckigkeit kann sich lohnen, und beim Bundesarbeitsgericht ist nicht immer Schluss. Das zeigt ein Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 25.02.2010, den ein Prüftechniker eines großen Telekommunikationsunternehmens nach seiner Kündigung erreicht hat. Vertreten wird er von Michael Schubert, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht im Kooperationsbüro der ArbeitnehmerAnwälte in Freiburg.

Im Mai 2005 war dem Arbeitnehmer im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt worden. Mit viel Geduld und langem Atem prozessierte er dagegen durch 3 Instanzen, scheiterte im Mai 2008 jedoch schließlich auch vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG).

Weil das BAG in einer Frage des Rechts der Massenentlassung, die Europarecht berührte, den Rechtsstreit nicht an den Europäischen Gerichtshof (EuGH) vorgelegt hatte, erhob der Arbeitnehmer nun noch Verfassungsbeschwerde wegen Verletzung des Rechts auf den gesetzlichen Richter (Art. 101 Abs. 1 S. 2 Grundgesetz).

Die Verfassungsbeschwerde hat dazu geführt, dass das BAG-Urteil wegen einer europarechtlich ungeklärten Frage zur Beteiligung des Betriebsrats bei der Massenentlassung aufgehoben und die Sache an das BAG zurückverwiesen worden ist. Damit ist die 3. Instanz noch einmal eröffnet; das BAG muss sich, diesmal unter Einbeziehung des EuGH, erneut mit dem Fall befassen.

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

Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) hat sofort nicht nur in der juristischen Fachpresse, sondern auch in den Tageszeitungen ein großes Echo gefunden. Das BVerfG hat das BAG überaus deutlich daran erinnert, dass es in Streitfragen, in denen europäisches Recht – im vorliegenden Fall die EG-Massentlassungsrichtlinie (MERL) – heranzuziehen ist, aber diese Fragen noch nicht abschließend geklärt sind, den Rechtsstreit gemäß Grundgesetz und EG-Vertrag dem Europäischen Gerichtshof vorzulegen hat. Denn auch der EuGH ist – dem BAG übergeordneter – gesetzlicher Richter.

Neue Ansatzpunkte bei Massentlassungen

In dem Kündigungsrechtsstreit kam es entscheidend auf eine Frage zum Stand des Konsultationsverfahrens im Zeitpunkt der Massentlassungsanzeige an. Gemäß § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG haben Arbeitgeber und Betriebsrat insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.

Das betreffende Telekommunikationsunternehmen hatte jedoch bereits eine Woche, nachdem es zum ersten Mal den Betriebsrat über die beabsichtigte Betriebsstilllegung und Entlassung aller Arbeitnehmer informiert hatte, die Massentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit (ohne beigefügte Stellungnahme des Betriebsrats) erstattet. Der 8. Senat des BAG hatte in seinem Urteil vom Mai 2008 ohne nähere Auseinandersetzung mit der Massentlassungsrichtlinie und entgegen dem Gesetzestext des § 17 Abs. 3 KSchG angenommen, durch eine nach einer weiteren Woche nachgereichte Stellungnahme des Betriebsrats sei die zunächst mangelhafte Anzeige an die Agentur für Arbeit „geheilt“ worden.

Das BVerfG hat mit deutlichen Worten die mangelhafte Befassung des BAG mit der MERL gerügt. Ob das mit dem Betriebsrat durchzuführende Konsultationsverfahren vor der Massentlassungsanzeige an die Bundesagentur abgeschlossen sein muss oder ob die Massentlassungsanzeige vom Arbeitgeber schon vorab erstattet werden kann, sei nämlich – so das BVerfG – europarechtlich nicht erschöpfend geklärt. Das hätte das BAG erkennen und die Rechtsfrage dem EuGH vorlegen müssen.

Zu dieser Rechtsfrage gibt es in der deutschen juristischen Literatur unterschiedliche Meinungen. Die Mehrheit der Stimmen befürwortet (zutreffend und im Sinn des Arbeitnehmerschutzes logisch) die zeitliche Reihenfolge von Abschluss des Konsultationsverfahrens und erst anschließender Erstattung der Massentlassungsanzeige.

Ob der EuGH tatsächlich auch so entscheiden wird, kann nicht sicher vorhergesagt werden. Seine eigene bisherige Rechtsprechung spricht jedoch dafür. So hat er in einem Urteil von 2009 ausdrücklich unter Verweis auf die MERL klargestellt, dass *„das Konsultationsverfahren abgeschlossen sein muss, bevor eine Entscheidung über die Kündigung der Arbeitsverträge getroffen wird“*. Legt man diesen Maßstab bei der Beantwortung der Frage der Reihenfolge des Konsultationsverfahrens und der Massentlassungsanzeige an die Agentur für Arbeit an, so kann die Massentlassungsanzeige als Ausdruck der Entscheidung des Arbeitgebers über die Kündigung nur zeitlich nach Abschluss der Konsultationsverfahrens erfolgen.

Diese EuGH-Rechtsprechung stärkt sowohl die Verhandlungsposition der Betriebsräte bei Massentlassungen und damit verbundenen Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan als auch die kündigungsschutzrechtliche Position der betroffenen Arbeitnehmer. Denn der Arbeitgeber riskiert, wenn er Massentlassungsanzeige und Kündigungen vor

Ende der Beratungen mit dem Betriebsrat durchführt, dass alle Kündigungen schon aus diesem Grund unwirksam sind.

Im Fall des Prüftechnikers müsste, wenn nach Vorlage durch das BAG an den EuGH dieser seine bisherige Rechtsprechung bestätigt und ausbaut, sehr wahrscheinlich auf Unwirksamkeit der Kündigung erkannt werden mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis über den 31.12.2005 hinaus besteht.

Kein „blauer Himmel“ über dem BAG

Doch nicht minder wichtig ist ein weiterer Aspekt des erreichten BVerfG-Beschlusses:

Bei den immer zahlreicheren Rechtsfragen im Arbeitsrecht, bei denen europäisches Recht zu berücksichtigen ist, werden sich das BAG und auch schon jedes Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht noch wesentlich sorgfältiger als bisher mit der Frage befassen müssen, ob entscheidungserhebliche Fragen insoweit noch nicht hinreichend geklärt sind und deshalb dem EuGH vorgelegt werden müssen. Die Zeiten, in denen über dem BAG (bis auf das BVerfG) nur der „blaue Himmel“ war, sind definitiv vorbei.

Das stellt natürlich auch entsprechende Anforderungen an die Arbeitnehmervertretung, bei der die europarechtlichen Fragen erkannt und thematisiert werden müssen. Die Mitglieder unserer Kooperation legen hierauf in ihrer Arbeit großen Wert.

Tatsache ist: Das deutsche Arbeitsrecht wird seit vielen Jahren mehr und mehr durch europarechtliche Vorgaben durchdrungen. Der EuGH hat in zahlreichen Fragen – weit überwiegend in arbeitnehmerfreundlichere Richtung – die bisherige BAG-Rechtsprechung korrigiert, so mehrmals bei den Themen Betriebsübergang, Geschlechtsdiskriminierung, Altersdiskriminierung und eben Massenentlassungen. Er wird als in diesen Fällen höchste Instanz weiterhin die Rechtsprechung prägen.






Die Massenentlassung ist ein eindrucksvolles Beispiel, denn es gab bereits das sog. Junk-Urteil des EuGH aus dem Jahr 2005, das eine entscheidende Veränderung der Rechtslage bei der Massenentlassung zugunsten der Arbeitnehmer gebracht hat. (Danach muss der Arbeitgeber den Betriebsrats bei geplanter Massenentlassung schon vor Ausspruch der Kündigungen – nicht erst vor dem Ende der Arbeitsverhältnisse am Ende der Kündigungsfrist konsultieren.)

Verständlich ist daher, dass gegen die Vorlagen an den EuGH und seinen Einfluss auf die deutsche Rechtsprechung von Arbeitgeberseite eingewendet wird, sie führe zur „Rechtsunsicherheit“. Diese Behauptung ist jedoch bei Licht betrachtet unzutreffend. Die – auch schon für die unteren Instanzen möglichen – Vorlagen an den EuGH führen zwar zu einer zeitlichen Verlängerung der Verfahren und zu rechtlichen Vorgaben, die nicht allseits auf Zustimmung stoßen. Dies und die Tatsache, dass sich die Rechtsstellung der Arbeitnehmer in Deutschland häufig durch das Europarecht und die EuGH-Rechtsprechung verbessert hat, sind jedoch nicht mit Rechtsunsicherheit gleichzusetzen. Im Gegenteil trägt die EuGH-Rechtsprechung dazu bei, die dringend erforderliche Vereinheitlichung des Arbeitnehmerschutzes in den EU-Staaten zu fördern.

Im Übrigen ist der Beschluss des BVerfG auch schon deshalb zu begrüßen, weil einem einzelnen Menschen schließlich nach einem langen Weg durch alle Instanzen, einschließlich erfolgreicher Nichtzulassungsbeschwerde zum BAG, hinsichtlich einer rechtlichen Frage, die

bereits die ersten beiden Instanzen hätten dem EuGH vorlegen können und müssen, vom zuständigen Gericht eine Antwort gegeben werden wird. Eigentlich eine Selbstverständlichkeit, ist es beruhigend zu sehen, wenn rechtsstaatliche Prinzipien durchgesetzt werden.

Den leider nicht selten notwendigen langen Atem dafür hatte hier der Kläger: herzlichen Glückwunsch!

Siehe:  Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 25.02.2010, Aktenzeichen 1 BvR 230/09, www.bundesverfassungsgericht.de  Schindele, Anmerkung zum BVerfG-Beschluss: Verletzung des Rechts auf den gesetzlichen Richter – Vorlagepflicht des BAG zum maßgeblichen Zeitpunkt für die Massenentlassungsanzeige, ArbRAktuell 2010, 167  Michael Schubert, Neue Ansatzpunkte bei Massenentlassungen, AiB 2010, 119  Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 10.09.2009, C-44/08, NZA 2009, 1083  Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 27.01.2005, C-188/03 („Junk“), NZA 2005, 213

Kathrin Schlegel, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, Wiesbaden

„... hält der Senat daran nicht fest“

BAG-Rechtsprechung geändert: BR-Anspruch auf Internetanschluss

In den letzten Jahren haben viele Betriebsräte um Zugang zum Internet gekämpft – oft genug erfolglos. „Schuld“ daran war die strenge Rechtsprechung des 7. Senats des Bundesarbeitsgerichts. Damit hat der Senat nun Anfang 2010 aufgeräumt. Jetzt steht der Weg in die Gegenwart offen.

Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat in erforderlichem Umfang sachliche Mittel und insbesondere Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Eine bestimmte Grundausstattung ist damit gesetzlich nicht festgelegt, so

dass sich ein weites Feld für Meinungsverschiedenheiten eröffnet, was der Betriebsrat für erforderlich halten darf und was nicht. So war auch 2007 ein Computer noch nicht so selbstverständlich, dass der 7. Senat einen Anspruch darauf anerkannt hätte. Immerhin verfügte der antragstellende Betriebsrat über eine Schreibmaschine ... So verwundert es nicht, dass der Senat im Jahr 2006 einen Anspruch auf Internetzugang zwar grundsätzlich für möglich hielt, aber im konkreten Fall daran scheitern ließ, dass der Zugang für den betroffenen Betriebsrat nicht erforderlich sei. Schließlich könne man sich auch anders informieren.



So verwundert es nicht, dass der Senat im Jahr 2006 einen Anspruch auf Internetzugang zwar grundsätzlich für möglich hielt, aber im konkreten Fall daran scheitern ließ, dass der Zugang für den betroffenen Betriebsrat nicht erforderlich sei. Schließlich könne man sich auch anders informieren.

Von dieser Betrachtung ist der Senat jetzt deutlich abgerückt:

„In Anbetracht der **offenkundigen** Dienlichkeit des Internet[s] zur Aufgabenerfüllung des Betriebsrats ist es ... nicht erforderlich, dass dieser ... konkrete, sich ihm aktuell stellende betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben darlegt, zu deren Erledigung er Informationen aus dem Internet benötigt. Vielmehr ist **bereits dann, wenn er überhaupt betriebsverfassungs-**

rechtliche Aufgaben wahrnimmt, davon auszugehen, dass das Internet der Erfüllung dieser Aufgaben dient. Soweit der Senatsentscheidung vom 23. August 2006 ... etwas Anderes zu entnehmen ist, hält der Senat daran nicht fest.“

Mit anderen Worten: Jeder Betriebsrat, der nicht völlig untätig ist, darf grundsätzlich auch einen Internetzugang verlangen. Dies ergibt sich aus seinen vielfältigen Aufgaben, die das BAG in seiner Entscheidung noch einmal aufzählt, wobei auch die Aufgabe jedes einzelnen Betriebsratsmitglieds nicht vergessen werden darf, die Arbeitnehmer zu beraten.

Welche Informationsmittel der Betriebsrat benutzen will, entscheidet der Betriebsrat im Rahmen seines Beurteilungsspielraums selbst. In der Regel kann sich der Betriebsrat auch für das Internet als Informationsmittel entscheiden. Denn, so das BAG 2010:

Durch das Internet können Sachinformationen zu jedem nur denkbaren Themenbereich eingeholt werden. So wird der Stand der arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Gesetzgebung und Rechtsprechung in unzähligen Quellen des Internet fast tagesaktuell wiedergegeben. Homepages der Gesetzgebungsorgane und verschiedener Gerichte geben wichtige Gesetzesvorhaben und Entscheidungen wieder. Der Betriebsrat kann sich mit Hilfe der im Internet zur Verfügung stehenden Suchmaschinen zu einzelnen betrieblichen Problemstellungen umfassend informieren, ohne auf Zufallsfunde in Zeitschriften oder Zeitungen, veralteten Kommentierungen oder Gerichtsentscheidungen angewiesen zu sein ... Dabei beschränkt sich der Bezug zu den Aufgaben des Betriebsrats nicht auf Rechtsfragen. Auch Informationen von privaten oder staatlichen – für die Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben relevanten – Institutionen, die in aller Regel über einen Internetauftritt verfügen, können eingeholt und genutzt werden. Des Weiteren sind zB Formulierungshilfen zu Betriebsvereinbarungen oder notwendige Adressen von Behörden zugänglich. Die aufgabenbezogenen Bereiche, in denen sich der Betriebsrat im Internet Informationen beschaffen kann, sind nahezu allumfassend.

Notwendige Aktualisierung

Natürlich entsprach die jetzt korrigierte Rechtsprechung schon 2006 nicht mehr der Betriebsratspraxis. Bereits 2006 hatten in Deutschland 100 % der Unternehmen ab 250 Beschäftigten einen Internetzugang, selbst kleine Unternehmen mit 1–19 Beschäftigten schon zu 76 %. Im ersten Quartal 2006 nutzten 65 % aller Personen ab 10 Jahren auch privat das Internet (2009: 73 %, darunter 70 % täglich oder fast täglich). Mit der Zunahme der Internetnutzung nehmen die Angebote im Netz zu, während Informationsmöglichkeiten außerhalb des Internets eingeschränkt werden. Vergleichbare Alternativen zum Internet gab es auch 2006 nicht.

Die Entscheidung von 2006 war sogar ein Rückschritt gegenüber der eigenen Rechtsprechung des Senats von 2003. Damals hatte der Senat noch die Eignung des Internets für die schnelle und umfassende Informationsvermittlung hervorgehoben und einen Anspruch auf Zugang zum Internet zumindest für den Fall bejaht, dass bereits ein Computer vorhanden ist und durch den Internetanschluss weder zusätzliche Kosten entstehen noch andere entgegenstehende betriebliche Belange geltend gemacht werden. Die Rechtsprechung von 2006 warf die betriebsverfassungsrechtliche Situation wieder zurück und förderte das Phänomen, dass Arbeitgeber in ungezählten Rechtsstreitigkeiten die Notwendigkeit eines Internetanschlusses bestritten – selbst wenn ein solcher vorhanden war und ohne Aufwand für den Betriebsrat hätte freigeschaltet werden können.






Dass der Senat nun die Dinge gerade gerückt hat, ist sehr erfreulich. Die Rechtsprechungsentwicklung zum Thema Internetanschluss illustriert aber auch anschaulich die Wirkkraft des Bundesarbeitsgerichts. Um es einmal bewusst übertrieben zu sagen: Wenn das BAG verträte, ein Betriebsratsbüro brauche keine Tür, weil man ja auch durchs Fenster klettern könne, würden wohl nicht wenige Arbeits- und Landesarbeitsgerichte dem folgen. Dabei ist jeder Richter aufgerufen, unabhängig nach Recht und Gesetz zu entscheiden. Kein Richter ist an die Auffassungen des BAG gebunden, schon gar nicht an erkennbar korrekturbedürftige. Es ist kein Zufall, dass die Entscheidung von 2010 nicht viele Worte und keine umständlichen Erklärungen benötigt, um die Rechtsprechung von 2006 aufzugeben – die Anpassungsbedürftigkeit der aufgegebenen Entscheidung liegt auf der Hand.

Doch obwohl die Betriebsratsvertreter in diversen Beschlussverfahren den jeweils angerufenen Gerichten mit „Engelszungen“ und zahlreichen Beispielen die Bedeutung des Internets für die zeitgenössische Betriebsratsarbeit verständlich zu machen versuchten, wiesen die Gerichte oft genug die Anträge ab oder gaben ihnen zwar statt, verteidigten aber die strenge Rechtsprechung von 2006 und bejahten einen Anspruch des Betriebsrats nur aufgrund dessen – aufwendigen – Darlegungen dazu, warum gerade er das Internet für seine Aufgaben benötigte.

Verbliebene Auswege für den Arbeitgeber

Die neue BAG-Entscheidung wird es den immer noch internetlosen Betriebsräten ganz erheblich erleichtern, einen Anschluss durchzusetzen. Allerdings entbindet sie nicht davon, entgegenstehende berechnete Interessen des Arbeitgebers zu berücksichtigen. So dürfen zum Beispiel nicht unbegrenzt Kosten entstehen. Das BAG nennt auch die Gefährdung besonderer Geheimhaltungsinteressen und die konkrete Gefahr des Missbrauchs als mögliche Argumente gegen einen Internetzugang. Außerdem soll das betriebsübliche und das auf Arbeitgeberseite vorhandene Ausstattungsniveau zu berücksichtigen sein. – Diese Einschränkungen werden in der Regel wohl nicht zu einem Ausschluss des Anspruchs führen können. Ob die Arbeitgeber sie trotzdem für sich in Anspruch nehmen und sich weiter gegen einen Internetanschluss wehren oder den grundsätzlichen Zugangsanspruch mit dem BAG anerkennen werden, bleibt abzuwarten.

Was die Entwicklung der Rechtsprechung zur Sachmittelausstattung des Betriebsrats angeht, darf man auf weitere Anpassungen an den technischen Standard hoffen (Stichwort: Schreibmaschine). Betriebsräte und ihre Vertreter haben Anlass für neuen Mut.

Siehe: Die Entscheidung des BAG kann nachgelesen werden ... im *Internet!*  BAG, Beschluss vom 20.01.2010, Aktenzeichen 7 ABR 79/08, www.bundesarbeitsgericht.de – Weitere Entscheidungen:  BAG, Beschluss vom 16.05.2007, Aktenzeichen 7 ABR 45/06, www.bundesarbeitsgericht.de (Computer keine Normalausstattung)  BAG, Beschluss vom 23.8.2006, Aktenzeichen 7 ABR 55/05, www.bundesarbeitsgericht.de (Internet keine Normalausstattung)  BAG Beschluss vom 03.09.2003, 7 ABR 8/03, NZA 2004, 280 (Internetanspruch ja, wenn kein Mehraufwand) –  Die statistischen Angaben zur Internetnutzung stammen vom Statistischen Bundesamt, www.destatis.de

Dr. Julian Richter, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg

Beschlussfassung im Betriebsrat

LAG Nürnberg gegen zu hohe formale Hürden

Wirksame Betriebsratsbeschlüsse setzen grundsätzlich eine Sitzung voraus, zu der rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen worden ist. Arbeitgeber bestreiten gelegentlich die wirksame Beschlussfassung für Gerichtsverfahren des Betriebsrats. Der Betriebsrat muss für ein Beschlussverfahren sowohl beschließen, dass das Verfahren eingeleitet werden soll, als auch ggf., dass der Betriebsrat durch einen Verfahrensbevollmächtigten (Rechtsanwalt) vertreten werden soll. Nach dem LAG Nürnberg muss aber nicht beides explizit in die Tagesordnung aufgenommen werden.

Das Landesarbeitsgericht hatte sich letztes Jahr mit dieser auf den ersten Blick bizarren Frage zu befassen, da der Arbeitgeber die formelle Wirksamkeit des Betriebsratsbeschlusses bestritt. Er erachtete die Einleitung des Beschlussverfahrens als unzulässig. Auf der Einladung zur BR-Sitzung fand sich tatsächlich nur der Tagesordnungspunkt „Beschlussverfahren zur Betriebsvereinbarung Bonus-/Zielvereinbarung“ ohne weitere Konkretisierung. Dies veranlasste den Arbeitgeber zu der These, die Tagesordnung sei unvollständig, weil darin die Beauftragung der Verfahrensbevollmächtigten nicht aufgeführt gewesen sei.

Das LAG Nürnberg hat die Beschlussfassung des Betriebsrates für wirksam erachtet. Die Tagesordnung mit dem Punkt „Beschlussverfahren zur Betriebsvereinbarung ...“ umfasse nämlich auch die Bestellung von Verfahrensbevollmächtigten für dieses Beschlussverfahren. Sinn und Zweck der Vorschrift, dass die BR-Mitglieder zur Sitzung unter Angabe der Tagesordnung einzuladen seien, sei es, dass sich die BR-Mitglieder auf die Sitzung vorbereiten können. Dabei müsse die Tagesordnung so genau bestimmt sein, dass es den BR-Mitgliedern möglich sei, sich ein Bild davon zu machen, worüber in der Sitzung gesprochen und worüber ggf. abgestimmt werden solle. Schon aufgrund des Tagesordnungspunktes, dass ein Beschlussverfahren mit einem zweifelsfrei benannten Gegenstand eingeleitet werden solle, sei erkennbar, dass alle mit diesem Beschlussverfahren zusammenhängenden Fragen besprochen werden sollten.

Hierzu gehöre neben der Frage, ob und wann ein solches Beschlussverfahren mit diesem Gegenstand gegen welche Beteiligten durchgeführt werden solle, auch die Frage, mit welcher Zielrichtung es geführt werden solle und in welcher Form, auf welchem Weg und ob und ggf. mit welchen Verfahrensbevollmächtigten dieses Beschluss-

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

verfahren eingeleitet werden solle. Für die eingeladenen BR-Mitglieder habe aufgrund der Formulierung der Tagesordnung Anlass bestanden, sich über all diese Fragen Gedanken zu machen. Eine exakte Formulierung aller Abstimmungspunkte in der Einladung sei nicht erforderlich. Sie werde dem einladenden BR-Vorsitzenden häufig auch gar nicht möglich sein.

Damit hat das LAG Nürnberg in erfrischender Klarheit deutlich gemacht, dass an die Beschlussfassungen im Betriebsrat zwar hohe formelle Anforderungen zu stellen sind – diese jedoch nicht überzogen werden dürfen.

Fazit: Immer wieder versuchen Arbeitgeber in Beschlussverfahren, die Wirksamkeit der BR-Beschlüsse in Frage zu stellen; dadurch, dass sie nahezu unerfüllbare formelle Anforderungen erfinden. Mit dieser Entscheidung hat das LAG Nürnberg gezeigt, dass diesem zweckgerichteten Formalismus, der von Arbeitgeberseite betrieben wird, mit einfachen Argumenten ein Riegel vorgeschoben werden kann. Sorgfalt bei der Vorbereitung und Durchführung von Betriebsratssitzungen ist trotzdem geboten, damit dem Arbeitgeber keine unnötigen Ansatzpunkte für formale Beanstandungen gegeben werden – die so weit führen können, dass ein Gerichtsverfahren verloren wird.

Siehe:  Landesarbeitsgericht Nürnberg, Beschluss vom 07.11.2009, Aktenzeichen 6 TaBV 41/09. Die Entscheidung kann bei Interesse von der Kooperation abgefordert werden.

Jürgen Markowski, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Nürnberg

Abschaffung der Sozialgerichte?

Unterschriftenaktion für Erhalt der Sozialgerichte und Gebührenfreiheit

Sozialrechtliche Rechtsstreitigkeiten werden vor darauf spezialisierten Gerichten (Sozialgerichten, Landessozialgerichten und dem Bundessozialgericht), nicht in der allgemeinen Verwaltungsgerichtsbarkeit ausgetragen. In den meisten Fällen, wenn es um sozialrechtliche Leistungen geht, ist das Verfahren für die Leistungsempfänger kostenfrei. – Die Landesregierungen treffen Vorbereitungen dafür, beides zu ändern; der DGB wehrt sich.

Die geplante Einführung von Gebühren im sozialgerichtlichen Verfahren ist unter sozialstaatlichen Prämissen besonders kritikwürdig. Damit würde eine dann kostenträchtige juristische Aufarbeitung der sog. Hartz-Gesetze für viele Betroffene an der Kostenschranke scheitern. Das wäre dann eine weitere Abkehr vom Sozialstaatsgedanken unseres Grundgesetzes.

Ebenso abzulehnen ist die Option, Verwaltungs- und Sozialgerichte zusammenzuführen. Vordergründig geht es um fiskalische Argumente. Angesichts der geringen Kosten, die die Justiz gesamtgesellschaftlich verursacht, und angesichts der Milliardenbeträge, die in die Unterstützung der (systemrelevanten?) Banken gesteckt wurden, mutet dies jedoch geradezu lächerlich an. Dahinter dürfte auch die Überlegung zu vermuten sein, einer eigenständigen Fachgerichtsbarkeit den Garaus zu machen, die aufgrund ihrer Nähe und regelhaften Befassung mit grundlegenden sozialen Problemen dieses Landes auch oft in der Lage war, schlechte Gesetzgebung und unsoziale behördliche Einzelentscheidungen zu korrigieren.

Die Sozialgerichtsbarkeit sollte daher als eigenständige Gerichtsbarkeit erhalten bleiben und nicht angeblichen fiskalischen Interessen geopfert werden.

Wer den Erhalt eines weitgehend gebührenfreien Verfahrens und einer eigenständigen, fachlich spezialisierten Gerichtsbarkeit unterstützen will, kann sich an der Unterschriftenaktion des DGB beteiligen. Nähere Informationen gibt es im Internet.

Siehe:  www.dgb.de

Jens Peter Hjort, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg

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 - 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:

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 - 21 825
Telefax 0621 - 105 456
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*, Robert K. Müller


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.