

Kanzlei Stähle, Belziger Straße 74, 10823 Berlin

Berlin, den 07.02.2019
GeschZ: 86/16/St/dn
Sachbearbeiter: RA Stähle

Newsletter der Kanzlei Stähle



Mit

- aktuellen Verfahren der Kanzlei Stähle
- aktuelle BAG-Entscheidungen
- Jobangebot
- Seminarangebote
- Datenschutz

Klaus Stähle
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Filip Bork
Rechtsanwalt

Belziger Straße 74
10823 Berlin

Tel.: (030) 853 50 65

Fax: (030) 853 44 33

E-Mail:

info@kanzlei-staehle.de

www.kanzlei-staehle.de



Kooperationspartner:
www.anwaelte-kooperation.de

Bahnverbindungen:
U 4, U-Bhf
Rathaus Schöneberg

Busverbindungen:
M46, 104,
Rathaus Schöneberg

A. Aktuelle arbeitsgerichtliche Verfahren der Kanzlei Stähle

1.

Der ehemalige Leiter des Biosphärenreservats Schorfheide-Chorin, Herr Dr. Flade, ist der neue Leiter des Biosphärenreservats. Mithilfe der Kanzlei Stähle wehrte er sich zunächst erfolgreich gegen seine Umsetzung/Versetzung über zwei Instanzen. Sodann hat das Land Brandenburg die Behörde umorganisiert, nur um kraft der Organisationsentscheidung Dr. Flade die Leitung des Biosphärenreservats Schorfheide-Chorin vorzuenthalten. Auch das hiergegen gerichtete 2. Verfahren war zuletzt mit der Zurückweisung der Nichtzulassungsbeschwerde durch das BAG (Aktenzeichen BAG - 10 AZN 495/18) erfolgreich.

Seit dem 15.10.2018 ist Herr Dr. Flade wieder in die Position des Leiters des Biosphärenreservats Schorfheide-Chorin eingesetzt.

Mehr unter: <http://kanzlei-staehle.de/artikel/artikel-klebi1.pdf>

2.

Zwei rumänische Wanderarbeiter, die beim Bau der „Mall of Berlin“ um ihren Lohn betrogen wurden, hoffen nun auf die Entscheidung des BAG.

Mehr unter: <http://kanzlei-staehle.de/artikel/artikel-klebi2.pdf>

B. In eigener Sache

Rechtsanwaltsfachangestellte/r (m/w/d) gesucht

Die Kanzlei Stähle sucht in Voll- oder Teilzeit ab 01.04.2019 eine/n Rechtsanwaltsfachangestellte/n (m/w/d).

Wer arbeitsrechtliche Verfahren, ob individual- oder kollektivrechtlich spannend findet, wer gerne selbständig und eigenverantwortlich seine Arbeit organisiert, engagiert ist und gerne in netter und kollegialer Arbeitsatmosphäre seinem Beruf nachgehen möchte, ist herzliche willkommen. Nähere Informationen finden sich auf unserer Homepage

www.kanzlei-staehle.de.

C. Aktuelle BAG-Entscheidungen



Arbeitsgericht Berlin,
Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

1.

Die kritikwürdige Entscheidung des BAG, wonach sachgrundlose Befristungen nach einer dreijährigen Unterbrechung, immer wieder neu möglich sein sollten, ist zum Glück Rechtsgeschichte. Das BAG kehrt nach sieben Jahren und einem Rüffel durch das Bundesverfassungsgericht zur alten Linie zurück (23.01.2019 – 7 AZR 733/16). Eine neue sachgrundlose Befristung (§ 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG) ist selbst bei achtjähriger Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich.

2.

Reisezeit ist wie Arbeitszeit zu vergüten.

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 17.10.2018 – 5 AZR 553/17 – klargestellt, dass Reisezeiten schließlich im Interesse des Arbeitgebers stattfinden und daher auch bei längeren Reisezeiten keine Pauschalvergütungen rechens sind. Aber Achtung: die auf Reisen verbrachte Zeit ist aber keine, die den Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes unterliegt. Es sei denn, man sitzt selbst am Steuer. Dann gelten die Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes. Bezahlt werden muss also in Zukunft auch wer entspannt im Zug reist.

3.

Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen die zum Verfall von Ansprüchen führen sind in Arbeitsverträgen die nach dem 31.12.2014 geschlossen wurden insgesamt unwirksam, wenn Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz nicht ausdrücklich hiervon ausgenommen sind.

Das BAG hat in einer Entscheidung vom 18.09.2018 – 9 AZR 162/18 – klargestellt, dass das Mindestlohngesetz nicht durch arbeitsvertragliche Ausschlussfristen unterlaufen werden kann. Dies würde ansonsten gegen den garantierten Mindestlohn (§ 1 MiLoG) verstoßen. Wegen des sog. Transparenzgebots der BGB-Regelungen über die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (§ 307 Abs. 1 S. 2 BGB) ist eine im Arbeitsvertrag enthaltene Ausschlussfrist damit insgesamt unwirksam und nicht nur insoweit der Mindestlohn von der Ausschlussfrist erfasst ist. Mit dieser Entscheidung können in Zukunft sicher so manche Ansprüche auf Arbeitsentgelt „gerettet“ werden, die ansonsten verfallen wären. Die Grenze für den Verfall ist damit die Verwirkung bzw. die Verjährung.

4.

Selbst tarifliche Ausschlussfristen können den Anspruch auf den Mindestlohn nicht ausschließen.

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 20.06.2018 – 5 AZR 377/17 – klargestellt, dass die kurze Ausschlussfrist des BRTV-Bau mit zwei Monaten zwar nicht gänzlich unwirksam ist (im Unterschied zu oben 2., einer arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist) aber im Hinblick auf den Anspruch auf den Mindestlohn jedenfalls keine Wirkung entfalten kann.

5.

Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Zahlung von 40,00 € Verzugspauschale (§ 288 Abs. 5 BGB), wenn der Lohn einmal verspätet gezahlt wurde.

Das BAG hat in einer Entscheidung vom 25.09.2018 - 8 AZR 26/18 klargestellt, dass dies der Kostenfreiheit des arbeitsgerichtlichen Verfahrens I. Instanz (§ 12a ArbGG) widerspricht. Eine bedauerliche Entscheidung, viele Instanzgerichte jedenfalls hatten bis vor kurzem noch die 40,00 € ausgeurteilt. Damit wird wohl nun Schluss sein.

6.

Arbeitsverträge mit einer üblichen Rückzahlungsklausel einer im November gezahlten Sonderzuwendung (Weihnachtsgeld etc.) bei einem Ausscheiden bis zum 31.03. des Folgejahres sind in Einzelarbeitsverträgen nicht mehr wirksam.

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 27.06.2018 – 10 AZR 290/17 – zwar klargestellt, dass eine tarifvertragliche Rückzahlungsverpflichtungsklausel für ein im November fälliges Weihnachtsgeld beim Ausscheiden bis zum 31.03. des Folgejahres noch zulässig ist. Was für eine tarifvertragliche Regelung noch geht, ist aber bei einer einzelvertraglichen Vereinbarung unwirksam. Begründung: Es schränkt die Kündigungsmöglichkeiten eines Arbeitnehmers unverhältnismäßig ein und verletzt damit das Grundrecht auf Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG). Auch entzieht eine Rückzahlungsklausel bereits erarbeitetes Entgelt.

7.

Der Urlaub kann beim Jahreswechsel nicht mehr so ohne weiteres verfallen.

Bislang konnte ein Urlaub über den Jahreswechsel nur erhalten werden, wenn der Urlaub kraft vertraglicher Vereinbarung auf das Folgejahr übertragen wurde oder aber der Urlaub wegen Krankheit oder weil der Arbeitgeber ihn aus betrieblichen Gründen ablehnte, nicht genommen werden kann.

Seit der Entscheidung des EuGH vom 06.11.2018 (C-684/16) ist klargestellt, dass der Arbeitgeber sich nur dann auf den Verfall des Urlaubs zum Jahreswechsel berufen kann, wenn er zuvor den Arbeitnehmer in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub zu nehmen und er ihn über den Urlaubsanspruch und insbesondere wie der Urlaub zu nehmen ist, aufgeklärt hat.

D. Seminarveranstaltungen



Seminarraum

MOBBING

Kleingruppenseminar Nr. 1/19 A
- Tagesseminar -

am Freitag, den 05.04.2019
in der Kanzlei Stähle
Belziger Str. 74, 10823 Berlin
09:00 Uhr bis 16:00 Uhr

Anfahrt: <http://www.kanzlei-staehle.de/page/kontakt.htm>

Was tun bei Mobbingkonflikten. Rechtliche Handlungsmöglichkeiten bestehen für Arbeitnehmer sich mit Unterlassungsforderungen gegen den mobbenden Kollegen zur Wehr zu setzen. Aber auch Schadensersatz- und Entschädigungsklagen gegen den Arbeitgeber und den Mobber kommen in Betracht. Rechtliche Handlungsspielräume hat aber auch der Betriebsrat. Das Seminar will Sensibilität für die Wahrnehmung von Mobbing schaffen und individualrechtliche und kollektivrechtliche Handlungsmöglichkeiten aufzeigen.

Das Seminar ist für BR-Mitglieder, MAV-Mitglieder und PR-Mitglieder geeignet. Voraussetzung für die Teilnahme sind Grundkenntnisse im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht.

Das Seminar wird von Rechtsanwalt Klaus Stähle, Fachanwalt für Arbeitsrecht, durchgeführt.

Das Seminar ist eine Veranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG i. V. m. § 40 Abs. 1 BetrVG.

Die Seminarkosten belaufen sich auf je 200,00 € zuzüglich 19 % MwSt pro Teilnehmer. Im Preis inbegriffen sind Pausengetränke, Mittagessen und Seminarunterlagen. Max. Teilnehmerzahl: 7, Mindestteilnehmerzahl: 5

Crashkurs für BR-Ersatzmitglieder

**Kleingruppenseminar Nr. 2/19 A
- 2-Tagesseminar -**

**am Donnerstag, den 09.05.2019
und Freitag, den 10.05.2019**

in der Kanzlei Stähle
Belziger Str. 74, 10823 Berlin
Do.: 09:00 Uhr bis 16:00 Uhr
Fr.: 09:00 Uhr bis 15:00 Uhr

Anfahrt: <http://www.kanzlei-staehle.de/page/kontakt.htm>

Auf besonderen Wunsch hin bieten wir für Ersatzmitglieder einen 2-tägigen Crashkurs, einen Tag individuelles und einen Tag kollektives Arbeitsrecht an.

Hier geht es nicht um Vertiefung, sondern nur um einen groben Überblick. Das Seminar kann ausführliche Schulungen nicht ersetzen. Das Seminar soll lediglich Ersatzmitgliedern, die sonst überhaupt keine Schulung wahrnehmen, eine grobe Orientierung ermöglichen.

Das Seminar ist für BR-Mitglieder geeignet. Das Seminar wendet sich an Anfänger.

Das Seminar wird von Rechtsanwalt Klaus Stähle, Fachanwalt für Arbeitsrecht, durchgeführt.

Das Seminar ist eine Veranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG i. V. m. § 40 Abs. 1 BetrVG.

Die Seminarkosten belaufen sich auf je 400,00 € zuzüglich 19 % MwSt pro Teilnehmer. Im Preis inbegriffen sind Pausengetränke, Mittagessen und Seminarunterlagen. Max. Teilnehmerzahl: 7, Mindestteilnehmerzahl: 5

Arbeit und Kinder

Kleingruppenseminar Nr. 3/19 A
- Tagesseminar -

am Freitag, den 14.06.2019

in der Kanzlei Stähle
Belziger Str. 74, 10823 Berlin
09:00 Uhr bis 16:00 Uhr

Anfahrt: <http://www.kanzlei-staehle.de/page/kontakt.htm>

Im Seminar geht es um das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Es geht um die Beantragung von Elternzeit und die Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit aber auch um Mutterschutz und Ansprüche auf Arbeitsbefreiung bei Erkrankung von Kindern. Angesprochen wird auch die Absenkung der Arbeitszeit jenseits der Elternzeit und deren rechtliche Durchsetzungsmöglichkeit, die Aufstockung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses sowie um die neue sog. Brückenteilzeit.

Das Seminar ist für BR-Mitglieder, MAV-Mitglieder und PR-Mitglieder geeignet. Grundkenntnisse im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht sollten bereits vorhanden sein.

Das Seminar wird von Rechtsanwalt Klaus Stähle, Fachanwalt für Arbeitsrecht, durchgeführt.

Das Seminar ist eine Veranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG i. V. m. § 40 Abs. 1 BetrVG.

Die Seminarkosten belaufen sich auf je 200,00 € zuzüglich 19 % MwSt pro Teilnehmer. Im Preis inbegriffen sind Pausengetränke, Mittagessen und Seminarunterlagen.
Max. Teilnehmerzahl: 7, Mindestteilnehmerzahl: 5

Die Arbeit des Schriftführers

Kleingruppenseminar Nr. 4/19 A
- Tagesseminar -

am Freitag, den 23.08.2019

in der Kanzlei Stähle
Belziger Str. 74, 10823 Berlin
09:00 Uhr bis 16:00 Uhr

Anfahrt: <http://www.kanzlei-staehle.de/page/kontakt.htm>

Häufig sind es Schriftführer, mitunter aber auch die Vorsitzenden, die sich fragen, reicht hier eine Email oder muss es ein Fax sein, wie berechne ich jetzt die Frist und wie ausführlich muss ich die Beschlüsse denn dokumentieren. Ein Seminar, welches sich nicht mit den spannenden inhaltlichen Fragen befasst, sondern mit den lästigen formalen Anforderungen, verschafft in der Alltagsarbeit Sicherheit und verschafft Freiräume, sich dann auf Inhaltliches und Wichtiges konzentrieren zu können.

Damit inhaltlich gute Arbeit nicht an formellen Fehlern scheitert: 1-Tages-Seminar „Die Arbeit des Schriftführers“

Das Seminar ist für BR-Mitglieder geeignet. Das Seminar wendet sich sowohl an Anfänger, als auch an erfahrene Interessenvertreter.

Das Seminar wird von Rechtsanwalt Klaus Stähle, Fachanwalt für Arbeitsrecht, durchgeführt.

Das Seminar ist eine Veranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG i. V. m. § 40 Abs. 1 BetrVG.

Die Seminarkosten belaufen sich auf je 200,00 € zuzüglich 19 % MwSt pro Teilnehmer. Im Preis inbegriffen sind Pausengetränke, Mittagessen und Seminarunterlagen.
Max. Teilnehmerzahl: 7, Mindestteilnehmerzahl: 5

Betriebsrat als Anwalt der Arbeitnehmer

Kleingruppenseminar Nr. 5/19 A
- Tagesseminar -

am Freitag, den 20.09.2019

in der Kanzlei Stähle
Belziger Str. 74, 10823 Berlin
09:00 Uhr bis 15:00 Uhr

Anfahrt: <http://www.kanzlei-staehle.de/page/kontakt.htm>

Das Seminar behandelt die schwierige Gratwanderung bei der Geltendmachung und Durchsetzung von individuellen Ansprüchen durch den Betriebsrat, also der an sich verbotenen Vertretung der Arbeitnehmer durch den Betriebsrat, also die Grenzen der Beratung und Vertretung. Betriebsräte dürfen und sollen Arbeitnehmer durchaus unterstützen, auch wenn es um deren individualrechtliche Ansprüche geht. Deshalb geht es im Seminar auch um die Frage der Geltendmachung, also wie berechne ich offene Lohnforderungen, die Urlaubsansprüche, deren Abgeltung aber auch was ist bei Verzug, Ausschlussfristen zu beachten und wie ist die Beweislast bei der Durchsetzung von Gehaltsforderungen. Es geht aber auch um die Grenzen dessen, was eine Arbeitnehmervertretung für ihre Beschäftigten tun kann. Behandelt wird daher die Vertretung vor Gericht, die Regelungen zu Rechtsschutz im Bereich des Arbeitsrechts, die Voraussetzungen für Prozesskosten- und Beratungshilfe sowie die Eintrittspflicht von Rechtsschutzversicherungen. Es geht also um Theorie und Praxis aber eben auch um Tricks und Kniffe, wie mit dem Spannungsverhältnis umzugehen ist. Praktische Fälle der Geltendmachung einschließlich der aktuellen Rechtsprechung zu Ausschlussfristen werden vorgestellt.

Das Seminar ist für BR-Mitglieder, MAV-Mitglieder und PR-Mitglieder geeignet. Das Seminar wendet sich sowohl an Anfänger, als auch an erfahrene Interessenvertreter.

Das Seminar wird von Rechtsanwalt Klaus Stähle, Fachanwalt für Arbeitsrecht, durchgeführt.

Das Seminar ist eine Veranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG i. V. m. § 40 Abs. 1 BetrVG.

Die Seminarkosten belaufen sich auf je 200,00 € zuzüglich 19 % MwSt pro Teilnehmer. Im Preis inbegriffen sind Pausengetränke, Mittagessen und Seminarunterlagen.
Max. Teilnehmerzahl: 7, Mindestteilnehmerzahl: 5

Die Seminarkosten beinhalten die Durchführung des Seminars, die Seminarunterlagen sowie die Verpflegung am Seminartag.

Bitte veranlassen Sie rechtzeitig einen entsprechenden Entsendungsbeschluss und teilen Sie die Entsendung Ihrem Arbeitgeber mit.

Zur Anmeldung benutzen Sie bitte für jedes Seminar und jeden Teilnehmer ein separates Anmeldeformular und faxen dieses bzw. schicken dieses vollständig ausgefüllt an uns zurück. Gerne können Sie sich aber auch direkt per Mail anmelden: zu unserem Mailanmeldeformular: <http://www.kanzlei-staehle.de/seminaranmeldung/seminaranmeldung.php>

Die Rechnung über die Seminarteilnahme übersenden wir Ihnen nach dem Seminar.

Kosten der Anreise rechnen Sie bitte mit Ihrem Arbeitgeber direkt ab. Sollte der Arbeitgeber die Freistellung für die Teilnahme verweigern oder die Bezahlung der Rechnung verweigern, setzen Sie sich bitte mit uns zur Durchsetzung Ihrer Ansprüche in Verbindung.

Gerne führen wir für Sie auch Spezialseminare durch, schulen Wahlvorstände und Betriebsratsgremien, Mitarbeitervertretungen und Personalräte. Erkundigen Sie sich nach unseren Konditionen und besprechen die möglichen Inhalte. Sie können gerne den für Sie passenden Termin in Absprache mit unserem Sekretariat vereinbaren. Seminare können sowohl in unseren Kanzleiräumen als auch am Sitz Ihres Arbeitgebers durchgeführt werden.

Wenn Sie an weiteren Veranstaltungen der Kanzlei Stähle interessiert sind, schauen Sie einfach gelegentlich auf unsere Homepage.

Mit freundlichen Grüßen

Klaus Stähle
Rechtsanwalt

Wenn Sie diesen Newsletter nicht mehr erhalten wollen, schicken uns einfach eine Antwortmail an diese Adresse: info@kanzlei-staehle.de, mit der Bitte, Ihnen zukünftig keinen Newsletter mehr zuzuschicken. Wir werden Sie umgehend von unserer Verteilerliste löschen.