

Kanzlei Stähle, Belziger Straße 74, 10823 Berlin

Berlin, den 13.09.2017
GeschZ: 86/16/St/dn
Sachbearbeiter: RA Stähle

Newsletter der Kanzlei Stähle



Intro

Mit diesem Newsletter wollen wir Sie auf unsere **Wahlvorstandsschulungen** für die anstehenden Betriebsratswahlen 2018 hinweisen. Wir bieten Eintages-, Zweitages- und für eine besonders gründliche Vorbereitung ein Dreitagesseminar zu feststehenden Terminen an. Wahlvorstände können aber gerne einen Schulungstermin mit uns abstimmen, in welchem ausschließlich Ihr Gremium sich zum Pauschalpreis schulen lassen kann.

Weiter möchten wir Sie auf die Möglichkeit der **Prozessfinanzierung** aufmerksam machen. Vermutlich haben Sie als Betriebsratsmitglied schon die Erfahrung gemacht, dass Kolleginnen und Kollegen den Gang zum Anwalt und auch vor Gericht scheuen, aus Sorge vor den Kosten.

Klaus Stähle
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Sebastian Kunz
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Julia Matzigkeit
Rechtsanwältin

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

Wir sind im Einzelfall bereit, die Mandanten von den Anwaltskosten und den Gerichtskosten freizustellen, wenn im Gegenzug mit uns, in Abhängigkeit von den Erfolgchancen ein entsprechendes Erfolgshonorar gemäß § 4a RVG abgeschlossen wird. Ob dies im Einzelfall möglich ist, beurteilen wir nach einem persönlichen und kostenlosen Gespräch mit dem potentiellen Mandanten. Da dies mit einem Mehraufwand verbunden ist, bieten wir diese Leistung nur für Kündigungsschutzklagen an. Wir bitten Sie, für den Fall, dass eine Kollegin oder Kollege eine solche Möglichkeit nutzen möchte, deren Anruf voranzukündigen, damit wir die Sache richtig einordnen können (Stichwort: Prozessfinanzierung/Erfolgshonorar).

Am Ende des Newsletter finden Sie, wie gewohnt, **aktuelle Entscheidungen des BAG und des LAG Berlin-Brandenburg**, von welchen wir hoffen, dass Sie diese für Ihre betriebliche Praxis verwenden können.

A. Seminarveranstaltungen

Eintägige Wahlvorstandsschulung

**Kleingruppenseminar Nr. 7/17 B
Tagesseminare**

am Freitag, den 15.12.2017
in der Kanzlei Stähle
Belziger Str. 74, 10823 Berlin
8:30 Uhr bis 15:30 Uhr



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

Zur Vorbereitung der turnusmäßigen Betriebsratswahl 2018 bieten wir eine eintägige Wahlvorstandsschulung für Wahlvorstände nach dem Betriebsverfassungsgesetz an. Im Seminar werden die Grundlagen und die Rechtsprechung zur Durchführung der Betriebsratswahl vorgestellt.

Das Seminar richtet sich an erfahrene Betriebsrats- und Wahlvorstandsmitglieder und dient der Auffrischung bereits vorhandener Kenntnisse. (Für Unerfahrene empfehlen wir unsere zwei- bzw. dreitägige Seminarveranstaltung.)

Das Seminar wird von Rechtsanwalt Sebastian Kunz, Fachanwalt für Arbeitsrecht, durchgeführt.

Die Seminarteilnehmer erhalten eine ausführliche Beschreibung des Wahlablaufs in Buchform, eine CD, mit deren Hilfe sämtliche Wahlunterlagen ausgedruckt werden können sowie einen Wahlkalender.

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

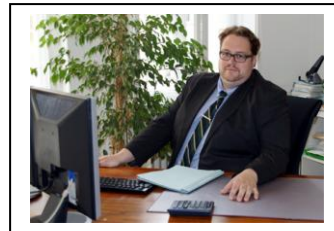
Die Seminarkosten belaufen sich auf je 190,00 € zuzüglich 19 % MwSt pro Teilnehmer.
Max. Teilnehmerzahl: 7, Mindestteilnehmerzahl: 5

Wenn Sie dieses Eintagesseminar speziell für Ihren Wahlvorstand zu einem Wunschtermin durchführen wollen, so bieten wir dieses zum Pauschalpreis von 1.000,00 € zzgl. MwSt. für drei bis fünf Teilnehmer an. Zur Terminvereinbarung rufen Sie einfach im Sekretariat an. Wir übersenden Ihnen sodann gerne die entsprechende Beschlussvorlage für Ihr Gremium.

Zweitägige Wahlvorstandsschulung

Kleingruppenseminar Nr. 1/18 A

**am Donnerstag, den 18.01.2018 und
am Freitag, den 19.01.2018**
in der Kanzlei Stähle
Belziger Str. 74, 10823 Berlin
Do.: 09:00 Uhr bis 16:00 Uhr
Fr.: 08:30 Uhr bis 15:30 Uhr



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

Zur Vorbereitung der turnusmäßigen Betriebsratswahl 2018 bieten wir eine zweitägige Wahlvorstandsschulung für Wahlvorstände nach dem Betriebsverfassungsgesetz an. Im Seminar werden ausführlich die rechtlichen Anforderungen zur Durchführung einer fehlerfreien Betriebsratswahl besprochen.

Das Seminar wird von Rechtsanwalt Sebastian Kunz, Fachanwalt für Arbeitsrecht, durchgeführt.

Die Seminarteilnehmer erhalten eine ausführliche Beschreibung des Wahlablaufs in Buchform, eine CD, mit deren Hilfe sämtliche Wahlunterlagen ausgedruckt werden können sowie einen Wahlkalender.

Das Seminar empfiehlt sich für noch unsichere Wahlvorstandsmitglieder, die eine Wahl in einem Betrieb, in welchem bereits ein Betriebsrat existiert, vorzubereiten haben. Für absolut Beginners, also unerfahrene Wahlvorstandsmitglieder aus Betrieben ohne bisher bestehenden Betriebsrat, empfehlen wir das noch ausführlichere Dreitagesseminar.

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

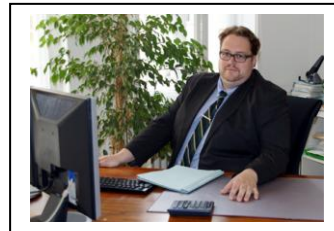
Die Seminarkosten belaufen sich auf je 370,00 € zuzüglich 19 % MwSt pro Teilnehmer.
Max. Teilnehmerzahl: 7, Mindestteilnehmerzahl: 5

Dieses Seminar können Sie auch individuell für Ihr Wahlvorstandsgremium buchen. Rufen Sie uns an und vereinbaren einfach telefonisch einen Termin. Die Kosten für drei bis fünf Teilnehmer belaufen sich pauschal auf 2.000,00 € zzgl. MwSt.. Wir übersenden Ihnen gerne die entsprechende Beschlussvorlage für Ihr Gremium.

Dreitägige Wahlvorstandsschulung

Kleingruppenseminar Nr. 2/18 A

von Mittwoch, den 07.02.2018
bis Freitag, den 09.02.2018
in der Kanzlei Stähle
Belziger Str. 74, 10823 Berlin
Mi. u. Do.: 09:00 Uhr bis 16:00 Uhr
Fr.: 08:30 Uhr bis 15:30 Uhr



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

Zur Vorbereitung der turnusmäßigen Betriebsratswahl 2018 bieten wir eine dreitägige Wahlvorstandsschulung für Wahlvorstände nach dem Betriebsverfassungsgesetz an. Im Seminar werden die Grundlagen zur Durchführung der Betriebsratswahl ausführlich und gründlich besprochen und auch die aktuelle Rechtsprechung mit einbezogen.

Das Seminar wird von Rechtsanwalt Sebastian Kunz, Fachanwalt für Arbeitsrecht, durchgeführt.

Die Seminarteilnehmer erhalten eine ausführliche Beschreibung des Wahlablaufs in Buchform, eine CD, mit deren Hilfe sämtliche Wahlunterlagen ausgedruckt werden können sowie einen Wahlkalender.

Wir empfehlen das Dreitagesseminar insbesondere Wahlvorständen, die völlig unerfahren in der Durchführung einer Betriebsratswahl sind

und in einem Betrieb eine Wahl durchführen wollen, in welchem bislang noch kein Betriebsrat existierte.

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

Die Seminarkosten belaufen sich auf je 550,00 € zuzüglich 19 % MwSt pro Teilnehmer.
Max. Teilnehmerzahl: 7, Mindestteilnehmerzahl: 5

Sollten Sie das Dreitagesseminar speziell für Ihr Wahlvorstandsgremium zu einem anderen Termin und ausschließlich für Ihr Gremium durchführen wollen, so rufen Sie einfach an und vereinbaren Sie einen entsprechenden Schulungszeitraum. Wir übersenden Ihnen gerne die entsprechende Beschlussvorlage für Ihr Gremium. Die Kosten eines solchen Spezialseminars für die Teilnehmerzahl von drei bis fünf Wahlvorstandsmitgliedern beläuft sich pauschal auf 3.000,00 € zzgl. MwSt..

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) oder <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.

B. AKTUELLE ENTSCHEIDUNGEN des EuGH, BAG und LAG Berlin-Brandenburg



1. BAG möchte Versetzungen erschweren

Der 10. Senat des BAG (Beschluss vom 14.06.2017 – 10 AZR 330/16) möchte bei Versetzungen die Rechtsposition der Arbeitnehmer verbessern. Aufgrund der Rechtsprechung des 5. Senats des BAG sieht er sich daran gehindert. Danach waren Arbeitnehmer zunächst einmal gezwungen, der Versetzungsentscheidung nachzukommen um parallel die Versetzung gerichtlich überprüfen zu lassen, die dann bei Unwirksamkeit und Rechtswidrigkeit der Versetzung dazu führt, dass sie rückgängig zu machen ist. Ein Problem dabei war, dass man zunächst einmal der Versetzung nachkommen musste. Der 10. Senat möchte aber nunmehr die Auffassung vertreten, dass der Arbeitnehmer den Weisungen des Arbeitgebers auch nicht vorläufig folgen muss. Die Sache liegt also nunmehr beim 5. Senat, der entscheiden muss, ob er an seiner bisherigen Rechtsauffassung festhält. Es bleibt zu hoffen, dass er die rigide Position aufgibt. Sonst muss der gemeinsame Senat des BAG entscheiden.

2. Überwachung mittels Keylogger-Verwertungsverbot

Das BAG hat die Rechtsposition von Arbeitnehmern, bei welchen der Arbeitgeber die Internetnutzung durch sog. Keylogger überwacht, gestärkt (vgl. BAG vom 27.07.2017 – 2 AZR 681/16). Wenn ein Arbeitgeber ohne einen speziellen Verdacht und ohne dass ein konkreter Anlass besteht, Mitarbeiter bei der PC-Nutzung überwacht und z. B. die Tastatureingaben protokolliert und regelmäßig Bildschirmfotos, sog. Screenshots fertigt, verletzt er das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter und das informationelle Selbstbestimmungsrecht (Art. 2, Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG). Das Neue an dieser Entscheidung ist, dass das BAG wegen des Verstoßes gegen § 32 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz und wegen der Verletzung des Persönlichkeitsrechts und des informationellen Selbstbestimmungsrechts bei einer derartigen pauschalen Überwachung ein Verwertungsverbot erkannte, also im Unterschied zu früheren Entscheidungen die verbotenen Früchte der unzulässigen Beweis- und Ausforschung nicht einfach verwendet, sondern für die Beurteilung einer darauf gestützten Kündigung ausschließt. Ein wichtiger auch prozessual bedeutsamer Schritt („Keine Verwertung der verbotenen Früchte“).

3. Verhaltensbedingte Kündigung bei Verstoß gegen Alkoholverbot unwirksam

Bei einem bereits seit 32 Jahren bestehenden Arbeitsverhältnisses, welches in der Vergangenheit nicht belastet war, kann ein Verstoß gegen das Alkoholverbot nicht zur Kündigung führen. Vom Rechtsgrundsatz ausgehend, dass nur dann, wenn von vornherein erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung beim Arbeitnehmer in Zukunft auch nach einer Abmahnung nicht zu erwarten steht, hätte die Kündigung Erfolg haben können (vgl. § 314 Abs. 2 BGB i. V. m. § 323 Abs. 2 BGB, LAG Berlin-Brandenburg vom 02.05.2017 – 11 Sa 2062/16).

Klargestellt hat das LAG aber, dass nach einer einschlägigen Abmahnung im Wiederholungsfall eine Kündigung wohl gerechtfertigt wäre. Vorliegend hatte weder der Verstoß gegen das Alkoholverbot, noch das Überziehen der Pausen und das Leugnen der Alkoholisierung mit Blick auf die langjährige Beschäftigung die Kündigung gerechtfertigt.

4. Krankheitsbedingte Kündigung und BEM

Das LAG Berlin-Brandenburg hatte in einer Entscheidung vom 18.05.2017 (5 Sa 1300/16) die Frage einer krankheitsbedingten Kündigung zu überprüfen, bei welcher ein nach § 84 Abs. 2, S. 1 SGB IX ansonsten gebotenes betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) vor Ausspruch der krankheitsbedingten Kündigung nicht durchgeführt wurde.

Das LAG hat für Fälle, in welchen ein solches BEM-Verfahren im Falle einer krankheitsbedingten Kündigung nicht durchgeführt wurde, postuliert, dass der Arbeitgeber dann im Kündigungsschutzprozess umfassend und detailliert vorzutragen hat, warum weder ein weiterer Einsatz auf dem bisherigen Arbeitsplatz, noch nach dessen leidensgerechter Anpassung oder Veränderung möglich gewesen ist und der Arbeitnehmer auch nicht auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit habe eingesetzt werden können, warum also ein BEM in keinem Fall dazu hätte beitragen können, neuerlichen Krankheitszeiten vorzubeugen und das Arbeitsverhältnis zu erhalten.

In diesem Zusammenhang kommt auch dem Betriebsrat eine große Verantwortung zu, etwa in dem er andere Einsatzmöglichkeiten im Zusammenhang mit krankheitsbedingten Kündigungen aufzeigt oder aber die Umgestaltung von Arbeitsplätzen, hin zu einer leidensgerechten Veränderung benennt.

5. Kündigungserklärungsfrist und personalvertretungsrechtliches Mitwirkungsverfahren

Nach dem Personalvertretungsrecht bedarf es selbst bei einer fristlosen Kündigung der ausdrücklichen Zustimmung des Personalrats. Da hierfür lange dauernde Einigungsstellenverfahren durchzuführen sind, kann naturgemäß die Zweiwochenfrist, innerhalb der eine fristlose Kündigung, wenn der Arbeitgeber vom Kündigungssachverhalt Kenntnis erlangt, nicht gehalten werden (vgl. § 626 Abs. 2 BGB). Das LAG Berlin-Brandenburg hat am 24.05.2017 – 17 Sa 71/17 entschieden, dass zwar einerseits die Zweiwochenfrist gewahrt wird, wenn der Arbeitgeber innerhalb dieser Frist das Beteiligungsverfahren beim Personalrat eingeleitet hat. Wenn er aber das Verfahren selbst verschleppt, weil er sich drei Wochen lang Zeit lässt interne Informationen herbeizuschaffen oder aber nach Abschluss des Verfahrens die Kündigung nicht sofort ausgefertigt, weil noch unerklärliche Mitwirkungshandlungen innerhalb der Behörde

deren Absendung verhindern, führt dies nachträglich dazu, dass die Zweiwochenfrist „gerissen“ wird, trotz der großzügigen Verlängerung der entsprechenden Frist, wenn zumindest das Verfahren rechtzeitig beim Personalrat eingeleitet wurde.

Mit freundlichen Grüßen

Stähle
Rechtsanwalt

KANZLEI STÄHLE

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fax: (030) 8534433

Belziger Straße 74, 10823 Berlin,
Tel.: (030) 8535065,
www.kanzlei-staehle.de

ANMELDEFORMULAR

Wir möchten Sie bitten – sollten Sie sich zu mehreren Seminaren anmelden wollen – dieses Anmeldeformular zu kopieren und für jedes Seminar eine Anmeldung zu verwenden.

Ich möchte mich zu folgendem Seminar anmelden:

Seminar-Nr.: Datum:

Titel:

1. Teilnehmer

Frau () Herr ()

Name: Vorname:

Straße/Nr.: PLZ Ort:

Telefon priv.: Telefon dienstl.:

FAX: E-Mail:

BR () PR () MAV () SchwbV () JAV () FV ()

Wir möchten Sie bitten, uns Ihre Privatanschrift usw. – wie oben – mitzuteilen, damit wir Sie im Falle von eventuellen Änderungen rechtzeitig erreichen können.

2. Adresse des BR, MAV, PR oder SchwbV

Firma: Branche:

Straße/Nr.: PLZ Ort:

Telefon: Fax:

E-Mail:

Rechnungsadresse

wie oben 2. JA () NEIN () wie oben 1. JA () NEIN ()

wenn oben beides NEIN

Firma:

Straße/Nr.: PLZ Ort:

Beschlussdatum über die Entsendung

Der Arbeitgeber erteilte eine Kostenzusage JA () NEIN ()

Die Bestätigung über Ihre Teilnahme erhalten Sie spätestens 14 Tage nach Ihrer Anmeldung. Mit der Bestätigung ist die Teilnahme verbindlich. Sollten Sie am Seminar nicht teilnehmen können, so können Sie einen anderen Teilnehmer benennen. Sie müssen bei der Entsendung eines Ersatzmitglieds die entsprechenden BR-Gremienbeschlüsse fassen und dies Ihrem Arbeitgeber mitteilen. Erfolgt 7 Tage vor dem Seminar eine Absage, ohne dass ein Ersatz entsandt wird, fallen dennoch die Kosten in Höhe der hälftigen Seminargebühren an, es sei denn, es gelingt uns, aus der Zahl der abgelehnten Teilnehmer einen Ersatz für Sie zu finden. Wir behalten uns vor, die Veranstaltung bis 14 Tage vor dem Veranstaltungstermin abzusagen, falls nicht die Mindestteilnehmerzahl erreicht ist. Mit der Anmeldung erkennen Sie die aus dem Anmeldeformular und der Einladung ersichtlichen Teilnahmebedingungen an.

Datum,

Unterschrift