

Kanzlei Stähle, Belziger Straße 74, 10823 Berlin

Klaus Stähle

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Rabeah Suma

Rechtsanwältin

Belziger Straße 74

10823 Berlin

Tel.: (030) 853 50 65

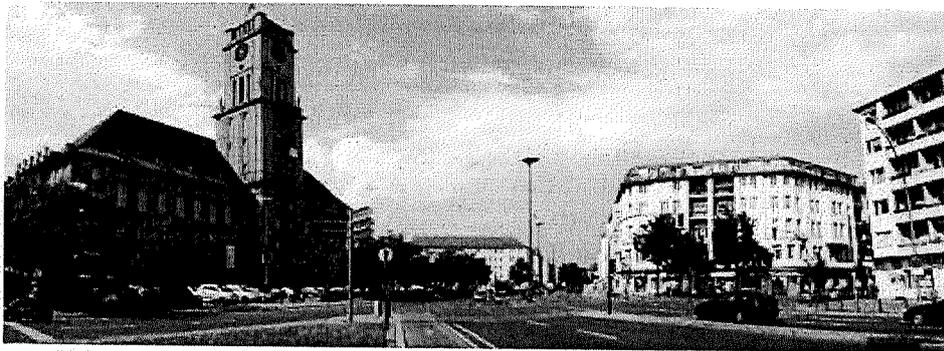
Fax: (030) 853 44 33

E-Mail:

info@kanzlei-staehle.de

www.kanzlei-staehle.de

Kanzlei Stähle - Newsletter



A. In eigener Sache

Seit Oktober 2023 ist Rechtsanwältin Rabeah Suma in der Kanzlei Stähle tätig.



Rechtsanwältin Rabeah Suma

Nach dem Studium der Rechtswissenschaft an der Freien Universität Berlin, ihrem Referendariat im Bezirk des Kammergerichts in Berlin und zuletzt ihrer Wahlstation in der Kanzlei Stähle nahm Frau Suma nach dem erfolgreich bestandenen zweiten Staatsexamen und der Zulassung zur Anwaltschaft im Oktober 2023 ihre Tätigkeit in der Kanzlei Stähle als Rechtsanwältin auf.

Kooperationspartner:
www.anwaelte-kooperation.de

Bahnverbindungen:
U 4, U-Bhf
Rathaus Schöneberg

Busverbindungen:
M43, M46, 143,
Rathaus Schöneberg

Die Tätigkeitsschwerpunkte von Rechtsanwältin Suma sind das individuelle und kollektive Arbeitsrecht. Sie vertritt Sie in Kündigungsschutzklagen, bei Eingruppierungsstreitigkeiten oder zur Erlangung eines aussagekräftigen und guten Arbeitszeugnisses. Im kollektiven Arbeitsrecht hat Rechtsanwältin Suma bereits Erfahrungen in Zustimmungsersetzungsverfahren und bei der Durchführung von Seminarveranstaltungen für Betriebsräte gesammelt.

Rechtsanwalt Filip Bork ist Ende November 2023 aus der Kanzlei ausgeschieden.

B. Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts

1.

Der **Nachweis der Arbeitsunfähigkeit** wird durch Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung geführt.

BAG vom 28.06.2023 (5 AZR 335/22)

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung klargestellt, dass eine ordnungsgemäß ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach wie vor das wichtigste Beweismittel für das Vorliegen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ist. Aufgrund des hohen Beweiswertes einer solchen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung genügt es nicht, wenn sich der Arbeitgeber durch bloßes Bestreiten der Arbeitsunfähigkeit gegen seine Zahlungspflichten wendet. Nur dann, wenn der Arbeitgeber erhebliche Tatsachen vortragen kann, die gegen die Arbeitsunfähigkeit sprechen, kann er den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeit erschüttern. Wenn ihm hierzu nichts einfällt, kann er auch an einer für zwei Wochen ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auf der Basis von „Symptomen“, wie z. B. Fieber oder Übelkeit, nicht rütteln, auch wenn die Arbeitsunfähigkeitsrichtlinien von Ärzten an sich mehr verlangen, als die Beschreibung bloßer unspezifischer Symptome.

2.

Dauer der **wöchentlichen Arbeitszeit bei Abrufarbeit** – fehlende Vertragsfestlegung

BAG vom 18.10.2023 (5 AZR 22/23)

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer Arbeit auf Abruf, legen aber die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht fest, gilt grundsätzlich nach § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Eine Abweichung davon kann im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung nur dann angenommen werden, wenn die gesetzliche Regelung nicht sachgerecht ist und objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, die Parteien hätten bei Vertragsschluss übereinstimmend eine andere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit gewollt.

Mit der Entscheidung bestätigt das BAG, was ohnehin Inhalt der gesetzlichen Regelung ist. Keinesfalls führt eine fehlende Festlegung einer bestimmten Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit zur Unwirksamkeit der Vereinbarung insgesamt. Wird die Lücke im Arbeitsvertrag mit einer fehlenden Mindestarbeitszeit durch die gesetzliche Regelung geschlossen, so sollten wenigstens 20 Stunden pro Woche als vereinbart gelten.

C. Seminarveranstaltungen

1. **Tagesseminar: Betriebsübergang gemäß § 613a BGB, Spezialseminar am 11.04.2024 von 9:00 Uhr bis 16:00 Uhr in der Kanzlei Stähle**

Die Regelung zum Betriebsübergang gem. § 613 a BGB ist nicht nur für Juristen, sondern auch für alle, die Umstrukturierungsprozesse begleiten, immer wieder eine Herausforderung. Was gilt beim Verkauf und der Aufspaltung von Betrieben und Unternehmen? Wie wirkt sich das auf das Arbeitsverhältnis aus, wie auf den Inhalt des jeweiligen Arbeitsvertrags? Welche Betriebsvereinbarungen gelten weiter und welche nicht? Und wie gelten eigentlich auch tarifrechtliche Regelungen bei Betriebsübergängen im Arbeitsverhältnis weiter? Betriebliche Veränderungsprozesse führen auch zu Fragen rund um das Betriebsratsamt bis hin zum Untergang von betriebsverfassungsrechtlichen Gremien etwa bei der Aufnahme in einen anderen Betrieb, in welchem schon ein Betriebsrat besteht.

Das Seminar will einen Überblick über die individualrechtlichen Folgen des Betriebsübergangs geben und stellt jeweils auch die kollektivrechtlichen Bezüge zu den denkbaren Veränderungsprozessen dar und zeigt die Rechtsprechung auf. Das Seminar wird von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Klaus Stähle durchgeführt. Die Kosten belaufen sich auf 250,00 € pro Teilnehmer zzgl. Mehrwertsteuer.

Die Kosten verstehen sich einschließlich der Seminarunterlagen sowie Pausengetränken und Mittagessen.

2. Tagesseminar: Wahlvorstandsschulung am 28.05.2024 von 9:00 Uhr bis 16:00 Uhr in der Kanzlei Stähle

Ihr Betriebsrat ist unter die gesetzliche Mindestzahl von Betriebsratsmitgliedern abgerutscht. Nachrücker gibt es nicht mehr. Neuwahlen sind daher durchzuführen. Wir schulen den Wahlvorstand, damit es eine möglichst fehlerfreie Wahl wird. Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Klaus Stähle und Rechtsanwältin Rabeah Suma führen das Seminar durch. Die Kosten belaufen sich auf 250,00 € pro Teilnehmer zzgl. Mehrwertsteuer.

Die Kosten verstehen sich einschließlich der Seminarunterlagen (Wahlunterlagen, CD) sowie Pausengetränken und Mittagessen.

3. Tagesseminar: Hinweisgeberschutzgesetz am 18.06.2024 von 09:00 Uhr bis 16:00 Uhr in der Kanzlei Stähle

Betriebe ab 50 Mitarbeiter*innen müssen ein Meldesystem einführen, an welches sich Whistleblower wenden können. Im Seminar werden nicht nur die Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes vorgestellt, sondern auch praktische Tipps zum Umgang mit innerbetrieblichen Missständen aufgezeigt. Gibt es eine Pflicht, Missstände zu melden? In welchen Fällen kann ein Hinweisgeber sogar gekündigt werden? Wie schützt man Informanten vor Repressalien? Ist eine externe Meldestelle besser als eine interne? Wie sieht der Datenschutz beim Whistleblowing aus? Machen neben dem Hinweisgeberschutzgesetz Compliance-Regeln Sinn? Wie kann ich als Betriebsrat, Mitarbeitervertretung oder Personalrat einen effektiven Whistleblowerschutz umsetzen (Betriebsvereinbarung, Dienstvereinbarung)?

Das Seminar wird von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Klaus Stähle durchgeführt. Die Kosten belaufen sich auf 250,00 € zzgl. MwSt. pro Teilnehmer.

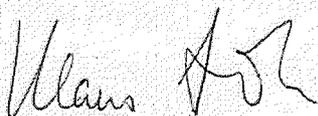
Allgemeine Informationen

Wir führen auch **Inhouse-Seminare** exklusiv für Ihr Betriebsratsgremium, Ihren Wahlvorstand, Ihre Mitarbeitervertretung oder Ihren Personalrat an Ihrem Betriebssitz bzw. Ihrer Dienststelle oder in der Kanzlei Stähle durch. Auf Wunsch finden die Inhouse-Seminare online statt. Hinsichtlich des Themas sowie der weiteren Konditionen können Sie sich jederzeit mit uns in Verbindung setzen. Lassen Sie für Ihr Gremium ein genau an dessen Bedürfnisse angepasstes Angebot erstellen. Sie sparen Zeit und erhöhen den Nutzen. Es stehen dann die Fragen im Mittelpunkt, die Sie wirklich interessieren. Rufen Sie einfach an.

Anmeldung

Für eine verbindliche Anmeldung nutzen Sie bitte das beiliegende Anmeldeformular, welches Sie uns postalisch, per Telefax oder per E-Mail übersenden können oder gehen Sie auf unsere Internetseite (www.kanzlei-staehle.de), um das dortige Online-Formular für die Anmeldung zu verwenden.

Sollte die Mindestteilnehmer*innenzahl von fünf Personen nicht erreicht werden, so werden wir das Seminar spätestens 14 Tage vor dessen Beginn absagen. Sollte ein*e angemeldete Teilnehmer*in kurzfristig verhindert sein, so kann sie/er in Abstimmung mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin auch ausgetauscht werden. Eine Stornierung bis 14 Tage vor Seminardurchführung ist kostenlos. Danach fallen Kosten in voller Höhe an, es sei denn, wir haben noch jemanden auf der Nachrückerliste.



Klaus Stähle
Rechtsanwalt



Rabeah Suma
Rechtsanwältin

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 () WW ()

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, SchwbV, JAV oder WW

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 – Rechnung an ArbeitgeberIn:

Firma:

Straße/Nr.: PLZ Ort:

Beschlussdatum über die Entsendung

ArbeitgeberIn erteilt 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 oder bis 14 Tage vor dem Seminartermin kostenlos absagen. Sie müssen bei der Entsendung eines Ersatzmitglieds die entsprechenden Gremienbeschlüsse fassen und dies Ihrem Arbeitgeber mitteilen. Erfolgt innerhalb von 14 Tagen vor dem Seminar eine Absage, fallen dennoch Kosten 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 14 Tage vor dem Veranstaltungstermin abzusagen, falls nicht die Mindestteilnehmerzahl von 5 Personen erreicht ist. Mit der Anmeldung erkennen Sie die aus dem Anmeldeformular und der Einladung ersichtlichen Teilnahmebedingungen an.

Ort/Datum,

Unterschrift