Rundbrief

ARBEITNEHMERANWÄLTE

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

30 % Nachtzuschlag auch für Zeitungszusteller
BAG korrigiert Fehlentwicklung. | Seite 3

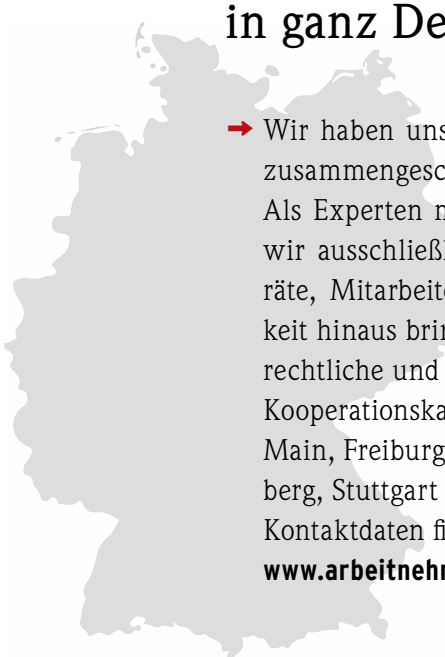
Besser spät als nie
Mitbestimmungsrechte gehen durch Nichtnutzung nicht verloren. | Seite 7

Abmahnung wegen Gefährdungsanzeige
Arbeitsgericht Göttingen: Abmahnung einer Krankenpflegerin unwirksam. | Seite 10

Grundlagenschulung für JAV
Auch per einstweilige Verfügung. | Seite 14

Arbeitnehmer-
Anwälte

in ganz Deutschland



➜ 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 in: Berlin, Bremen, Dortmund, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg/Kiel, Hannover, Mannheim, München, Nürnberg, Stuttgart und Wiesbaden.
Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:
www.arbeitnehmer-anwaelte.de

30 % gesetzlicher Nachtzuschlag auch für Zeitungszusteller

BAG korrigiert Fehlentwicklung

Wer seine Arbeit dauerhaft nachts erbringt, erhält – sofern nicht ein Tarifvertrag anderes regelt – bezahlte freie Tage oder einen Zuschlag auf das Arbeitsentgelt. Dieser Anspruch ergibt sich unmittelbar aus dem Arbeitszeitgesetz. Die Höhe des Nachtzuschlags und die Anzahl der freien Tage sind nicht festgelegt. Zeitungszusteller schnitten hier in der bisherigen Rechtsprechung oft schlecht ab. Das Bundesarbeitsgericht hat dies nun geradegerückt.

Höhe des Ausgleichs

Welche Zuschlagshöhe als „angemessen“ im Sinn des Arbeitszeitgesetzes anzusehen ist, hängt von den jeweiligen Arbeitsumständen ab. Für den „Normalfall“ hat die Rechtsprechung einen Zuschlag in Höhe von 25 % auf das Arbeitsentgelt als angemessen erachtet. Eine Reduzierung der Höhe des Nachtarbeitsausgleichs kommt in Betracht, wenn während der Nachtzeit eine spürbar geringere Arbeitsbelastung besteht, beispielweise durch Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst. Besondere Belastungen können dagegen zu einem höheren Ausgleich führen.

Eine solche besondere Belastung hat das Bundesarbeitsgericht auf der Grundlage gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse bei Dauernachtarbeit angenommen. Bei Dauernachtarbeit erhöht sich deshalb der Nachtarbeitszuschlag auf 30 % (bzw. der Anspruch auf freie Tage entsprechend).

Für Zeitungszusteller machten jedoch mehrere Arbeits- und Landesarbeitsgerichte eine Ausnahme. Die Begründung: wenn eine Arbeit notwendigerweise nur zur Nachtzeit erbracht werden könne, könne einer der Zwecke des gesetzlichen Nachtzuschlags – nämlich, Nachtarbeit zu verteuern – nicht erreicht werden. Der Nachtzuschlag könne die Arbeitgeber nicht dazu bewegen, die Arbeit am Tag ausführen zu lassen. Die Tageszeitungen müssten bereits morgens zum Frühstück geliefert sein.
Ergänzend hat darüber hinaus etwa das Arbeitsgericht Dortmund noch Anfang April 2017 angenommen, beim Zustellen von Zeitungen handele es sich sogar um eine besonders leichte Arbeit, die daher einen Nachtzuschlag von nur 10 %(!) rechtfertige. Wie die Richter zu der Einschätzung kamen, kilometerweises Laufen, meist mit einem mit vielen Kilogramm beladenen Ziehwagen bei Dunkelheit und jedem Wetter, sei eine besonders einfache Arbeit und deshalb mit erniedrigtem gesetzlichen Nachtzuschlag zu versehen, erschloss sich schon seinerzeit nicht.

BAG: Keine Ausnahmen für Zeitungszusteller

Das Bundesarbeitsgericht hat dann Ende April 2017 dieser Rechtsauffassung und dem Nachtzuschlagsdumping eine Absage erteilt und die Fehlentwicklung in der Rechtsprechung korrigiert. **Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts haben auch Zeitungszusteller in Dauernachtarbeit regelmäßig einen Anspruch auf den erhöhten Nachtzuschlag von 30 %.**

Das Zeitungszustellen sei keineswegs eine besonders leichte Arbeit, stellte das Bundesarbeitsgericht in der mündlichen Verhandlung zutreffend fest. Es sei außerdem keine gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnis ersichtlich, dass die kontinuierliche Unterbrechung des Nachtschlafs für zum Beispiel „nur“ drei Stunden auf Dauer weniger beeinträchtigend sei als eine volle Nachtschicht. Auch die körperliche Erschwernis und die Arbeit im Freien bei Dunkelheit sprächen eher für einen höheren Zuschlag. Demgegenüber falle die allgemeine, gesellschaftlich geprägte Erwartung, eine Tageszeitung schon in den frühen Morgenstunden zu erhalten, nicht entscheidend ins Gewicht und führe nicht zu einem Wegfall des Gesetzeszwecks. Dieser liege in erster Linie darin, den in Nachtarbeit tätigen Beschäftigten einen Ausgleich für die besondere Erschwernis zu gewähren.

Eine andere Ausnahme zu Lasten der Zeitungszusteller lässt das BAG in demselben Urteil allerdings zu: Die gesetzliche Ausnahme für Zeitungszusteller vom vollen Mindestlohn sei vereinbar mit dem Grundgesetz, weil die Ausnahme nur für eine Übergangszeit von drei Jahren (2015–2017) vorgesehen gewesen sei. Dies bleibt mindestens rechtspolitisch kritikwürdig, da die vom Gesetzgeber vorgebrachte Begründung, der grundgesetzlich verankerte „Schutz der Pressefreiheit“ rechtfertige die Schlechterstellung einer einzelnen Berufsgruppe, nicht überzeugt.

Fazit

Hinsichtlich der Nachtzuschläge ist die Entscheidung des BAG erfreulich, da sie faktisch eine dauerhafte Lohnerhöhung je nach Region von 5 – 20 % für eine ganze Beschäftigtengruppe zur Folge hat, die im Niedriglohnbereich in der Regel nur gerade mit dem Mindestlohnsatz bezahlt wird. Tarifverträge, die abweichende Zuschläge vorsehen könnten, sind in der Branche die seltene Ausnahme. Die Erwägungen des Bundesarbeitsgerichts können auf Tätigkeiten in anderen Branchen übertragen werden, die ebenfalls überwiegend in Nachtarbeit erbracht werden.
Allerdings können **Verfallfristen (Ausschlussfristen)** die rückwirkende Durchsetzung von Ansprüchen verhindern. Eile ist deshalb bei der Geltendmachung geboten.

Siehe:

- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25.04.2017, Aktenzeichen 5 AZR 25/17, www.bundesarbeitsgericht.de
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 09.12.2015, Aktenzeichen 10 AZR 423/14, www.bundesarbeitsgericht.de, 30 % Zuschlag bei Dauernachtarbeit
- Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 27.06.2018, Aktenzeichen 3 Sa 226/17, www.landesrecht-mv.de,
  25 % Nachtzuschlag auch bei unvermeidbarer Nachtarbeit einer Pflegekraft
- Arbeitsgericht Dortmund, Urteil vom 06.04.2017, Aktenzeichen 3 Ca 4633/16, www.justiz.nrw.de,
  nur 10 % Nachtarbeitszuschlag für Zeitungszusteller wegen besonders leichter Tätigkeit

Rechtsanwalt Simon Wionski
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bremen

§ 6 Absatz 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG):

„Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren."

Als Nachtarbeit gilt nach § 2 Absatz 3, 4 ArbZG jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit zwischen 23 und 6 Uhr umfasst (in Bäckereien und Konditoreien 22 bis 5 Uhr).

Besser spät als nie: Mitbestimmungsrechte gehen durch Nichtnutzung nicht verloren

Leider kommt es immer wieder vor, dass Betriebsräte ihre Beteiligungsrechte auch über einen längeren Zeitraum nicht in Anspruch nehmen. Nimmt der Betriebsrat ein mitbestimmungspflichtiges Arbeitgeberverhalten länger stillschweigend hin und stellt es erst nach längerer Zeit in Frage, halten Arbeitgeber oft entgegen, der Betriebsrat habe auf sein Mitbestimmungsrecht verzichtet oder es verwirkt. Dies passiert häufig nach Betriebsratswahlen, wenn der neue Betriebsrat andere Schwerpunkte setzt als der alte.
→ Wer einen neuen Beschluss des Bundesarbeitsgerichts kennt, braucht sich nicht ins Bockshorn jagen zu lassen.

→ In dem 2017 entschiedenen Fall vereinbarten die Betriebsparteien Rahmendienstpläne mit Regelungen über die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit sowie deren Beginn und Ende. Dabei wurde der Arbeitgeberin nicht das Recht eingeräumt, ohne Mitwirkung des Gremiums die jeweils erforderliche konkrete Zuordnung von Arbeitnehmern vorzunehmen. Dennoch beteiligte die Arbeitgeberin den Betriebsrat nicht an dieser Zuordnung und an der erstmaligen Zuweisung neu eingestellter Arbeitnehmer.

Der Betriebsrat hatte sein Mitbestimmungsrecht bei der Entscheidung über die konkrete Lage der Arbeitszeit und der Pausen von einzelnen, dem Rahmendienstplan zuzuordnenden Arbeitnehmern in der Vergangenheit nicht in Anspruch genommen.
Das Bundesarbeitsgericht hat nun in seiner Entscheidung ausdrücklich festgehalten, dass dieses Verhalten das Mitbestimmungsrecht unberührt lasse und der Betriebsrat dadurch weder auf die Ausübung eines Mitbestimmungsrechtes verzichten noch das Mitbestimmungsrecht insgesamt verwirken könne. Aus dem bloßen Unterlassen einer Äußerung des Betriebsrats in der Vergangenheit konnte und kann demnach in diesen Konstellationen nicht auf eine stillschweigende Zustimmung geschlossen werden.
Das Bundesarbeitsgericht hat zusammenfassend festgestellt, dass der Arbeitgeber mit seinem Vorgehen die Mitbestimmungsrechte des Gremiums trotz des „Nicht-in-Anspruch-Nehmens“ seiner Rechte in der Vergangenheit verletzt hat.

Kein Verzicht, keine Verwirkung durch Nichtstun

Dieser Entscheidung ist uneingeschränkt zuzustimmen. Der Betriebsrat – der ohnehin alle 4 Jahre neu gewählt wird – trifft seine Entscheidungen als Kollegialorgan durch Beschluss. Dies ist die allein zulässige Form der Willensbildung des Betriebsrates. Ein solcher Beschluss ist nur wirksam, wenn er den gesetzlich geforderten formalen Voraussetzungen entspricht. Der Betriebsrat muss beschlussfähig sein, die Betriebsratsmitglieder müssen ordnungsgemäß geladen und die Tagesordnung muss ihnen rechtzeig mitgeteilt worden sein. Demnach kann der Betriebsrat durch bloßes „Nicht-in-Anspruch-Nehmen“ seines Mitbestimmungsrechtes keine rechtlich wirksame Verzichtserklärung abgegeben haben.
Auch eine Verwirkung ist mit dem Bundesarbeitsgericht abzulehnen. Selbst wenn der Betriebsrat mehrere Jahre sein Mitbestimmungsrecht nicht in Anspruch genommen hat, rechtfertigt dies nicht die Annahme, er habe sein Recht verwirkt. Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei der Mitbestimmung um ein vom Betriebsverfassungsrecht gesetzlich fixiertes Recht des Betriebsrats handelt, hat der Arbeitgeber grundsätzlich immer damit zu rechnen, dass der Betriebsrat seine Beteiligung in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit einfordert.

Vorsicht vor ausdrücklichem Verzicht

Vor diesem Hintergrund wird seitens der Arbeitgeberseite im Rahmen von Verhandlungen über Betriebsvereinbarungen oftmals – insbesondere bei angeblichen Eil- und Notfällen – mit dem Argument der „Praktikabilität“ darauf hingewirkt, einen Verzicht des Betriebsrats auf eine künftige Ausübung des Mitbestimmungsrechtes festzuhalten.

Hier ist Vorsicht geboten. Formell kommt es durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu einer Mitbestimmungsentscheidung durch Beschluss des Gremiums. Ein solch festgehaltener Verzicht von Beteiligungsrechten (beispielsweise bei der Schicht- und Dienstplangestaltung) kann durchaus wirksam sein, da der Betriebsrat sich bewusst entscheidet, in bestimmten Konstellationen seine ihm zustehenden Befugnisse nicht mehr auszuüben und dem Arbeitgeber die alleinige Entscheidung zu überlassen. Oft werden auch im Rahmen von Einigungsstellen einvernehmliche Regelungen festhalten, die dem Arbeitgeber Freiheiten einräumen, die einem mitbestimmungsfreien Zustand sehr nahekommen. Wegen der gesetzlichen Nachwirkung wird man solche Regelungen auch durch Kündigung nur schwer wieder los.

Siehe:

- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22.08.2017, Aktenzeichen 1 ABR 4/16, NZA 2018, Seite 191
- Zur Mitbestimmung nach § 87 Absatz 1 Nr. 2 BetrVG bei Einstellungen
  Rundbrief Nr. 36, www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Rechtsanwalt Jan Brückmann

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Frankfurt am Main

Abmahnung wegen Gefährdungsanzeige

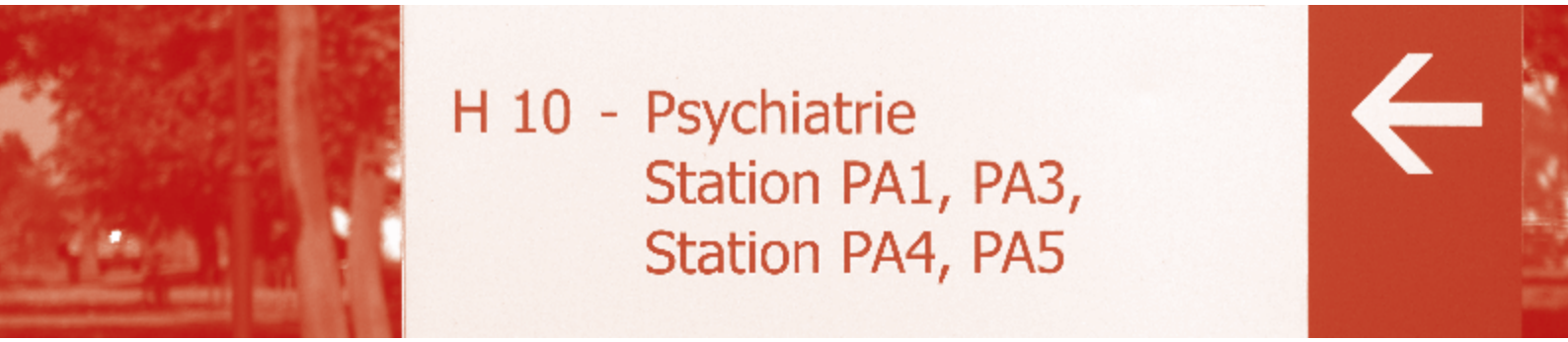
Arbeitsgericht Göttingen: Abmahnung einer Krankenpflegerin unwirksam

Ein Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht abmahnen, weil diese bei ihm eine Gefährdungsanzeige abgeben, die aus ihrer persönlichen Sicht begründet ist.

➜ Eine Gefährdungsanzeige wegen Personalmangels …

Eine examinierte Krankenpflegerin in einer privatisierten psychiatrischen Fachklinik sollte an einem Tag als Vertretungskraft auf einer Station eingesetzt werden. Neben ihr sollte noch eine Auszubildende eingesetzt werden. Nach dem Dienstplan waren für die Station ursprünglich zwei examinierte Fachkräfte eingeplant gewesen.

Da die Krankenpflegerin die Personalstärke für nicht ausreichend erachtete, meldete sie sich bei dem Pflegedienstleiter. Daraufhin wurde der Station noch ein Pflegeschüler zugeteilt. Zusätzlich wurde der Klägerin mitgeteilt, dass sie im Falle von unvorhersehbaren Arbeitsspitzen Unterstützung von der Nachbarstation anfordern könne. Die Krankenpflegerin empfand die personelle Situation weiterhin als unzureichend und verfasste kurz nach Dienstbeginn eine Gefährdungsanzeige. Sie wies darauf hin, der Schüler und sie würden die Patienten nicht kennen, die Auszubildende nur teilweise. Weiter schrieb sie: **„Ich kann nicht ausschließen, dass Patienten in ihren Krisen nicht erkannt werden und durch ihr eigenes Verhalten zu Schaden kommen können."**



… und ihre Folgen

Die Klinik wertete dieses Schreiben als arbeitsvertragliche Pflichtverletzung. Nach einigen Monaten fand in Anwesenheit des Personalleiters und des Pflegedirektors ein Gespräch mit der Krankenpflegerin statt. Ihr wurde erläutert, dass **„objektiv"** keine Gefährdungssituation vorgelegen habe. Die Betreuung unter den gegebenen Umständen an jenem Tag gehöre **„zum regelhaften Aufgabenspektrum einer Pflegekraft"** und müsse von ihr bewältigt werden können.

Da die Krankenpflegerin die Gefährdungsanzeige nicht zurücknahm, erteilte ihr die Klinik eine Abmahnung. Es begründete diese damit, dass eine Gefährdungslage objektiv nicht bestanden habe und auch nicht gedroht habe. Es forderte die Krankenpflegerin in der Abmahnung auf, **„zukünftig ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen einzuhalten und keine Gefährdungslagen anzuzeigen, die nicht bestanden und nicht gedroht haben".**

Die Krankenpflegerin klagte vor dem Arbeitsgericht Göttingen und verlangte die Entfernung der Abmahnung aus ihrer Personalakte. Aus ihrer Sicht müsste examinierten Pflegekräften immer eine zweite examinierte Fachkraft zur Unterstützung zur Seite stehen, was damals nicht der Fall gewesen sei. Im Gegensatz zur Meinung des Arbeitgebers komme es nicht darauf an, ob eine objektive Gefährdungslage vorlag, sondern ob sie als Arbeitnehmerin subjektiv von einer Gefährdungslage habe ausgehen können.

Gefährdungsanzeige lieber zu früh als zu spät

Das Arbeitsgericht Göttingen entschied, dass die Krankenpflegerin mit ihrer Gefährdungsanzeige nicht gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstieß. Das Gericht begründete dies damit, dass Arbeitnehmer nach § 16 Arbeitsschutzgesetz verpflichtet sind, dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich zu melden. Sie wiesen darauf hin, dass nach dem Wortlaut dieser Vorschrift gerade die subjektive Einschätzung von Arbeitnehmern Grundlage für die Meldepflicht sei („**… von ihnen festgestellte … Gefahr**“). Das Gericht wies ferner darauf hin, dass Sinn und Zweck des Gesetzes sei, Gefährdungslagen und damit möglicherweise eintretende Schäden zu vermeiden. Das Gesetz sei „**präventiv**“ konzipiert, weshalb ein Handeln von Arbeitnehmern eher „**zu früh**“ als „**zu spät**“ angezeigt sei. Auch wenn sich die persönliche (subjektive) Einschätzung von Arbeitnehmern später als objektiv unzutreffend herausstelle, könne dies keine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung begründen. Das Arbeitsgericht hat ferner betont, dass es wegen der Intention des Gesetzes kontraproduktiv wäre, wenn Arbeitnehmer aus Sorge vor solchen Abmahnungen davon abgehalten würden, eine Gefährdungslage, die sie erkannt haben, anzuzeigen.

§ 16 Arbeitsschutzgesetz

Besondere Unterstützungspflichten

(1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.

(2) Die Beschäftigten haben gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und seine Pflichten entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen. Unbeschadet ihrer Pflicht nach Absatz 1 sollen die Beschäftigten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch mitteilen.

Bewertung

Das Arbeitsgericht Göttingen hat hier eine wichtige Entscheidung getroffen, mit der klargestellt wird, dass es Arbeitnehmern erlaubt ist, von ihnen subjektiv als Gefahrenlage angesehene betriebliche Umstände – wozu auch hohe Arbeitsbelastung gehören kann – beim Arbeitgeber mittels einer Gefährdungsanzeige zu melden, ohne dass sie deswegen Sanktionen in Form von Abmahnungen befürchten müssen.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Das Asklepios-Fachklinikum Göttingen hat Berufung eingelegt.

Siehe:

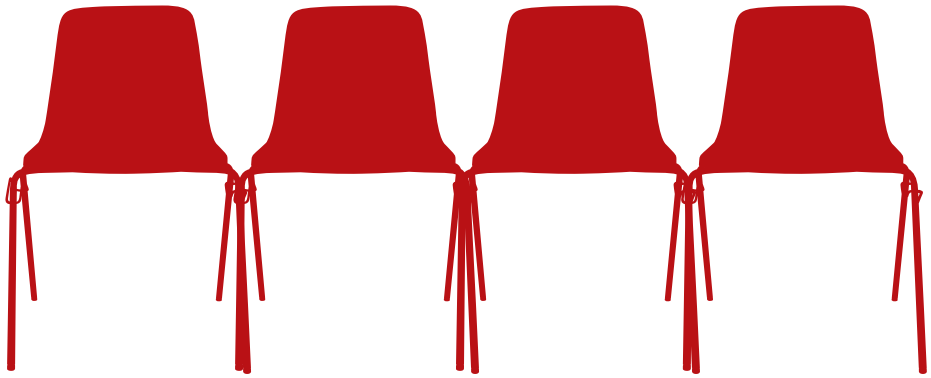
- **Arbeitsgericht Göttingen, Urteil vom 14.12.2017, Aktenzeichen 2 Ca 155/17 (Berufung anhängig beim Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Aktenzeichen 14 Ta 140/18)**

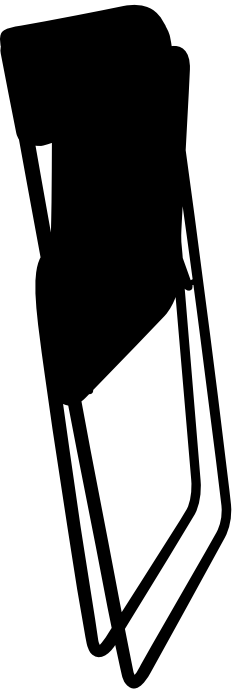
Rechtsanwalt Ewald Bartl

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Stuttgart

Grundlagenschulung für JAV
Auch per einstweilige Verfügung

Wenn Betriebsräte und andere Interessenvertretungen ihre Mitglieder schulen lassen wollen, sind sie sich nicht selten mit Widerständen von der Arbeitgeberseite konfrontiert: Die Kostenübernahme wird mit der Behauptung verweigert, dass die Schulung nicht erforderlich sei. Das erleben immer wieder auch Gremien, die ihre Mitglieder zu Grundlagenschulungen schicken möchten, um ihnen das notwendige Wissen für die Ausübung ihres Amtes zu verschaffen. Häufig ist es schwierig, die Schulungsansprüche schnell und effektiv durchzusetzen. Oft gelingt es aber auch, wie im hier vorgestellten Beispiel aus Nürnberg.





Der Fall

Am 9. Januar beschloss ein Betriebsrat, fünf Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung auf ein 3-½-tägiges Seminar „JAV-Schulung II“ zu entsenden. Darin sollten zentrale Aspekte der Begründung des Ausbildungsverhältnisses, des laufenden Ausbildungsverhältnisses sowie der Beendigung und Übernahme in ein nachfolgendes Arbeitsverhältnis aufgegriffen werden. Das Seminar sollte Ende Mai stattfinden. Der Arbeitgeber lehnte für ein Mitglied der JAV die Kostenübernahme gegenüber dem Betriebsrat vehement ab. Für vier JAV-Mitglieder wurde die Übernahme der Kosten erklärt.

Der Arbeitgeber war der Meinung, dass die in der Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse im Hinblick auf die nur zweijährige Amtszeit der JAV, die im November enden würde, nicht notwendig seien. Dies sollte insbesondere für das von der Ablehnung der Kostenübernahme betroffene JAV-Mitglied gelten, da dieses nicht erneut kandidieren konnte. Darüber hinaus handelte es sich nach Ansicht des Arbeitgebers nicht nur im Hinblick auf die im Seminar durchgeführten sogenannten „Status-Spiele“, sondern auch bei den weiteren Themen rund um das Ausbildungsverhältnis nicht um eine Grundlagenschulung im Sinne der Rechtsprechung. Im Übrigen sollten mit fünf der sieben JAV-Mitglieder zu viele Personen geschult werden.

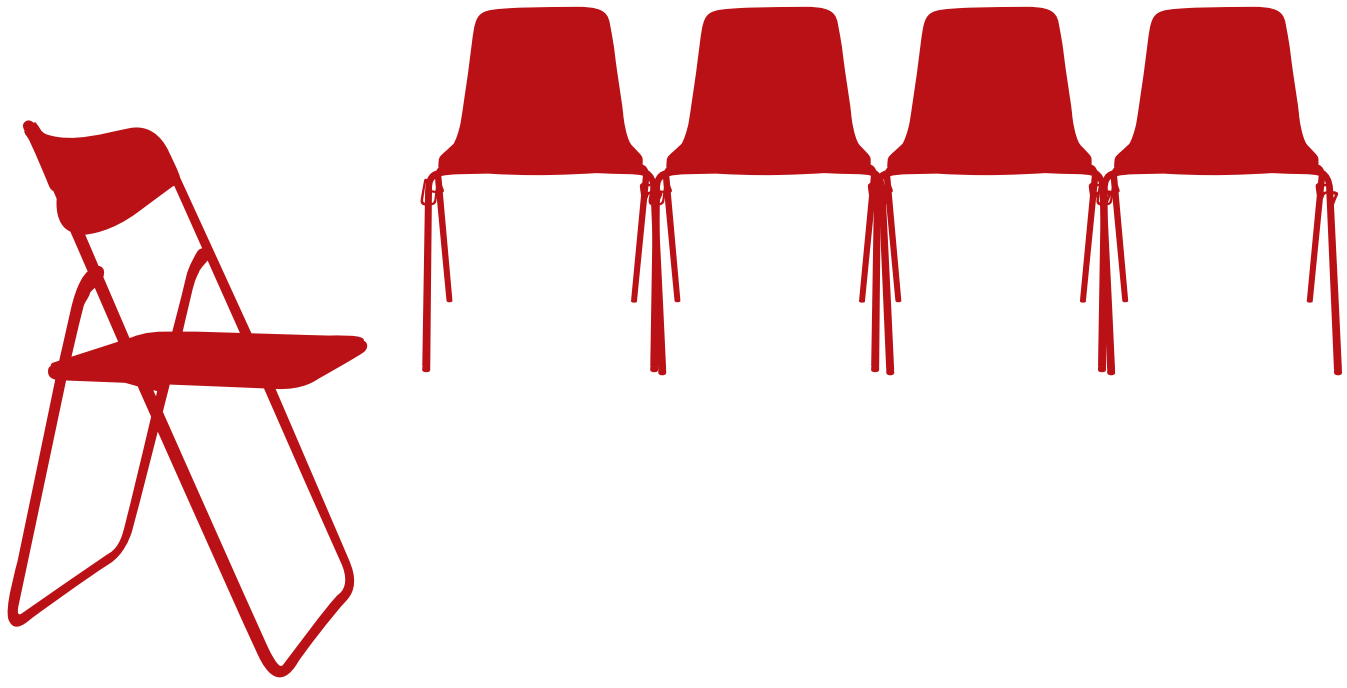
Daraufhin stellte der Betriebsrat beim Arbeitsgericht Nürnberg einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung. Er beantragte, dem Arbeitgeber aufzugeben, das JAV-Mitglied für das Seminar nebst Übernahme der Schulungskosten zuzüglich Übernachtungs- und Verpflegungskosten unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freizustellen.

Die Entscheidung des Gerichts

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat rechtzeitig vor Seminarbeginn dem Antrag in vollem Umfang stattgegeben: Das Arbeitsgericht begründete seine Entscheidung damit, dass es sich bei dem streitigen Seminar um ein sog. Grundlagenseminar handelte. Die Beurteilung der Erforderlichkeit bestimme sich insbesondere danach, inwieweit die vermittelten Kenntnisse für die Tätigkeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung unter Beachtung der ihr eingeräumten Rechte und Aufgaben notwendig sind. Danach sind neben Schulungen über die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Jugend- und Auszubildendenvertreter auch allgemeine Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsgesetzes und Kenntnisse über die Regelungen erforderlich, die die jugendlichen und auszubildenden Arbeitnehmer betreffen, wie insbesondere das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Berufsbildungsgesetz. Da im streitgegenständlichen Seminar Themen behandelt wurden, die im Verlauf der Ausbildung relevant werden können, erachtete das Arbeitsgericht die dort vermittelten Kenntnisse für die sach- und fachgerechte Interessenvertretung für erforderlich.

Das Arbeitsgericht wies den Einwand des Arbeitgebers zurück, dass bereits eineinhalb Jahre der Amtszeit verstrichen seien. Vielmehr komme es darauf an, dass innerhalb der verbleibenden sechs Monate das erworbene Wissen mit einer hinreichenden Wahrscheinlichkeit eingesetzt werden könne.

Auch der Umstand, dass weitere Mitglieder der JAV das Seminar besuchten, ließ die Erforderlichkeit nach Ansicht des Arbeitsgerichts nicht entfallen. Da es sich um ein Grundlagenseminar handelte, konnten sämtliche Mitglieder der JAV zu diesem entsendet werden.



Das Arbeitsgericht bejahte auch die Eilbedürftigkeit, die bei jeder einstweiligen Verfügung zu prüfen ist. Das Arbeitsgericht betonte das berechtigte Interesse des Betriebsrats daran, dass über die Verpflichtungen des Arbeitgebers im Hinblick auf den offensichtlich bestehenden Anspruch vor Schulungsbeginn im Wege der einstweiligen Verfügung entschieden wird.

Bedeutung für die Praxis

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Nürnberg ist sehr zu begrüßen. Sie vollzieht zum einen die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nach, wonach Grundlagenschulungen für alle Mitglieder einer Interessenvertretung erforderlich sind – auch für Mitglieder der JAV. Die Entscheidung ist auch insofern erfreulich, als der Arbeitgeber im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes dazu verpflichtet wurde, Schulungs-, Unterkunfts- und Fahrtkosten zu tragen und das JAV-Mitglied für die Dauer der Schulung bezahlt von der Arbeit freizustellen.

Siehe:

- **Arbeitsgericht Nürnberg, Beschluss vom 16.05.2018, Aktenzeichen 5 BVGa 10/18. Die Entscheidung kann bei den Autorinnen abgefordert werden.**

Rechtsanwältin Sabrina Eckert
Nürnberg

Rechtsanwältin Dr. Sandra B. Carlson
Fachanwältin für Arbeitsrecht, Nürnberg

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.**

Unsere Kanzleien

10405 Berlin | dka Rechtsanwälte | Fachanwälte

Marion Burghardt*, Christian Fraatz*, Dieter Hummel*, Mechtild Kuby*, Nils Kummert*, Sebastian Baunack*, Dr. Lukas Middel, Sandra Kunze*, Dr. Silvia Velikova*, Damiano Valgolio*, Anne Weidner*, Gerd Denzel, Norbert Schuster, Mara Neele Künkel, Daniel Weidmann*, Dr. Raphaël Callsen, Dr. Vera Finger, Dr. Laura Krüger

Immanuelkirchstraße 3–4
10405 Berlin
Telefon: 030 446792-0
Fax: 030 446792-20
info@dka-kanzlei.de | www.dka-kanzlei.de

22303 Hamburg | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft

Klaus Müller-Knapp* (bis März 2018), Jens Peter Hjort*, Manfred Wulff*, Andreas Bufalica*, Dr. Julian Richter*, Christopher Kaempf, Dr. Ragnhild Christiansen*, Daniela Becker, Marek Beck, LL.M., Sabrina Burkart*

Kaemmererufer 20
22303 Hamburg
Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999
kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

24103 Kiel | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft (Zweigstelle)

Dr. Julian Richter*

Kleiner Kuhberg 2–6
24103 Kiel
Telefon: 0431 90880123 | Fax: 0431 90880124
kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de | www.arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de

28195 Bremen | Rechtsanwälte Dette Nacken Öğüt & Kollegen

Dieter Dette*, Michael Nacken*, Dr. jur. Pelin Öğüt*, Markus Barton*, Simon Wionski*, Christoph Gottbehüt, Sven Bleck-Vogdt LL.M. (Köln/Paris I)

Bredenstr. 11
28195 Bremen
Telefon: 0421 6990150 | Fax: 0421 69901599
kanzlei@dnoe.de | www.anwaelte-fuer-arbeitsrecht.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

30159 Hannover | Kanzlei Detlef Fricke und Joachim Klug
Detlef Fricke, Joachim Klug*
Goseriede 12
30159 Hannover
Telefon: 0511 70074-0 | Fax: 0511 70074-22
post@fricke-klug.de | www.fricke-klug.de

44137 Dortmund | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein
Ingelore Stein*, Kerstin Rogalla*, Alev Ülbegi
Kampstraße 4A (Krügerpassage)
44137 Dortmund
Telefon: 0231 396301-0 | Fax: 0231 822014
arbeitsrecht@ingelore-stein.de | www.ingelore-stein.de

60313 Frankfurt am Main | Büdel Rechtsanwälte
Detlef Büdel*, Udo Rein*, Nina Krüger*, Dr. Patrick Fütterer*, Christine Zedler*
Anne-Kathrin Rothhaupt
Petersstraße 4
60313 Frankfurt am Main
Telefon: 069 1338581-0 | Fax: 069 1338581-14
anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de | www.fbb-arbeitsrecht.de

60318 Frankfurt am Main | franzmann. geilen. brückmann.
fachanwälte für arbeitsrecht
Armin Franzmann*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann*,
Kathrin Poppelreuter, Kathrin Schlegel*
Falkensteiner Str. 77
60322 Frankfurt
Telefon: 069 15392820 | Fax: 069 15392821
mail@arbeitnehmer-kanzlei.de | www.arbeitnehmer-kanzlei.de

65185 Wiesbaden | Schütte, Lange & Kollegen
Reinhard Schütte*, Jakob T. Lange*, Julia Windhorst, LL.M.
Adolfsallee 22
65185 Wiesbaden
Telefon: 0611 950011-0 | Fax: 0611 950011-20
rae@wiesbaden-arbeitsrecht.com | www.wiesbaden-arbeitsrecht.com

68161 Mannheim | Kanzlei für Arbeitsrecht – Dr. Growe & Kollegen
Dr. Dietrich Growe*, Andrea von Zelewski, Mirjam Scherm*
Q 7, 23
68161 Mannheim
Telefon: 0621 862461-0 | Fax: 0621 862461-29
mail@kanzlei-growe.de | www.kanzlei-growe.de

*** Fachanwälte für Arbeitsrecht**

70176 Stuttgart | Bartl & Weise – Anwaltskanzlei

Ewald Bartl*, Dirk Weise, Benja Mausner*, Maike Hellweg*, Alexandra Horschitz*, Diana Arndt-Riffler* (in Bürogemeinschaft)

Johannesstraße 75
70176 Stuttgart
Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320
info@bartlweise.de | www.bartlweise.de

79098 Freiburg | Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*, Ricarda Ulbrich* (auch Fachanwältin für Sozialrecht und Mediatorin), Cornelia Czuratis*, Dr. Sérgio Fernandes Fortunato*

Wilhelmstraße 10
79098 Freiburg
Telefon: 0761 3879211 | Fax: 0761 280024
kanzlei@anwaltsbuero-im-hegarhaus.de | www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

80336 München | kanzlei huber.mücke.helm – Menschenrechte im Betrieb

Michael Huber, Matthias Mücke*, Dr. Rüdiger Helm, Susanne Gäbelein, Christine Steinicken*, Gerd Nies

Schwanthalerstraße 73
80336 München
Telefon: 089 51701660 | Fax: 089 51701661
kanzlei@kanzlei-hmh.de | www.menschenrechte-im-betrieb.de

90429 Nürnberg | Manske & Partner

Jürgen Markowski*, Ute Baumann-Stadler*, Beate Schoknecht*, Sabine Feichtinger*, Thomas Müller*, Dr. Sandra B. Carlson*, LL.M., Judith Briegel*, Andreas Bartelmeß*, Georg Sendelbeck*, Axel Angerer*, Magdalena Wagner, Sebastian Lohneis, Sabrina Eckert; Berater der Kanzlei: Wolfgang Manske

Bärenschanzstraße 4
90429 Nürnberg
Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 307319800
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 · Wulff Partnerschaft**
  Kaemmererufer 20
  22303 Hamburg
  Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999
  kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
  www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
  Partnerschaftsregister: AG Hamburg, PR 816
- Verantwortlicher Redakteur: Rechtsanwalt Dr. Julian Richter

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Rechtsanwaltsbüros Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft 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.

- Gestaltung, Layout & Fotos: formation_01 · netzwerk für digitale gestaltung
  www.formation01.com
- Autorenportraits: Autoren