

Kanzlei Stähle, Belziger Straße 74, 10823 Berlin

Klaus Stähle

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Filip Bork

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Belziger Straße 74

10823 Berlin

Tel.: (030) 853 50 65

Fax: (030) 853 44 33

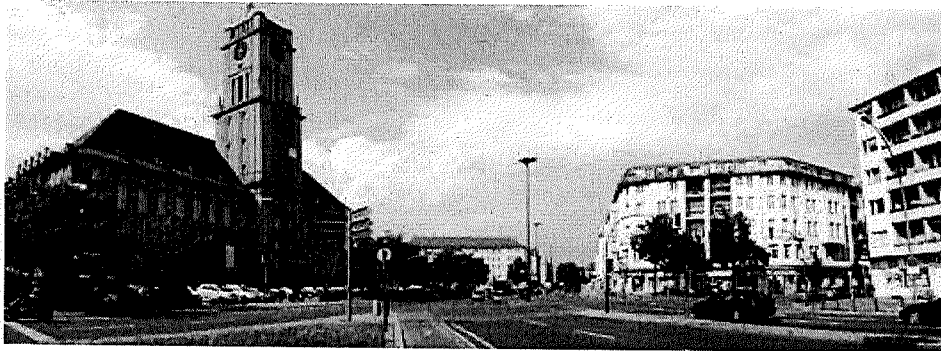
E-Mail:

info@kanzlei-staehle.de

www.kanzlei-staehle.de



Kanzlei Stähle - Newsletter



A. In eigener Sache

Rechtsfragen beim Kontakt mit Extraterrestrischen. Völkerrecht, Wirtschaft und Politik – ein Gedankenmodell; Autor: Klaus Stähle

Januar 2023 im Berliner Wissenschafts-Verlag erschienen, 186 Seiten, 36,00 €.

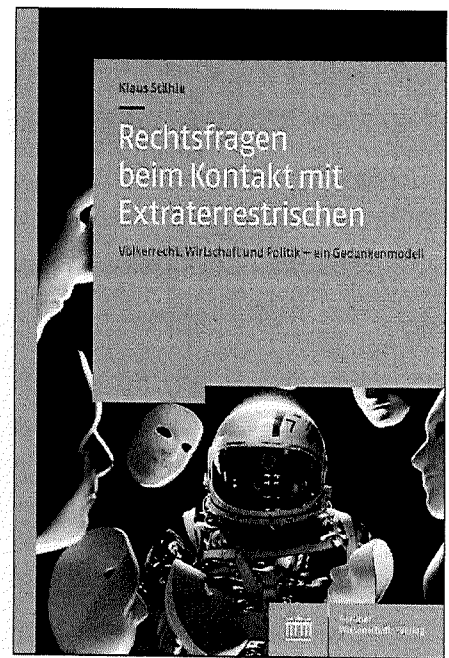
Jetzt wird klar, was Rechtsanwalt Klaus Stähle am Wochenende so macht. Als Freund von Science-Fiction hat er das Udenkbare einmal rechtlich durchdekliniert. Zugegeben: Rechtsfragen beim Kontakt mit Außerirdischen hat mit dem Arbeitsrecht natürlich nichts zu tun. Wer aber in rechtlichen Kategorien zu denken gewohnt ist, wer sich für die hypothetischen, politischen und ökonomischen Folgen eines Kontakts mit ET interessiert, ist herzlich eingeladen, sich auf völkerrechtliche, aber auch politisch-institutionelle Fragen einzulassen. Das Buch kann im Buchhandel und von den üblichen Verdächtigen (einschließlich Amazon) bezogen werden.

Kooperationspartner:
www.anwaelte-kooperation.de

Bahnverbindungen:
U 4, U-Bhf
Rathaus Schöneberg

Busverbindungen:
M46, 104,
Rathaus Schöneberg

Gibt es einen Kontakt mit Außerirdischen mit relevantem Informationsaustausch, hat dies erhebliche Auswirkungen auf all unsere irdischen Verhältnisse – ökonomisch, naturwissenschaftlich, medizinisch, kulturell, psychologisch und religiös. Die Menschheit sucht nach außerirdischem, intelligentem Leben (SETI). Sie versucht, die Unidentified Aerial Phenomena (UAPs) aufzuklären. Da sollte es auch für Juristen höchste Zeit sein, sich relevanten Fragen zu stellen. Welchem Völkerrechtssubjekt werden wir begegnen? Können wir unser internationales Recht normativ auch auf Außerirdische anwenden? Welche Rechtslage gilt bei kriegerischer oder friedlich-wohlwollender Intervention durch Außerirdische? Wie kann man das sog. Entführungsphänomen rechtlich einordnen? Ist die Erde ein Kondominium oder ein Protektorat?



Sind wir die Entdeckten, wird die Beziehung ungleich verlaufen. Ein verbindlicher Rechtsrahmen schützt den Schwächeren. Höchste Zeit, nicht nur unser Recht, sondern auch unsere Institutionen darauf vorzubereiten.

B. Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 02.03.2023 (Rs. C-477/21) zu täglicher und wöchentlicher (Mindest-)Ruhezeit

Der EuGH hat für den Fall eines Lokführers, der bei einer ungarischen Eisenbahngesellschaft beschäftigt ist, klargestellt, dass die tägliche Ruhezeit das eine ist und zusätzlich hierzu noch die wöchentliche Ruhezeit zu gewähren ist. Dies gilt auch dann, wenn die tägliche Ruhezeit der zwingend zu gewährenden wöchentlichen Ruhezeit unmittelbar voraus geht. In der Konsequenz muss also die tägliche Ruhezeit beispielsweise auch vor Urlaub oder etwa vor vereinbartem Freizeitausgleich gewährt werden. Die wöchentliche Mindestruhezeit von 24 Stunden ist häufig auch durch Tarifverträge verbessert und lag im Falle des ungarischen Lokführers bei 42 Stunden.

Der EuGH hat in der o. g. Entscheidung klargestellt, dass die wöchentliche, im Zusammenhang zu gewährende Mindestruhezeit nichts mit der täglichen Ruhezeit zu tun hat,

sodass diese also vor dem Antritt beispielsweise der wöchentlichen Mindestruhezeit noch hinzuzusetzen ist. Die **tägliche Ruhezeit** von in der Regel zumindest 11 Stunden dient der Erholung von den Strapazen des jeweiligen Arbeitstages. Die **wöchentliche Mindestruhezeit** von mindestens 24 Stunden (nach europarechtlichen Bestimmungen) dient der Erholung von den sonstigen Belastungen, welche eine Arbeitswoche mit sich bringt.

Für die Praxis bedeutet dies, dass aufgrund der wöchentlichen Mindestruhezeit von 24 Stunden und der täglichen Mindestruhezeit von 11 Stunden jedem Arbeitnehmer zumindest einmal in der Woche 35 Stunden zusammenhängende Gesamtruhezeit gewährt werden müssen. Ist die wöchentliche Mindestruhezeit länger, verlängert sich logischerweise dann auch die Gesamtruhezeit. In der Praxis bedeutet dies, dass Betriebsräte darauf zu achten haben, dass der 24-stündigen Sonntagsruhe eine in der Regel 11-stündige tägliche Ruhezeit vorauszugehen hat. Dies gilt selbstverständlich auch, wenn am Sonntag gearbeitet wird und innerhalb von zwei Wochen ein entsprechender Ausgleichstag gewährt wird. Auch dann müssen die täglichen Ruhezeiten zum Ausgleichstag noch hinzugerechnet werden.

Praktisch bedeutsam ist die Entscheidung auch wenn Überstunden abgebaut werden, also Arbeitszeitkonten beispielsweise tageweise zurückgefahren werden, dass entsprechend auch im Vorfeld die Ruhezeiten beachtet werden. Das gilt gleichermaßen vor Antritt des Urlaubs.

C. Seminare

1. 2-Tages-Seminar: Sozialrecht für Betriebsräte (Spezialseminar) am 27./28.06.2023 von 09:00 – 16:00 Uhr in der Kanzlei Stähle

Betriebsräte müssen, um ihr Amt verantwortlich wahrnehmen zu können, nicht nur über arbeitsrechtliche, sondern auch über Grundkenntnisse im Sozialrecht verfügen. Das Sozialrecht kommt in vielen Seminarangeboten zum Arbeitsrecht zu kurz. Daher hier das Spezialangebot: Das Seminar vermittelt Grundkenntnisse aus dem Sozialgesetzbuch III. Es geht um den Übergang von der Arbeit in die Arbeitslosigkeit, die Höhe des Arbeitslosengeldes I und dessen Bezugsdauer um Sperrzeiten und in welchen Fällen Abfindungen mit dem Arbeitslosengeld verrechnet werden. Besprochen werden aber auch die Grundlagen des Arbeitslosengeldes II/Bürgergeldes („Hartz IV“) sowie die Bestimmungen, welche für die auf

sozialrechtlicher Grundlage Beschäftigten gelten, sowie die Grundzüge des Rechts der Sozialabgaben, der Krankenversicherung, der gesetzlichen Unfallversicherung sowie andere für die Betriebsräte bedeutsame Bestimmungen des Sozialrechts.

Ziel des Seminars ist es, den sozialrechtlich relevanten Hintergrund des betrieblichen Arbeitslebens auszuleuchten, damit Betriebsräte die sozialrechtlichen Konsequenzen arbeitsrechtlichen Handelns mit bedenken können. **Maximal 7 Teilnehmer!**

Das Seminar wird vom Fachanwalt für Arbeitsrecht Filip Bork durchgeführt. Die Kosten belaufen sich auf 490,00 € zzgl. MwSt. pro Teilnehmer.

Die Kosten verstehen sich einschließlich der Seminarunterlagen (diverse Skripte der Kanzlei Stähle; Sozialrechtliche Gesetzessammlung, Beck-Texte; Sozialrecht, Lehrbuch, Wellermann u. a., 15. Auflage, 280 Seiten) sowie Pausengetränken und Mittagessen.

2. 1-Tages-Seminar: Betriebsübergang gem. § 613 a BGB (Spezialseminar), am 18.07.2023 von 09:00 – 16:00 Uhr in der Kanzlei Stähle

Die Regelung zum Betriebsübergang gem. § 613 a BGB sind 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 neue Rechtsprechung auf. Das Seminar wird von Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht Filip Bork durchgeführt. Die Kosten belaufen sich auf 250,00 € pro Teilnehmer zzgl. Mehrwertsteuer.

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

3. 2-Tages-Seminar: Individuelles Arbeitsrecht im Überblick (Einstiegsseminar) am 07./08.11.2023 von 09:00 – 16:00 Uhr in der Kanzlei Stähle

Wir bieten Ihnen ein 2-tägiges Einstiegsseminar **Individuelles Arbeitsrecht im Überblick** an. Referent ist Rechtsanwalt und Fachanwalt Filip Bork. Die Kosten belaufen sich auf 490,00 € pro Teilnehmer zzgl. Mehrwertsteuer.

Die Veranstaltung richtet sich an Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen, die noch kein Grundlagenseminar im individuellen Arbeitsrecht besucht haben.

Die Kosten verstehen sich einschließlich der Seminarunterlagen (diverse Skripte der Kanzlei Stähle, Lexikon Arbeitsrecht A – Z, Beck Arbeitsgesetze) sowie Pausengetränken und Mittagessen.

4. 1-Tages-Seminar: Nachweisgesetz und die Aufgaben des Betriebsrats, des Personalrats und der Mitarbeitervertretung (Spezialseminar) am 16.06.2023 von 09:00 – 16:00 Uhr in der Kanzlei Stähle

Das Nachweisgesetz (NachwG) verlangt zwingend im Arbeitsvertrag oder in einem gesonderten Nachweis Angaben zum Arbeitsort, verlangt die kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit, die Auflistung der Höhe des Entgelts, die Benennung von Überstundenzuschlägen, Prämien und Sonderzahlungen, aber auch die Arbeitszeit ist zu benennen, einschließlich der Pausen und Ruhezeiten sowie das Schichtsystem und den Schichtrhythmus.

Auch muss der Arbeitsvertrag Angaben enthalten, wie Kündigungen ausgesprochen werden können und insbesondere wie man sich dagegen wehren kann. Das Nachweisgesetz enthält darüber hinaus weitere Anforderungen. Beachtet der Arbeitgeber die Nachweispflichten nicht, drohen Bußgelder bis zu 2.000,00 €. Ungeklärt ist noch, ob das Bußgeld für jeden Vertrag gesondert verhängt werden kann.

Zwar hat das Bundesarbeitsgericht schon in Urteilen aus dem Jahr 1999 (Beschluss vom 19.10.1999 – 1 ABR 75/98) sowie mit Beschluss vom 16.11.2005 (7 ABR 12/05) klargestellt, dass der Betriebsrat zwar kein Mitbestimmungsrecht bei der Frage der inhaltlichen Ausgestaltung der Arbeitsverträge hat, wohl aber einen umfänglichen Informationsan-

spruch. Wenn der Betriebsrat in den Arbeitsverträgen also Mängel feststellt, kann er auch darauf drängen, dass dies in Zukunft geändert wird. Was für den Betriebsrat aus § 80 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG abgeleitet wird, gilt für den Personalrat gem. § 72 Abs. 1 Ziff. 2 PersVG Berlin und für die Mitarbeitervertretung gem. § 35 Abs. 3 b) MVG-EKD.

Das Seminar will die Veränderungen und Neuregelungen des Nachweisgesetzes vermitteln, die Anforderungen, die mittlerweile an Arbeitsverträge gestellt werden und die Möglichkeiten aufzeigen, die Anforderungen dann auch durchzusetzen.

Das Seminar wird von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Klaus Stähle durchgeführt. Als Spezialseminar wendet es sich an erfahrene Betriebsratsmitglieder, Personalräte und Mitarbeitervertreter*innen. Die Seminarkosten belaufen sich auf 250,00 € pro Person. Dies beinhaltet die Durchführung des Seminars, die Zurverfügungstellung von Skripten der Kanzlei Stähle sowie die Pausengetränke und ein Mittagessen.

Allgemeine Informationen

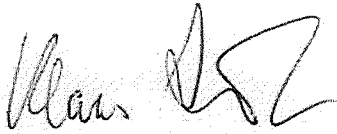
Wir führen auch **Inhouse-Seminare** exklusiv für Ihr Betriebsratsgremium an Ihrem Betriebssitz oder in der Kanzlei Stähle durch. Auf Wunsch finden die Inhouse-Seminare online statt. Hinsichtlich des Themas sowie der weiteren Konditionen können Sie sich jederzeit mit uns in Verbindung setzen. Lassen Sie für Ihr Betriebsratsgremium ein genau an Ihre 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 nicht erreicht werden, so werden wir das Seminar spätestens 14 Tage vor dessen Beginn absagen. Sollte eine angemeldete Teilnehmer*in kurzfristig verhindert sein, so kann sie 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.



gez. Klaus Stähle
Rechtsanwalt



gez. Filip Bork
Rechtsanwalt

KANZLEI STÄHLE

Fachanwalt für Arbeitsrecht

FAX: (030) 8534433

Belziger Straße 74, 108123 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 () WV ()

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 WV

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 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 Gremienbeschlüsse fassen und dies Ihrem Arbeitgeber mitteilen. Erfolgt 7 Tage vor dem Seminar eine Absage, ohne dass ein Ersatz entsandt wird, fallen dennoch Kosten in Höhe der hälftigen Seminargebühr 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 erreicht ist. Mit der Anmeldung erkennen Sie die aus dem Anmeldeformular und der Einladung ersichtlichen Teilnahmebedingungen an.

Ort/Datum,

Unterschrift