

Münchener Prozessformularbuch

Band 6: Arbeitsrecht

4. Auflage 2012

Buch mit CD/DVD. Mit CD-ROM. XLVII, 1054 S.

Format (B x L): 16,0 x 24,0 cm

1502 g, Leinen

ISBN 978-3-406-62946-4

EUR 128,00

Verlag C.H. Beck

Das Münchener Prozessformularbuch zum Arbeitsrecht in der 4. Auflage enthält nicht nur eine beigefügte CD-ROM, die die Recherche am PC übersichtlich gestaltet, sondern in den über 1.000 Seiten eingearbeitete Rechtsprechung des EuGH und BAG, die der im Arbeitsrecht tätige Anwender kennen muss, trotzdem sich der deutsche Gesetzgeber durch die Rechtsprechung noch nicht veranlasst gesehen hat, die entsprechenden Gesetze zu ändern (z.B.: § 622 Abs. 2 BGB oder § 7 Abs. 3 BUrlG). Ebenfalls berücksichtigt wurden die neuen Vorschriften im Pflegezeitgesetz (§ 5) im Gegensatz zu § 18 Abs. 1 BEEG. Das Werk befindet sich auf dem Stand der Rechtsprechung.

Die beigefügten Formulare sind auch in der 4. Auflage in der Praxis gut zu gebrauchen, die in den passenden Fußnoten angebrachten Hinweise sehr hilfreich, nicht zuletzt durch die Verweise auf weiterführende, aktualisierte Literatur zum Thema. Insbesondere für den Rechtsanwender, der im Prozessrecht keine konkrete Vorstellung davon hat, wie ein entsprechender Antrag üblicherweise auszusehen hat und mit welchem „Roter-Faden“-Gedankengang er auszustatten ist, erhält ein wertvolles „Denklineal“. Dem erfahrenen Praktiker bietet das Werk die Möglichkeit des Abgleichs zwischen der längst eingeschliffenen Praxis und einem mehr oder weniger schulmäßigen Ideal. Die sechs aufgeführten Kapitel wie auch das Stichwortverzeichnis ermöglichen eine gute und schnelle Orientierung.

Wo aber so viel Licht ist, ist auch Schatten:

So fragt sich zunächst, warum im 1. Kapitel unter der Rubrik „arbeitgeberseitige Klagen“ die Textmuster zu den „Klageantworten des Arbeitgebers“ aufgeführt sind. Lässt doch die Rubrik „Arbeitgeberseitige Klagen“ vermuten, es folgten Textmuster, bei denen der Arbeitgeber in der Aktivrolle ist. Treffender erscheint hier, die Klageantworten des Arbeitgebers z.B. unter die Rubrik „Arbeitgeberseitige Anträge“ zu fassen.

An anderen Stellen erscheint die Darstellungstiefe im Muster bzw. Erläuterungspart nicht tief genug. So heißt es z.B. bei dem Antrag des Betriebsrats auf Errichtung einer Einigungsstelle (§ 98 ArbGG), für den Betriebsrat bleibe bei einem entsprechenden Verbrauch der Beisitzerpositionen die Möglichkeit, den Betriebsratsvorsitzenden als Verfahrensbevollmächtigten zu bestellen, der dann zu beteiligen sei. Die betrieblichen bzw. arbeitsgerichtlichen Realitäten entsprechen dem nicht uneingeschränkt. Vielmehr werden die zur Verfügung stehenden Beisitzerpositionen entweder vollständig mit Betriebsratsmitgliedern besetzt und der Rechtsanwalt des Betriebsrats nimmt als Verfahrensbevollmächtigter an der Einigungsstelle teil. Oder der Rechtsanwalt des Betriebsrats bekommt von vornherein eine Beisitzerposition. Der Arbeitgebervertreter und auch manch Vorsitzender einer Einigungsstelle reagiert zurückhaltend bei der Teilnahme von über die Anzahl der Beisitzerpositionen hinausgehenden Betriebsratsmitgliedern.

Wünschenswert wäre bei dem Antrag des Betriebsrats auf Errichtung einer Einigungsstelle (§ 98 ArbGG) auch ein gesonderter Hinweis auf die unterschiedlichen Einigungsstellenthemen, insbesondere Interessenausgleich und Sozialplan, aber auch die Auskunftspflicht nach §§ 106, 109 BetrVG. Speziell bei der Auskunftspflicht nach § 106 BetrVG wäre darauf hinzuweisen, dass in der Fallgruppe der nicht hinreichend beantworteten Fragen des Wirtschaftsausschusses durch den Arbeitgeber die maßgeblichen Fragen direkt in den Antrag aufgenommen werden sollten und dabei nicht zwingend ein pauschaler Hinweis auf die abstrakte Regelungsthematik genügt.

Etwas zu sportlich wirkt der Antrag des Betriebsrats auf Zurückweisung des arbeitgeberseitigen Antrags auf Errichtung einer Einigungsstelle wegen mangelnden Rechtsschutzbedürfnisses, wenn und soweit dieser darauf gestützt wird, es sei noch nicht genügend innerbetrieblich verhandelt worden. Die überwiegende Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte spricht dem Arbeitgeber das

Recht zu, die Verhandlungen nahezu zu jedem Zeitpunkt für gescheitert zu erklären und die Einigungsstelle anrufen zu können. Den Betriebsräten werden dabei Steine statt Brot gegeben, indem darauf verwiesen wird, auch in der Einigungsstelle könnten fehlende Informationen noch eingeholt und auch noch verhandelt werden. Darauf sollte sinnvollerweise hingewiesen werden, da der Anwender andernfalls in einer trügerischen Sicherheit gewogen wird.

Als Anregung für die 5. Auflage sind Textmuster für denkbare finanzielle Ansprüche gegen den Betriebsrat bzw. Betriebsratsmitglieder auszusprechen. So hat der BGH in seiner Entscheidung vom 25. Oktober 2012 (III ZR 266/11) verdeutlicht, dass der Betriebsrat als Gremium durchaus für finanzielle Forderungen Dritter haftbar gemacht werden kann, wenn er jenseits der rechtlichen Leitplanken des Betriebsverfassungsgesetzes Kostenzusagen gegenüber Dritten ausspricht. Hat der Vorsitzende Zusagen jenseits der Leitplanken getätigt, wird nicht das Gremium verpflichtet, es kommt aber eine Haftung als Vertreter ohne Vertretungsmacht in Betracht (§ 179 BGB). Hier wären einerseits Muster zur Geltendmachung derartiger Ansprüche wie auch Repliken darauf wünschenswert.

Nichtsdestotrotz ist die Anregung des Herausgebers aus der 1. Auflage nach wie vor aktuell und uneingeschränkt jedem im Arbeitsrecht tätigen Anwender zu empfehlen: Man nehme ...! Abgeschmeckt werden muss weiterhin individuell.

Dr. Magnus Bergmann,
Bergmann/Lappe Münster