

Handkommentar Arbeitsrecht.

Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen.

Von Wolfgang Däubler/Jens Peter Hjort/Dieter Hummel/Martin Wolmerath (Hrsg.), 1. Auflage. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2008; ISBN 978-3-8329-2588-8, 3257 S. 118 €

Der vorliegende Handkommentar Arbeitsrecht (kurz HK oder HaKo-ArbR), hrsg. von den Arbeitsrechtlern Däubler, Hjort, Hummel und Wolmerath, will für Praxis und Rspr. des Arbeitsrechts etwas Neues machen, was es in dieser Form so noch nicht gab. Das Handbuch zum Individualarbeitsrecht mit kollektiven Bezügen in einem Band vereinigt die wichtigsten Arbeitsgesetze (34) zum Individualarbeitsrecht und verbindet deren Kommentierung mit dem Anspruch, insbes. für das Arbeitnehmermandant einen handhabbaren Kommentar zu einem günstigen Preis anzubieten. Nicht kommentiert werden Gesetze zum kollektiven Arbeitsrecht wie das TVG oder das BetrVG. An dem Kommentar sind Experten aus Anwaltschaft, Gewerkschaft, Justiz und Wissenschaft beteiligt. I. d. R. sind es jeweils vollständige Kommentierungen zu den ausgewählten Gesetzen. Neue Gesetze, Gesetzesänderungen, Rspr. und Lit. sind bis Ende 2007 berücksichtigt.

Der kompakte Handkommentar will für die Arbeitnehmerberatung einsetzbar sein. Dies ist offensichtlich ganz überwiegend gelungen, wie eine stichprobenartige Überprüfung zu Themen der arbeitnehmerorientierten Beratung ergab. Zielgruppen wie Rechtsanwälte, Berater von Betriebs- und Personalräten, Schwerbehindertenvertretungen, Geschäftsleitungen, Mitarbeiter der Personalabteilung, Mitglieder der Sprecherausschüsse und vor allem auch Betriebs- und Personalräte finden zu vielen Stichwörtern ihrer alltäglichen Arbeit die entsprechende Kommentierung und die relevante Rspr. des BAG und, soweit hierzu noch nicht vorhanden, auch der LAG, z. B. zur Mitbestimmung bei Errichtung der Beschwerdestelle gem. § 13 AGG (AGG, § 13, Rn. 6, 28). Beispiele, Musterformulierungen und Checklisten erleichtern zusätzlich die alltägliche Arbeit.

Anhand von ausgesuchten Themen konnte der selbstgesetzte Anspruch des Handkommentars exemplarisch überprüft werden, und in der Tat, der HK-ArbR lässt sich gut gebrauchen. Zu fast allen Arbeitnehmerrechten lässt sich das relevante Wissen finden, so z. B. zur Privatnutzung von E-Mail und Internet, zum AGG, zur AGB-Kontrolle von Arbeitsverträgen (BGB), zu Leistungs- und Verhaltenskontrollen im Betrieb, zum Betriebsübergang und zum Kündigungsschutz, zum Zeugnisrecht, zu Ruhepausen im ArbZG und zur Befristung von Arbeitsverhältnissen mit älteren AN (§ 14 Abs. 3 TzBfG). Die entsprechenden §§ und Gesetze

(ggf. Auszüge) lassen sich schnell und einfach aufsuchen, und vor allem erleichtert ein allumfassendes Stichwortverzeichnis den thematischen Zugriff.

Was ist bspw. in dem HK-ArbR zum betrieblichen Datenschutz zu finden? Der betriebliche Datenschutzbeauftragte darf den BR nicht kontrollieren, so die nach wie vor bedeutsame Entscheidung des BAG v. 11.11.97 – 1 ABR 21/97 (BDSG § 28, Rn. 14; auch AuR 1998, 169). Der BR darf die Namen von Beschäftigten bei der Weitergabe von Arbeitszeitdaten an die Aufsichtsbehörde nicht ohne Erforderlichkeit übermitteln (a.a.O), so der weitere BAG-Beschluß v. 3.6.2003 (1 ABR 19/02; auch AuR 2003, 265, 478). Das BDSG darf von Betriebsvereinbarungen zur Umsetzung des Arbeitnehmerdatenschutzes nicht unterlaufen werden (BDSG, § 4 Rn. 3) An dieser Stelle werden auch die einschlägigen Kommentare von Däubler/Wedde/Klebe/Weichert sowie Simitis, Gola und Schomerus mitverarbeitet und zitiert, so dass eine Einschätzung der h. M. möglich wird. Generell werden oftmals auch abweichende Auffassungen zitiert, was eine Abschätzung von Problemen, Konfliktlinien und Erfolgchancen bei Prozessen und in Beratungen ermöglicht. Wünschenswert wäre eine zukünftige Kommentierung zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten gem. § 4f und § 4g BDSG, da der betriebliche Datenschutzbeauftragte auch die individuellen Rechte der betroffenen Beschäftigten sicherzustellen hat.

Im SGB IX wird § 84 zur Prävention kurz und knapp kommentiert, der für Betriebs- und Personalräte im Zusammenhang mit krankheits- und verhaltensbedingten Kündigungen eine erhebliche Bedeutung hat. Für einen ersten präzisen Überblick reichen die Informationen aus. Bei den Erörterungen zu § 84 SGB IX insgesamt fehlen leider die zwei wichtigen Urteile des BAG v. 7.12.2006, AuR 2007, 275, mit Anm. Bogun, und v. 12.7.2007, AuR 2007, 313, die für das Verständnis von Prävention und betrieblichem Eingliederungsmanagement im Zusammenhang mit Kündigungen unbedingt erforderlich sind. Fehlende BAG-Urteile bleiben aber eher eine Ausnahme. Erfreulich dagegen die klare Ansage, dass Krankenrückkehrgespräche und Krankenbesuche seit der Novellierung von § 84 SGB IX rechtlich nicht mehr zulässig sind. Die Kommentierung zu § 83 SGB IX (Rn. 4, 5) begründet, weshalb eine Integrationsvereinbarung rechtlich erzwingbar ist, verschweigt aber auch nicht abweichende Meinungen dazu und bietet dann noch alternative Wege für die Praxis an, eine Integrationsvereinbarung in Form einer Betriebsvereinbarung rechtlich verbindlich zu gestalten. Gerade für die Integration von Schwerbehinderten lassen sich hier viele Anregungen und Tipps finden.

Ohne Zweifel: Der HK-ArbR erfüllt seinen Zweck und ist insbes. Betriebs- und Perso-

nalräten und ihren Rechtsanwälten und Beratern unbedingt zu empfehlen. Zu überlegen wäre, ob die §§ 81–86a BetrVG zum Mitwirkungs- und Beschwerderecht bei einer Neuauflage kommentiert werden sollten. Mit weiteren Wünschen ist angesichts der bereits jetzt über 3000 Seiten besser Zurückhaltung angesagt. Bei dem wiederholten Einsatz des Kommentars in Seminaren und Beratungen wird bereits deutlich, dass der HK-ArbR als erforderliches Arbeitsmittel bei den Betriebs- und Personalräten auf lebhaftes Interesse und Zustimmung trifft.

Dr. Eberhard Kiesche,
Arbeitnehmerorientierte Beratung, Bremen