

► In eigener Sache

Neu: Fünf FAO-Stunden bequem mit „Arbeitsrecht aktiv“ absolvieren

| Die BRAK hat beschlossen, die Gesamtdauer der von Fachanwältinnen zu erbringenden Fortbildungsleistungen ab dem 1.1.15 von 10 auf 15 Stunden zu erhöhen. Hiervon dürfen künftig fünf Zeitstunden im Wege des Selbststudiums absolviert werden, wenn eine Lernerfolgskontrolle erfolgt. Diese Lernerfolgskontrolle wird Ihnen „Arbeitsrecht aktiv“ ab dem nächsten Jahr bieten. |

Arbeitsrecht aktiv stellt Ihnen künftig zweimal jährlich eine Lernerfolgskontrolle in Form eines online Multiple-Choice-Prüfungsverfahrens kostenlos zur Verfügung. Die Fragen betreffen Beiträge aus den letzten sechs Ausgaben von „Arbeitsrecht aktiv“. Diese stellen wir Ihnen auch gesondert online zur Verfügung. Im Bestehensfall erhalten Sie ein schriftliches Zertifikat zur Vorlage bei der Rechtsanwaltskammer.

Ihr Vorteil | Sie können die fünf Stunden FAO-Fortbildung in Ihrer Kanzlei oder zu Hause absolvieren, ohne ein kostenpflichtiges Seminar besuchen zu müssen. So sparen Sie zudem Reisekosten und verlieren keine Arbeitszeit. Außerdem sind Sie an keinen festen Termin gebunden. Das Selbststudium richtet sich nach Ihrem Terminkalender – nicht umgekehrt.

► Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen

LAG als Eingangsinstanz nunmehr zuständig

| Nach § 2a Abs. 1 Nr. 5 ArbGG n.F. ist nun das LAG als Eingangsinstanz für Streitigkeiten über die Wirksamkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Mindestlohntarifverträgen zuständig. |

Es handelt sich um einen staatlichen Hoheitsakt, wenn das Bundesministerium einen Branchen-Mindestlohntarifvertrag nach § 7 AEntG bzw. der neue § 7a AEntG per Rechtsverordnung für alle Arbeitsverhältnisse der jeweiligen Branche verbindlich einführt. Stellen ArbG oder ArbGVerbände die Rechtmäßigkeit einer solchen Rechtsverordnung in Frage, waren dafür bisher die Verwaltungsgerichte zuständig. Seit dem 16.8.14 hat die Arbeitsgerichtsbarkeit über solche Streitigkeiten zu entscheiden. Nach dem neu eingefügten § 2a Abs. 1 Nr. 5 ArbGG sind die Arbeitsgerichte ausschließlich zuständig für

„die Entscheidung über die Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes, einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und einer Rechtsverordnung nach § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.“

Die Streitigkeiten nach § 2a Abs. 1 Nr. 5 ArbGG werden im Beschlussverfahren entschieden. Zudem hat der Gesetzgeber entschieden, die LAGs für diese Verfahren zur Eingangsinstanz zu machen.



SIEHE AUCH

Mehr Informationen
in der Ausgabe 11/2014

Rechtmäßigkeit der
Allgemeinverbind-
lichkeitserklärung