

Rundbrief

ARBEITNEHMERANWÄLTE

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

Manske & Partner

Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 265150

kanzlei@manske-partner.de

www.manske-partner.de



Nur Freistellen ist nicht genug ...

Entlastung von Arbeitsaufgaben für BR-Mitglieder. | Seite 3

Der Mindestlohn kommt!

Neues Gesetz mit vielen Ausnahmen. | Seite 8

Kündigung und Steuer

Optimierung bei Kirchensteuer und Arbeitslosengeld. | Seite 13

Nachdienst-Unfähigkeit ist keine Arbeitsunfähigkeit

Krankenschwester gewinnt in allen Instanzen. | Seite 16



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, Hannover, Mannheim, München, Nürnberg, Stuttgart und Wiesbaden.

Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de



Nur Freistellen ist nicht genug ... Entlastung von Arbeitsaufgaben für BR-Mitglieder

Das Betriebsratsmitglied B. konnte es nicht mehr hören. Immer die gleichen Vorwürfe, wenn es sich auf den Weg zur Verrichtung von Betriebsratsstätigkeit machte: **»Schon wieder gehst du zum Betriebsrat? Das ist jetzt schon das dritte Mal in diesem Monat! Wer kümmert sich um deine Arbeit? Die muss doch auch gemacht werden! Immer müssen wir für dich einspringen! Wir sind doch ohnehin schon überlastet. Was sollen die Kunden denken, wenn die Aufträge nicht bearbeitet werden?«**

B. war frustriert. Klar – es war zwar damit zu rechnen, dass solche Sprüche vom Arbeitgeber kommen könnten – nicht jedoch von den Kollegen. Ohnehin war es anstrengend genug, damit zu kämpfen, Arbeit und Betriebsrat unter einen Hut zu bekommen.

Das Problem

Tatsächlich ist es so, dass sich BR-Mitglieder mit der Übernahme und Ausübung ihres Betriebsratsmandats in einen Konflikt begeben. Und dies in mehrfacher Hinsicht.

Offensichtlich ist, dass mit der Übernahme des Betriebsratsmandats – der Wahrnehmung der Interessen der Belegschaft – Konflikte mit dem Arbeitgeber auftreten können. Dies wurde durch den Gesetzgeber gesehen und diesem Umstand mit den besonderen Kündigungs- und Versetzungsschutzregelungen für Betriebsratsmitglieder Rechnung getragen. Mit Spannungen im Verhältnis zum Arbeitgeber rechnen Betriebsratsmitglieder und sind darauf in den meisten Fällen eingestellt.

Wenig Aufmerksamkeit wird aber oft weiteren möglichen Konflikten zugewandt. Ein solcher entsteht daraus, dass die Ausübung des Ehrenamts als Betriebsratsmitglied neben die ausfüllende arbeitsvertragliche Verpflichtung tritt. Nach dem Willen des Gesetzgebers soll die Betriebsratsstätigkeit zwar grundsätzlich Vorrang vor der Verpflichtung zur Arbeitsleistung haben. Deshalb ist es gesetzlich vorgeschrieben, die Mitglieder des Betriebsrates **»von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist«.**

(§ 37 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz)

Aber hieraus ergibt sich für das BR-Mitglied die Zwickmühle, in der es entweder seine Betriebsratsaufgaben oder seine dienstlichen Aufgaben vernachlässigen muss. Dieses Problem berührt auch das Verhältnis zu den Arbeitskolleginnen und -kollegen.

Obwohl diese Problemlage auf der Hand liegt, hat der Gesetzgeber sie nicht explizit gelöst. In der täglichen Praxis werden Betriebsratsmitglieder mit dieser bisweilen sehr belastenden Situation allein gelassen. Die Rechtsprechung hat Lösungsansätze geliefert, wird aber in der betrieblichen Praxis zu wenig angewandt.

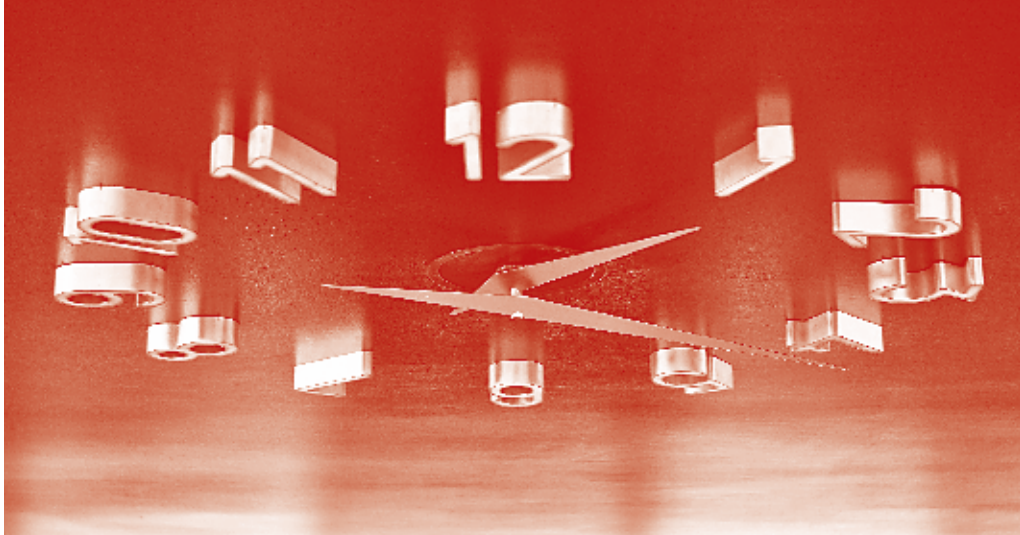
Lösung des Bundesarbeitsgerichts

Im Jahr 1990 hat sich Bundesarbeitsgericht mit dem geschilderten Problem zumindest teilweise auseinandergesetzt:

Das BAG führt in seiner Entscheidung aus, dass § 37 Absatz 2 BetrVG den Zweck habe, die Betriebsratsaufgaben zu sichern, indem die Verpflichtung zur beruflichen Arbeitsleistung beschränkt werde. Erforderliche Betriebsratsarbeit solle Vorrang vor der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung haben. Dem sei normalerweise dadurch Rechnung zu tragen, dass das Betriebsratsmitglied für die Dauer der Wahrnehmung erforderlicher Betriebsratsaufgaben von der Arbeit freigestellt werde.

Nach dem Sinn der gesetzlichen Regelung seien aber bisweilen noch andere Maßnahmen geboten, die die vertragliche Arbeitsleistung des Betriebsratsmitglieds betreffen, wenn anders eine ordnungsgemäße Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben nicht möglich sei. So kann nach dem BAG der Arbeitgeber verpflichtet sein, ein Betriebsratsmitglied von einer ganz bestimmten Arbeit freizustellen, wenn gerade diese Arbeit dazu führen würde, dass das Betriebsratsmitglied seine Betriebsratsaufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllen könnte. Das Betriebsratsmitglied ist dann mit einer anderen Arbeit zu beschäftigen, die der Erledigung der BR-Aufgaben nicht im Weg steht. Freistellung kann also auch die Verpflichtung beinhalten, eine ganz **andere Arbeit zuzuweisen**.

Darüber hinaus muss der Arbeitgeber nach der BAG-Entscheidung von 1990 bei der **Zuteilung des Arbeitspensums** Rücksicht auf die Belastung nehmen, die das Betriebsratsmitglied durch die Betriebsratsaufgaben hat. **»Er darf sich nicht darauf beschränken, das Betriebsratsmitglied während der Zeit, in der es notwendige Betriebsratsaufgaben erledigen muss, zwar von seiner beruflichen Tätigkeit freizustellen, ihm aber für die verbleibende Arbeitszeit ein Arbeitspensum aufzubürden, das auf eine nicht durch Betriebsratstätigkeit verringerte Arbeitszeit zugeschnitten ist. Damit brächte er das Betriebsratsmitglied in die Zwangslage, entweder seine Betriebsratsaufgaben oder seine dienstlichen Aufgaben zu vernachlässigen. Eine derartige Konfliktsituation muss der Arbeitgeber vermeiden, indem er der Inanspruchnahme des Betriebsratsmitglieds ... bei der Zuweisung der zu bewältigenden Arbeitsmenge in angemessener Weise Rechnung trägt.«**



Nur so kommt der Arbeitgeber seiner Freistellungspflicht nach dem BetrVG ordnungsgemäß nach.

Wie der Arbeitgeber dieser sich ergebenden Verpflichtung nachkommt, hat die Rechtsprechung in einer Reihe von Beispielen dargelegt. Möglich ist etwa die Verringerung des Normalarbeitspensums für das Betriebsratsmitglied, wobei das BAG auch eine nachträgliche Korrektur von Arbeitsrückständen ausreichen lässt. Anerkannt ist auch die Versetzung von der Wechselschicht in die Tagesschicht (so auch das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein) oder vom Außen- in den Innendienst.

Hiermit will die Rechtsprechung der Zwangslage für das einzelne Betriebsratsmitglied aus kollidierender Arbeits- und Betriebsratspflicht Rechnung tragen.

Das ungelöste Problem

Zu wenig beachtet ist bislang, dass die Zwangslage des BR-Mitglieds auf dessen Kollegen ausstrahlt. In der Rechtsprechung wurde zwar die Kollision von Arbeits- und Betriebsratspflicht gesehen, gleichzeitig jedoch auf die unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers verwiesen, die Arbeit selbst zu organisieren.

Zwar hat beispielsweise das Arbeitsgericht Nürnberg entschieden, dass der Arbeitgeber bei der Zuteilung von Arbeit auf die Zeit Rücksicht nehmen muss, die das Betriebsratsmitglied neben der erforderlichen Freistellungszeit noch hat. Dies führt dazu, dass der Arbeitgeber die Erledigung der Arbeit gegebenenfalls neu organisieren muss. Dies kann in der Weise erfolgen, dass anstelle des Betriebsratsmitglieds für die Zeit seiner Abwesenheit ein anderer Mitarbeiter dessen Arbeitsplatz einnimmt und dessen Arbeit erledigt. Eine andere Möglichkeit wäre auch, die Arbeit des Betriebsratsmitgliedes während der Zeit seiner Freistellung schlicht nicht machen zu lassen, oder auch, diese Arbeiten zeitlich auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben.

Gleichwohl wird diese Rechtsprechung der tatsächlichen Zwangslage im Bezug zu den Kolleginnen und Kollegen nicht gerecht. Zulässig ist es wohl, bestimmte Arbeiten wie

- Kundenberatung in Ladengeschäften,
- Serviceleistungen,
- Pflege- und Reinigungsarbeiten, die üblicherweise zwischendurch erledigt werden, und Ähnliches

einfach nicht erledigen zu lassen. In einer Vielzahl von Fällen wird jedoch der Arbeitgeber nicht diese Organisationsentscheidung treffen, sondern die verbleibenden Arbeitnehmer mit den Arbeiten des Betriebsratsmitgliedes belasten, so dass diese über ihre eigentliche Arbeitspflicht hinaus belastet werden. Und genau dies führt dann zum eingangs beschriebenen Rechtfertigungsdruck und zur Konfliktsituation für das Betriebsratsmitglied.

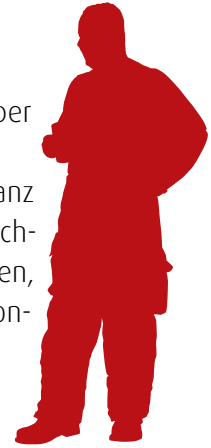
Setzt man aber die Gedanken des BAG aus der Entscheidung von 1990 fort, dürfte diese vielfach praktizierte Vorgehensweise der Arbeitgeber nicht zulässig sein, denn es entsteht ein Druck, der geeignet ist, von der Wahrnehmung von BR-Aufgaben abzuhalten.

Die mögliche Lösung

Wie ist diese Situation zu lösen? Einerseits ist zu empfehlen, dass der Betriebsrat – nicht nur das einzelne Mitglied – einen Dialog mit dem Arbeitgeber darüber sucht, wie die Konfliktlage zwischen geschuldeter Arbeitsleistung und Betriebsratsstätigkeit am besten gelöst werden kann. Dies könnte erfolgen im Sinne einer Umorganisation der Tätigkeit oder gar in Form des vollständigen Ersatzes der Arbeitskraft für ausfallende Tätigkeit. Dadurch, dass der Betriebsrat aktiv an der Umorganisation teilnimmt, soll verhindert werden, dass die Arbeit einfach auf die Arbeitskolleginnen und -kollegen abgewälzt wird. Die Thematik kann insbesondere eingebettet werden in die Rechte des Betriebsrats aus § 92 BetrVG, wonach der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat die Personalplanung, insbesondere den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf gerade vor dem Hintergrund der Vermeidung von Härten, zu beraten hat. Auf Basis dieser Rechtsgrundlage soll verhindert werden, dass sich der Arbeitgeber dem Thema einfach entzieht. Weigert sich der Arbeitgeber in grober Weise, den Beratungspflichten nachzukommen, kann er auf Grundlage eines Verfahrens nach § 23 Absatz 3 BetrVG arbeitsgerichtlich zur Einhaltung seiner Verpflichtung angehalten werden.

Darüber hinaus erscheint es wichtig, bei den Arbeitskolleginnen und -kollegen, für die die BR-Arbeit verrichtet wird, Akzeptanz oder gar Wertschätzung zu schaffen. Vordergründige Nachteile, die die Kollegen in ihrer eigenen Arbeitssituation vorfinden, wenn BR-Mitglieder wieder einmal nicht am Arbeitsplatz sind, können so als eigener Beitrag für die Interessenvertretung und nicht nur als Last empfunden werden. Der Weg zur Akzeptanz der BR-Arbeit führt über eine aktive, interessenge-

rechte Wahrnehmung der betriebsrätlichen Aufgaben und Befugnisse und über Transparenz. Mit anderen Worten: **»Tue Gutes und rede darüber.«** Selbst wenn die Kollision von BR- und Arbeitsaufgaben rechtlich nicht ganz gelöst werden kann, kann so wenigstens im Kollegenkreis über gute Öffentlichkeitsarbeit und sichtbare Ergebnisse ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass Betriebsratstätigkeit nicht den Ausfall von Arbeitsleistung bedeutet, sondern die Wahrnehmung einer für alle wichtigen Aufgabe.



Thomas Müller

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Nürnberg

Der Mindestlohn kommt!

Neues Gesetz mit vielen Ausnahmen

Erstmals gilt von Januar 2015 an in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn. Dann tritt das Mindestlohngesetz vom Sommer 2014 in Kraft, das im Koalitionsvertrag der großen Koalition von 2013 angelegt war. Wir stellen die Grundzüge vor.



- > Vollmundig spricht das Gesetz in § 1 Absatz 1 davon, dass jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns habe. Das klingt erstmal gut. Erstaunlich sind aber die Ausnahmen, die der Gesetzgeber am Ende des Gesetzes in § 22 versteckt hat und die dafür sorgen, dass doch nicht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Mindestlohn erhalten sollen.

Ausnahme- und Übergangsregelungen

Der Mindestlohn von 8,50 Euro soll nicht zur Anwendung kommen für Praktikanten, für Arbeitnehmer unter 18 Jahren, für Auszubildende und ehrenamtlich Tätige und für Langzeitarbeitslose, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung arbeitslos waren. Diese Beschäftigten sollen keine Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sein. Hilfestellung bietet der Gesetzgeber auch den Zeitungszustellbetrieben. Hier soll ein gesetzlicher Mindestlohn im Jahr 2015 lediglich von 6,38 Euro und 2016 von 7,23 Euro gelten. Übergangsregelungen gibt es auch für andere Branchen, falls in diesen ein von der Bundesregierung anerkannter tariflicher Branchenmindestlohn gilt. Hier dürfen die 8,50 Euro noch bis längstens Ende 2016 unterschritten werden. Das ist etwa in der fleischverarbeitenden Industrie, in der Leiharbeit und im Friseurhandwerk der Fall. Damit stellt § 22 MiLoG den § 1 des Gesetzes mehr als in Frage. Es erhält eben nicht jeder Arbeitnehmer ab 01.01.2015 einen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro brutto.

Mindestlohn ist kein Tariflohn

Etwas Besonderes ist es allerdings schon, dass das Mindestlohngesetz einen allgemeinen Grundlohn vorgibt, der die unterste Grenze für die Entlohnung von Arbeitnehmern darstellen soll. Dies führt dazu, dass jeder Vertrag, der einen geringeren Lohn vorsieht, unwirksam ist. Was gilt aber dann, wenn die Vergütungsvereinbarung im Arbeitsvertrag unwirksam ist? Die mindestlohnwidrige Vergütungsvereinbarung wird nicht einfach nur angehoben auf den Mindestlohn. Wenn der Vertrag also eine Vergütung von nur 8,00 Euro brutto in der Stunde vorsieht, erhält der Arbeitnehmer nicht einfach nur 8,50 Euro, also den Mindestlohn.

Vielmehr findet dann § 612 BGB Anwendung. Der Arbeitgeber ist danach verpflichtet, die Vergütung zu zahlen, die im Wirtschaftsgebiet üblicherweise für eine vergleichbare Tätigkeit bezahlt wird. Das kann zum Beispiel auch der einschlägige Tariflohn sein. Gewiefte Arbeitgeber werden daher allen Arbeitnehmern, die jetzt weniger als 8,50 Euro brutto je Stunde verdienen, eine **Anpassung des Arbeitsvertrags zum 01.01.2015 anbieten**, damit diese sich nicht ab Anfang 2015 darauf berufen können, dass sie noch mehr verdienen müssten als den Mindestlohn, nämlich den üblichen Lohn.

Aus der Leiharbeit gelernt

Anscheinend hat der Gesetzgeber aus dem Skandal mit dem Missbrauch der Leiharbeit zumindest insoweit gelernt, dass er für den Mindestlohn **keine Öffnungsklauseln für Tarifverträge** zugelassen hat. Bei der Neuregelung der Leiharbeit hatte der Gesetzgeber den Grundsatz, dass auch Leiharbeitnehmer den gleichen Lohn wie Stammmitarbeiter erhalten sollen, ins Gesetz aufgenommen, jedoch eine Öffnung für Tarifverträge in der Leiharbeit zugelassen. Dies führte zu dem Lohndumping und den bekannten Auswüchsen in der Leiharbeit. Eine derartige Unterschreitung des

Mindestlohnes durch Tarifverträge ist nach dem MiLoG nicht mehr möglich. Auch Tarifverträge, die eine Vergütung unterhalb des Mindestlohns vorsehen, sind rechtswidrig.

Ebenfalls aus der Leiharbeit gelernt hat der Gesetzgeber wohl auch, dass es sinnvoll ist, wenn der Mindestlohn **keiner vertraglichen Ausschlussfrist** mehr unterliegt. Nach § 3 Satz 3 MiLoG ist die Verwirkung des Mindestlohnanspruchs ausgeschlossen. Auch etwaige vertragliche Ausschlussfristen greifen nicht. Damit kann ein Arbeitnehmer, der weniger als den Mindestlohn erhält, trotz bestehender vertraglicher Ausschlussfristen seinen Lohn im Rahmen der gesetzlichen Verjährungsfristen einklagen. An derartigen Fristen waren viele Leiharbeitnehmer bei Nachforderungen gescheitert.



Was zählt alles zum Mindestlohn?

Eine weitere Frage, die sich bei der Höhe des Mindestlohnes stellt, ist, welche Entgeltbestandteile gemeint sind. Da der Mindestlohn von 8,50 Euro je Stunde zu zahlen ist, werden Arbeitgeber in Zukunft versuchen, möglichst viele sonstige Vergütungsbestandteile in den Mindestlohn hineinzurechnen. Das ist kein neues Phänomen. Bereits im Rahmen der Entsenderichtlinie haben Arbeitgeber versucht, Lohnbestandteile auf den Mindestlohn anzurechnen, um die Mindestlohnvorschriften im engeren Sinne zu umgehen.

Nach einhelliger Meinung ist hier auf die Rechtsprechung zur Entsenderichtlinie und zum Arbeitnehmerentendegesetz zurückzugreifen. Der Europäische Gerichtshof und das Bundesarbeitsgericht gehen davon aus, dass zwar alle Leistungen, die als Ge-

genleistung für die Arbeit erbracht werden, Lohn im eigentlichen Sinne sind und somit zum Mindestlohn zählen. Zulagen und Zuschläge, die der Arbeitnehmer aber nur erhält, wenn er etwa mehr arbeitet oder unter besonders erschwerten Bedingungen arbeiten muss, also **Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen, Zuschläge für Nacharbeit etc.**, fallen hierunter **nicht**. Sie werden für ein Zusätzliches geleistet, nicht für die Arbeit im engeren Sinne. Gerade in den betroffenen Bereichen der Saisonarbeit oder in den Bereichen, in denen ausländische Arbeitskräfte eingesetzt werden, werden die Arbeitgeber häufig versuchen, die Leistungen für Kost und Logis dem Mindestlohn zuzurechnen. Dies ist jedoch durch das Gesetz bisher nicht vorgesehen, auch wenn die Koalitionsparteien angekündigt haben, Derartiges noch festlegen zu wollen.

Handlungsfelder für Betriebsräte

Es ist zu erwarten, dass die Arbeitgeber versuchen werden, die Mindestlohnregelungen zu unterlaufen. Die oben beschriebenen Ausnahmeregelungen öffnen hierfür Tür und Tor.

Wir erwarten insbesondere, dass die Zahl der »Praktikanten« in den Betrieben zunehmen wird. Gleiches gilt für sogenannte Selbstständige.

Die Betriebsräte können hier über **§ 99 Betriebsverfassungsgesetz** erfolgreich einwirken. Bei **Praktikanten** wird dies noch etwas einfacher als nach der früheren Rechtslage. Erstmals enthält das Gesetz nämlich eine Definition, was ein Praktikum eigentlich bedeutet. Praktikant ist nach § 22 Absatz 1 MiLoG nur derjenige, der sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt. Damit wird klargestellt, dass ein echter Praktikant im Betrieb »etwas lernen soll«, wohingegen in vielen Fällen die sogenannten »Praktikanten« nur als billige Arbeitskräfte eingesetzt werden.

Der Betriebsrat kann daher m. E. wegen Verstoßes gegen ein Gesetz (§ 99 Absatz 2 Nr. 1 BetrVG) der Einstellung eines unechten Praktikanten die Zustimmung verweigern, wenn dieser nicht den Mindestlohn erhalten soll. Anders als bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern geht es nämlich nicht um eine Vertragskontrolle eines Fremdmitarbeiters. Vielmehr ist eine Einstellung entgegen dem MiLoG an sich bereits ein Rechtsverstoß. Der Betriebsrat wird jedoch natürlich auch darauf zu achten haben, dass die tariflichen Eingruppierungsvorgaben eingehalten werden, wenn ein Tarifvertrag anwendbar ist.

Darüber hinaus sollten die Betriebsräte, sofern in ihren Betrieben Arbeitnehmer tätig sind, die bisher weniger als 8,50 Euro verdient haben, ab dem 01.01.2015 regelmäßig **Einblick in die Bruttolohn- und -gehaltslisten nehmen**, um zu überprüfen, ob der Arbeitgeber die gesetzlichen Vorgaben zum Mindestlohn auch einhält.

Zu beachten ist auch, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat zu beteiligen hat, sofern er die **Vergütungsstruktur** im Betrieb verändern möchte, also insbesondere Vergü-

tungsbestandteile verändern möchte, um den Mindestlohn zu unterlaufen. Ohne Zustimmung der Betriebsräte ist dies nicht möglich. (§ 87 Absatz 1 Nr. 10 und 11 BetrVG)

Fazit

Die echten Diskussionen über den Mindestlohn stehen noch bevor. Bereits jetzt bringen die Juristen auf Arbeitgeber- und auf Arbeitnehmerseite in Fachpublikationen ihre Argumente in Stellung. Nichtsdestoweniger werden gemäß den statistischen Daten der Bundesregierung von 2015 an etwa 3,7 Millionen Arbeitnehmer mehr Lohn erhalten, da sie bisher weniger als 8,50 Euro je Stunde verdienen. Zum Januar 2017 steht sodann die erste Erhöhung an. Mit dem Gesetz ist die Bundesrepublik aber nach wie vor weit von dem Ziel des Koalitionsvertrages entfernt, in dem es hieß, dass mit einem gesetzlichen Mindestlohn für faire Löhne gesorgt werden sollte. Die Betriebsräte können im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte dieses Ziel unterstützen.

Siehe:

www.gesetze-im-internet.de/milog



Jürgen Markowski

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Nürnberg

Kündigung und Steuer

Optimierung bei Kirchensteuer & Arbeitslosengeld

Werden Beschäftigte entlassen und im Anschluss arbeitslos, können sie in zweifacher Hinsicht ihr Einkommen während der Arbeitslosigkeit erhöhen. Erhalten sie eine Abfindung, fällt eventuell Kirchensteuer an. Diese können sie reduzieren. Erhalten sie Arbeitslosengeld, können sie dessen Höhe beeinflussen.



> 1. Kirchensteuer

Unterliegen Beschäftigte der Kirchensteuerpflicht, muss auch für ihre Abfindung Kirchensteuer gezahlt werden.

Die Kirchen gewähren jedoch einen Nachlass von 50 % der auf die Abfindung entfallenden Kirchensteuer. Sind die betroffenen Beschäftigten auch nach zwei Jahren noch arbeitslos, erlassen die Kirchen sogar zwei Drittel der anfallenden Kirchensteuer. Der Nachlass wird aber erst gewährt, wenn der Landeskirche der Steuerbescheid vorgelegt wird. Dann errechnet die Landeskirche den auf die Abfindung anfallenden Steueranteil und informiert das zuständige Finanzamt über den Erstattungsanspruch. Zum Nachweis müssen die Betroffenen eine Bestätigung der Agentur für Arbeit über die Dauer der Arbeitslosigkeit vorlegen.

Die Abfindung ist in dem Jahr zu versteuern, in dem sie zufließt. Den Beschäftigten ist daher zu raten, auf jeden Fall eine Steuererklärung abzugeben. Nur so können sie die Steuerlast auf die Abfindung mindern.

Weitere Auskünfte geben die Landeskirchen.



2. Arbeitslosengeld

Indem sie die Steuerklasse wechseln, können die Beschäftigten die Höhe des Arbeitslosengeldes beeinflussen.

Die Höhe des Arbeitslosengeldes richtet sich nach dem zuletzt bezogenen Nettoeinkommen. Dessen Höhe ist von der Wahl der Steuerklasse abhängig. Beschäftigte, die die Steuerklasse V gewählt haben, erhalten ein geringeres Arbeitslosengeld als Beschäftigte, die der Steuerklasse IV angehören.

Die Agentur für Arbeit legt bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes die am 1. Januar gültige Steuerklassenkombination zugrunde. Wer befürchten muss, arbeitslos zu werden, sollte daher seine Steuerklasse vor Jahresende überprüfen und gegebenenfalls ändern.

Wechselt ein Arbeitnehmer vor Ende des Jahres und vor Beginn der Arbeitslosigkeit zum Beispiel von Steuerklasse V zu Steuerklasse IV, erhöht er sein Arbeitslosengeld. Hierzu muss der Arbeitnehmer sich vom Finanzamt eine Bescheinigung erteilen lassen.

Jeder spätere Wechsel, auch wenn er vor Eintritt der Arbeitslosigkeit erfolgt, kann allerdings problematisch werden. Erhöht sich das Arbeitslosengeld nach dem Steuerklassenwechsel, führt die Agentur für Arbeit eine Zweckmäßigsprüfung durch. Nur wenn sich durch den Steuerklassenwechsel die monatliche Steuerlast insgesamt vermindert, akzeptiert die Agentur für Arbeit den Steuerklassenwechsel.

Ein Wechsel von Steuerklasse IV in Steuerklasse »IV mit Faktor« stellt keinen Steuerklassenwechsel dar und kann auch noch kurz vor Beginn der Arbeitslosigkeit erfolgen. Die Umschreibung von Steuerfreibeträgen kann also das Arbeitslosengeld erhöhen.



Wer es sich finanziell erlauben kann, sollte als Verheirateter von Steuerklasse IV oder V zu Steuerklasse III wechseln. Dadurch erhöht er sein Arbeitslosengeld. Unterm Strich bleibt dadurch mehr Netto für ein Ehepaar. Die Steuern bleiben nach einem Lohnsteuerjahresausgleich zwar gleich, aber das Arbeitslosengeld ist höher.

Siehe:

§ 153 Absatz 3 Satz 1 Nr. 1 SGB III

§§ 38b, 39f Einkommensteuergesetz

Leitfaden für Arbeitslose, Ratgeber zum SGB III, Fachhochschulverlag, 30. Auflage 2014



Stefan Gild-Weber

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Mannheim

Nachtdienst-Unfähigkeit ist keine Arbeitsunfähigkeit



Krankenschwester gewinnt in allen Instanzen

Arbeitsfähig ist man nach dem Bundesarbeitsgericht nur ganz oder gar nicht. Auf Teilleistungen muss sich der Arbeitgeber nicht einlassen. Wenn der Arbeitgeber die Arbeit aber im Rahmen des Arbeitsvertrags auch dergestalt an einen gesundheitlich eingeschränkten Arbeitnehmer anpassen kann, dass dieser sie vollständig leisten kann, liegt keine Arbeitsunfähigkeit vor. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer dann in der modifizierten Weise beschäftigen.

> Der Fall

In einem Krankenhaus mit ungefähr 2000 Beschäftigten arbeitete eine Krankenschwester im Schichtdienst. Nachtschichten fielen neben den anderen Schichten (Früh-, Zwischen- und Spät-) nur zu etwa 5 % der Arbeitszeit an. Die Krankenschwester wurde krank und musste dauerhaft Medikamente einnehmen, die müde machen und dazu führen, dass man nachts einschläft und keine Nachtdienste leisten kann. Aufgrund dieser Einschränkung wollte das Krankenhaus die Arbeitnehmerin nicht mehr beschäftigen, sondern erklärte sie vielmehr für arbeitsunfähig. Es leistete sechs Wochen Entgeltfortzahlung und danach nichts mehr. Die Arbeitnehmerin wurde, obwohl sie im Arbeitsverhältnis stand, Arbeitslosengeldempfängerin. Sie bot dem Krankenhaus ausdrücklich an, voll zu arbeiten, mit Ausnahme von Nachtschichten. Gerichtlich hatte sie bis hin zum Bundesarbeitsgericht (BAG) Erfolg: Der Arbeitgeber muss die Krankenschwester unter Verzicht auf Nachtdienste beschäftigen und ihr das entgangene Arbeitsentgelt für die beschäftigungsfreie Zeit nachzahlen.

Die Lösung

Wie begründet das Bundesarbeitsgericht seine Entscheidung? Arbeitsunfähigkeit liegt nach der ständigen Rechtsprechung vor, »wenn der Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Tätigkeit nicht mehr ausüben kann oder nicht mehr ausüben sollte, weil die Heilung der Krankheit nach ärztlicher Prognose verhindert oder verzögert würde« (so das Urteil im Fall der Krankenschwester). Durch den Bezug auf die »vertraglich geschuldete« Tätigkeit kommt das Direktionsrecht (Weisungsrecht) ins Spiel: Die Nachtschichten können zwar geschuldet sein, aber es bedarf dazu einer Anweisung des Arbeitgebers. Ebenso kann der Arbeitgeber auch Arbeitszeiten zuweisen, in denen keine Nachtschicht vorkommt. Das BAG betont, dass die Arbeitnehmerin in jeder Hinsicht mit Arbeit als Krankenschwester belastbar ist und die – seltenen – Nachtschichten die einzige Ausnahme bilden.

Damit liege keine verminderte Arbeitsfähigkeit vor, »aufgrund derer der Arbeitnehmer die vertraglich festgelegte volle Arbeitsleistung (...) nicht erbringen kann.« Etwas anderes seien nämlich die Fälle, »in denen der Arbeitnehmer eine volle Arbeitsleistung erbringen kann und lediglich gehindert ist, der gesamten Bandbreite der arbeitsvertraglich an sich möglichen Leistungsbestimmungen gerecht zu werden.« Wenn es also eine Arbeit im Unternehmen gibt, die sowohl zum Arbeitsvertrag als auch zu den gesundheitlichen Einschränkungen passt, kann der Arbeitgeber diese zuweisen und so auf den Arbeitnehmer Rücksicht nehmen.

Nach dieser Differenzierung kommt es allerdings maßgeblich darauf an, wie der Arbeitsvertrag gefasst ist. Hätte es im Arbeitsvertrag eine Festlegung auf Nachtdienste gegeben, hätte das BAG nach seinen Ausführungen anders entscheiden müssen. Vorsicht ist deshalb bei Verallgemeinerungen der Entscheidung geboten.

Ob der Arbeitgeber sich darauf einlassen muss, dem gesundheitlich eingeschränkten Arbeitnehmer eine angepasste Tätigkeit zuzuweisen, hängt nach dem BAG letztlich von einer Abwägung der beiderseitigen Interessen ab. Auf diese Weise wird festgestellt, ob der Arbeitgeber sich bei der genauen Bestimmung der zu leistenden Arbeit im Rahmen »billigen Ermessens« hält. Im Fall der Krankenschwester sah das BAG in den Nachtdiensten »nur eine untergeordnete Modalität ihrer Arbeitsleistung insgesamt«. »Die Besonderheiten des Schichtdienstes stellen kein unüberwindbares tatsächliches Hindernis dar, die Klägerin nicht zu Nachtdiensten einzuteilen.« Außerdem sei der Arbeitgeber auch nicht rechtlich gezwungen gewesen, der Arbeitnehmerin Nachtdienste zuzuweisen: Sowohl der Tarifvertrag als auch die Arbeitszeit-Betriebsvereinbarung gäben ihm nur die Möglichkeit, Nachtdienste zuzuweisen.



Bei der Gewichtung der beiderseitigen Interessen stellt das BAG dem »hohen Interesse« der »langjährig (...) beschäftigten« Arbeitnehmerin die vergleichsweise geringe Beeinträchtigung des Krankenhauses gegenüber. »Besondere Interessen anderer Arbeitnehmer sind weder vorgetragen noch sonst ersichtlich. Die Beklagte hat nicht einmal vorgetragen, es habe konkrete Beschwerden gegeben oder es sei aus bestimmten Gründen schwer, frei werdende Nachtdienste gleichmäßig zu verteilen oder andere Arbeitnehmer hierfür zu gewinnen. Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang zutreffend auf die Größe des Betriebs und den geringen Anteil der Nachtdienste abgestellt.«

Das BAG behandelt auch das Argument des Arbeitgebers, die Kollegen der Krankenschwester nicht benachteiligen zu dürfen. Denn die Nachtdienste, die sonst die Klägerin geleistet hätte, mussten nun Kollegen zusätzlich übernehmen. Das ist nach dem BAG aber kein Hindernis: »Der von der Beklagten bemühte Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet gerade, Unterschiedliches auch unterschiedlich zu behandeln und den sachlichen, hier sogar zwingenden Gründen bei der Klägerin Rechnung zu tragen.«



Fazit

Die Entscheidung ist ein gutes Signal für Rücksichtnahme auf gesundheitliche Einschränkungen der beschäftigten Menschen. Sie fügt sich in die bisherige Rechtsprechung zur Arbeitsunfähigkeit widerspruchsfrei ein und verdeutlicht eine wichtige Abgrenzung zur verminderten Arbeitsfähigkeit. Der Fall wird aber auch dadurch geprägt, dass ein Arbeitgeber ein auf der Hand liegendes, leicht mögliches Entgegenkommen – geradezu eine Selbstverständlichkeit – verweigerte. Es wäre dem Krankenhaus ein Leichtes gewesen, die Arbeitnehmerin von den Nachtschichten

zu verschonen. Wie das BAG entschieden hätte, wenn gesundheitliche Einschränkungen bei einer Vielzahl von Arbeitnehmern zu berücksichtigen gewesen wären, wenn überhaupt in größerem Umfang Nachtdienste angefallen wären und Kollegen sich über die Zusatzbelastung beschwert hätten, bleibt offen. Maßgeblich für eine korrekte Ausübung des Weisungsrechts sind die jeweiligen konkreten betrieblichen Verhältnisse.

Auch gibt die Entscheidung niemandem das Recht, sich den Nachtdiensten zu entziehen, indem er sich selbst für nachtdienstunfähig erklärt. Im entschiedenen Fall gab es eine betriebsärztliche Bestätigung, und der Arbeitgeber bestritt im Prozess nicht die gesundheitliche Einschränkung der Klägerin. In diesem Zusammenhang sollten Betriebs- und Personalräte aber eine Option kennen, auf die das BAG am Rand hinweist: Nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) kann man sich unter bestimmten Voraussetzungen von der Nachtarbeit befreien lassen – bei Gesundheitsgefährdung, zur Kinderbetreuung oder zur Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger.

Die BAG-Entscheidung macht schließlich auch deutlich, dass es für die Lösung auf die Formulierung des Arbeitsvertrags im Einzelfall ankommt – und damit oft genug auf Zufall, denn die entschiedene Konstellation wird in den seltensten Fällen von den Arbeitsvertragsparteien bedacht worden sein.



Siehe:

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 09.04.2014, Aktenzeichen 10 AZR 637/13,

www.bundesarbeitsgericht.de

§ 6 Absatz 4, § 2 Absatz 5 Arbeitszeitgesetz



Dr. Julian Richter

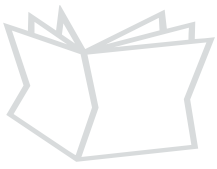
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg




Weiterlesen ...

Eine Auswahl von neueren Veröffentlichungen unserer Kooperations-Anwälte

- **Bartl, Ewald | Romanowski, Roman**
Leiharbeit – Zwei brennende Fragen nach wie vor ungeklärt
AiB 2013, Ausgabe 11, S. 611 – 615
- **Bartl, Ewald**
Zeitlich unbegrenztes Anschlussverbot bei Sachgrund loser Befristung
Entscheidungsbesprechung zu LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 26.9.2013 – 6 Sa 28/13
und LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 21.2.2014 – 7 Sa 64/13
AiB 2014, Ausgabe 5, S. 70 – 71
- **Bartl, Ewald**
Arbeitsrecht im Betrieb auch in Zeiten des Internets!
Entscheidungsbesprechung zu LAG Baden-Württemberg,
Beschluss vom 25.9.2013 – 4 TaBV 3/13 und BAG, Beschluss vom 19.3.2014 – 7 ABN 91/13
AiB 2014, Ausgabe 6, S. 70 – 71
- **Detlef Fricke**
BetrVG – Praxiskommentar
Siebert/Becker: Betriebsverfassungsgesetz (www.betriebsratspraxis24.de/fachwissen/),
Kommentierung der §§ 1 – 4, 7 – 9, 11, 15 – 20 BetrVG
- **Dr. Rüdiger Helm | Matthias Mücke**
Sozialtarifvertrag in der Praxis: Bessere Leistungen für Gewerkschaftsmitglieder
AuR 2014, 366 – 370
- **Dr. Rüdiger Helm | Michael Huber**
Arbeitsschutz am Flughafen, die Umsetzung des § 8 ArbSchG
AiB 11/2014, S. 47 – 50
- **Dr. Rüdiger Helm**
BetrVG – Praxiskommentar
Siebert/Becker: Betriebsverfassungsgesetz (www.betriebsratspraxis24.de/fachwissen/),
Kommentierung der §§ 87 – 89, 92 – 95, 99 – 101, 104, 105 BetrVG
- **Dr. Rüdiger Helm | Christine Steinicken**
Viele Wege führen nach Rom – Was tun, wenn die Durchsetzung des Arbeitsschutz-
rechts den Betriebsrat vor eine zu gewaltige Aufgabe zu stellen scheint?
AiB 12/2014, S. 58 – 59



Weiterlesen ...

- **Hjort, Jens Peter**
BAG: Beendigung einer vorläufigen personellen Maßnahme bedarf nicht der Zustimmung des Betriebsrats, Entscheidungsbesprechung zu BAG vom 15.04.2014 – 1 ABR 101/12
Arbeitsrecht Aktuell 2014, Seite 420
- **Hjort, Jens Peter**
BAG: Begrenzung einer Betriebsrente durch eine Gesamtversorgungsregelung, Entscheidungsbesprechung zu BAG vom 18.02.2014 – 3 AZR 833/12
Arbeitsrecht Aktuell 2014, Seite 228
- **Hjort, Jens Peter**
BAG: Verdachtskündigung und heimliche Videoüberwachung, Entscheidungsbesprechung zu BAG vom 21.11.2013 – 2 AZR 797/11
Arbeitsrecht Aktuell 2014, Seite 101
- **Hjort, Jens Peter**
BAG: Abweichung der Namensliste von der Auswahlrichtlinie, Entscheidungsbesprechung zu BAG vom 24.10.2013 – 6 AZR 854/11
Arbeitsrecht Aktuell 2014, Seite 16
- **Hjort, Jens Peter**
Aufhebungsvertrag und Abfindung – Strategien, Tipps und Musterverträge
 Bund-Verlag, 5. Auflage, Dezember 2014
- **Hjort, Jens Peter**
Leitfaden für den Wirtschaftsausschuss

(herausgegeben zusammen mit Michael Erhardt, Andrea Rothkegel, Sandra Schneider)
Bund-Verlag, 3. Auflage 2014
- **Richter, Julian**
Hoppla – und zugestimmt [zu Fehlerquellen bei § 99 BetrVG]
AiB 2014, Seite 62
- **Sendelbeck, Georg**
Virtuelle Betriebsratsitzungen - Moderne Technik für die betriebliche Interessenvertretung
Computer und Arbeit, Ausgabe Juni 2014, S. 31 – 33



Weiterlesen ...

- **Sendelbeck, Georg**
E-Learning im Betrieb – Mitgestalten von digitalen Lernangeboten
Computer und Arbeit, Ausgabe Dezember 2014, S. 4ff
- **Wulff, Manfred**
Den Hebel ansetzen
AiB 2014, Seite 10 ff.
- **Wulff, Manfred**
Finger weg vom Betriebsrat!
AiB 2014, Seite 24 ff.
- **Wulff, Manfred**
Gut präpariert in die Einigungsstelle – am Beispiel Arbeitsschutz
Gute Arbeit 2014, Seite 16 ff.

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

Christian Fraatz*, Dieter Hummel*, Mechtild Kuby*, Nils Kummert*,
Sebastian Baunack*, Lukas Middel, Sandra Kunze*, Dr. Silvia Velikova*,
Anne Weidner*, Marion Burghardt*, Michael Tscherch*, Damiano Valgolio,
Gerd Denzel, Norbert Schuster, Lutz Seybold*

Immanuelkirchstraße 3 – 4	Marburger Straße 2
10405 Berlin	10789 Berlin
Telefon: 030 446792-0	Telefon: 030 2543960
Fax: 030 446792-20	Fax: 030 446792-20
info@dka-kanzlei.de www.dka-kanzlei.de	

22303 Hamburg | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft

Klaus Müller-Knapp*, Jens Peter Hjort*, Manfred Wulff*, Ute Kahl*, Dr. Julian Richter*,
Jasmin Stahlbaum-Philp*, Dr. Vera Braun*, Dr. Lisa Moos

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

28195 Bremen | Kanzlei Sieling · Winter · Dette · Nacken

Tilo Winter*, Dieter Dette*, Michael Nacken*, Sonja Litzig*, Dr. jur. Pelin Ögüt*,
Dilek Ergün, Markus Barton

Am Wall 190
28195 Bremen
Telefon: 0421 337570 | Fax: 0421 325836
kooperation@arbeitsrecht-bremen.de | www.arbeitsrecht-bremen.de

30159 Hannover | Kanzlei Detlef Fricke und Joachim Klug

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

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

44137 Dortmund | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*, Iris Woerner*, Kerstin Rogalla, Ulrich Karthaus*
Kampstraße 4A (Krügerpassage)
44137 Dortmund
Telefon: 0231 822013 | Fax: 0231 822014
arbeitsrecht@ingelore-stein.de | www.ingelore-stein.de

60313 Frankfurt am Main | Büdel Rechtsanwälte

Detlef Büdel*, Udo Rein*, Nina Finger, Dr. Patrick Fütterer*, Christine Zedler
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*
Scheffelstraße 11
60318 Frankfurt
Telefon: 069 15392820 | Fax: 069 15392821
mail@arbeitnehmer-kanzlei.de | www.arbeitnehmer-kanzlei.de

65185 Wiesbaden | Schütte & Kollegen

Reinhard Schütte*, Kathrin Schlegel*, Jakob T. Lange, Simon Kalck
In Bürogemeinschaft mit: Brigitte Strubel-Mattes*
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*, Stefan Gild-Weber*, Andrea von Zelewski
P 7, 6 – 7 (ÖVA-Passage)
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,
Diana Arndt-Riffler* (in Bürogemeinschaft)
Johannesstraße 75
70176 Stuttgart
Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320
info@kanzlei-bww.de | www.kanzlei-bww.de

79098 Freiburg | Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*, Ricarda Ulbrich* (auch Fachanwältin für Sozialrecht und
Mediatorin), Cornelia Czuratis
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

Wolfgang Manske*, Ute Baumann-Stadler*, Beate Schoknecht*,
Jürgen Markowski*, Sabine Feichtinger*, Thomas Müller*, Judith Briegel*,
Dr. Sandra B. Carlson LL.M.*, Andreas Bartelmeß*, Georg Sendelbeck, Axel Angerer,
Patrick Sticher LL.M.
Bärenschanzstraße 4
90429 Nürnberg
Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 265150
kanzlei@manske-partner.de | www.manske-partner.de

* Fachanwältin 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
- Fotos Autorenportraits: Autoren; S. 19 Oliver Poppke