

ArbeitnehmerAnwälte

Rundbrief Nr. 14
März 2011

Die Anwaltskooperation
für ArbeitnehmerInnen,
Betriebs- und Personalräte

Betriebsratsmitglied kann unbefristeten Arbeitsvertrag verlangen

Arbeitsgericht München: Schutz der Betriebsratstätigkeit

Betriebsräte haben den besonderen Kündigungsschutz, um ihre Aufgaben im Interesse der Belegschaft unabhängig erfüllen zu können (§§ 15 KSchG, 103 BetrVG). Wie ist das aber möglich, wenn ihr Arbeitsvertrag befristet ist? – Das Arbeitsgericht München hatte einen Fall zu entscheiden und hat entschieden: Eine sachgrundlose Befristung ist bei Betriebsratsmitgliedern nicht möglich; sie können einen unbefristeten Arbeitsvertrag verlangen.

Ein Unternehmen betreibt zahlreiche Lebensmitteleinzelhandelsfilialen in Südbayern. Der klagende Arbeitnehmer wurde als Abteilungsleiter zunächst zweimal befristet für sechs Monate, dann für ein Jahr beschäftigt. Es handelte sich ausschließlich um so genannte sachgrundlose (besser: willkürliche) Befristungen nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Für diese Befristungen, die nur maximal zwei Jahre möglich sind, wird kein besonderer Grund – wie zum Beispiel die gefallenen Arbeitnehmers – verlangt. Zwei Monate vor Ablauf der letzten Befristung wurde der Arbeitnehmer zum Betriebsratsmitglied gewählt. Der Arbeitgeber war der Auffassung, dass das Arbeitsverhältnis trotzdem mit Ablauf der Befristung ende. Hiergegen wehrte sich der Arbeitnehmer und erhob Entfristungsklage beim Arbeitsgericht München.

Das Arbeitsgericht gab dem Betriebsratsmitglied Recht. Unter anderem stützte es sich dafür auf Europarecht: Die Richtlinie 2002/14/EG („Konsultationsrichtlinie“) verlangt, dass die für den Interessenausgleich zuständigen Arbeitnehmervertreter, also Betriebsräte „bei der Ausübung ihrer Funktion einen ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten genießen, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen“. Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (EGC) garantiert

Manske & Partner
Kanzlei für Arbeitsrecht

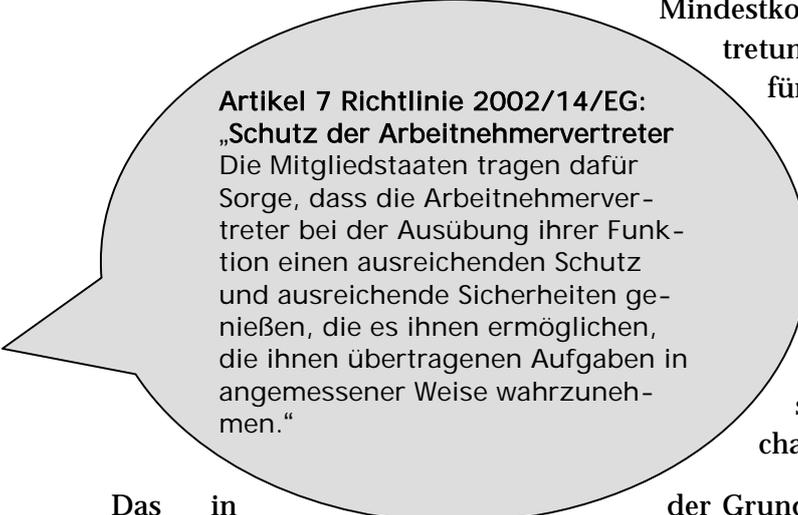
Bärenschanzstraße 4
90429 Nürnberg

Telefon 0911 - 30 73 10
Telefax 0911 - 26 51 50

kanzlei@manske-partner.de
www.manske-partner.de

§ 14 Abs. 2 TzBfG:

„Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; ...“



Artikel 7 Richtlinie 2002/14/EG:
„Schutz der Arbeitnehmervertreter
Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die Arbeitnehmervertreter bei der Ausübung ihrer Funktion einen ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten genießen, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen.“

Mindestkonsultationsrechte für Beschäftigtenvertretungen und einen Mindestbestandsschutz für Arbeitsverhältnisse. Die Grundrechtecharta findet ausschließlich(!) zur Auslegung und Anwendung des europäischen Rechts oder auf europäischen Normen beruhender Rechtsvorschriften Anwendung. Das Befristungsrecht beruht aber auf einer europäischen Richtlinie. Daher konnte sich der Kollege auf die Grundrechtecharta berufen.

Das in der Grundrechtecharta garantierte Recht auf Anhörung der für den Interessenausgleich zuständigen Beschäftigtenvertreter – in Deutschland sind das die Betriebsräte – ist nur gewährleistet, wenn Beschäftigte auch zum Arbeitgeber gegensätzliche Auffassungen artikulieren können, ohne ungerechtfertigte Sanktionen befürchten zu müssen. Daher ist es notwendig, dass Betriebsräte einen arbeitsvertraglichen Bestandsschutz haben, der ihnen eine auch kritische Aufgabenwahrnehmung ermöglicht. Befristet Beschäftigte können Betriebsräte werden. Einen gesetzlich verankerten Bestandsschutz, also ein Recht nach Fristablauf weiterbeschäftigt zu werden - wie es für Jugend- und Auszubildendenvertreter existiert – kennt die Bundesrepublik nicht.

Der Benachteiligungsverbot- und der besondere Kündigungsschutz (§§ 78, 103 BetrVG, § 15 KSchG) schützt nach der aktuellen Rechtspraxis im befristeten Arbeitsverhältnis nicht vor dem Vertragsende durch Fristablauf. Es besteht eine Schutzlücke zum Nachteil des befristet beschäftigten Betriebsratsmitglieds. Nimmt ein Betriebsratsmitglied ernsthaft seine Aufgaben nach dem BetrVG wahr, läuft es Gefahr, keinen Anschlussvertrag zu erhalten. Gerade bei der sachgrundlosen Befristung befristet der Arbeitgeber nicht, weil er einen vorübergehenden Bedarf hat, sondern weil er sich die Person entweder länger anschauen möchte oder einfach weil er zur Befristung berechtigt ist und keine Rechtspflichten eingehen möchte. Ein Anschlussvertrag hängt einzig und allein vom Willen (und der Tageslaune) des Arbeitgebers ab.

Die Schutzlücke ist im deutschen Recht europarechtskonform dadurch zu schließen, dass § 14 Abs. 2 TzBfG auf befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder nicht angewendet werden darf. Der europäische Gerichtshof hat betont: „Es obliegt daher dem nationalen Gericht (...) im Rahmen seiner Zuständigkeiten den rechtlichen Schutz, der sich für den Einzelnen aus dem Gemeinschaftsrecht ergibt, zu gewährleisten und die volle Wirksamkeit des Gemeinschaftsrechts zu garantieren, indem es jede möglicherweise entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lässt.“ Da in der Bundesrepublik die Konsultationsrichtlinie trotz Fristablauf nicht umgesetzt ist, sind die Gerichte verpflichtet, das innerstaatliche Recht entsprechend richtlinienkonform anzuwenden.

Das Arbeitsgericht München hält fest, dass das nach der Grundrechtecharta vorgesehene Anhörungsrecht der Arbeitnehmervertretungen verlangt, dass ein Vertreter der Arbeitnehmer auch tatsächlich in der Lage sein muss, seine gegebenenfalls gegenteiligen Ansichten gegenüber dem Arbeitgeber zu äußern.

„Demzufolge kann ein Arbeitnehmer möglicherweise nicht das Risiko eingehen, wenn er einen befristeten Arbeitsvertrag nach § 14 Abs. 2 TzBfG hat, Betriebsrat zu werden bzw. in dieser Eigenschaft seine Meinung klar zu vertreten, da er eine möglicherweise deswegen erfolgende Beendigung/unterbliebene Fortsetzung nur sehr schwer in einem Verfahren überprüfen lassen kann, in dem er die Beweislast für den Missbrauch trägt. Damit wird aber dem Gedanken des Art. 27 der europäischen Grundrechtscharta und des Art. 7 der Richtlinie 2002/14/EG unzureichend Rechnung getragen“,

so das Arbeitsgericht in seinen Entscheidungsgründen.

Richtungsweisende Entscheidung

Das Urteil verdient in vielerlei Hinsicht Aufmerksamkeit: Es bekräftigt, dass das befristete Arbeitsverhältnis die Ausnahme – besonders die sachgrundlose Befristung – von der Regel des unbefristeten „Normalarbeitsvertrags“ ist. Es wirft mittlerweile ehern geglaubte Prinzipien deutschen Arbeitsrechts über den Haufen: Befristete Verträge enden mit Fristablauf, egal ob es einen schwerbehinderten Menschen, ein Betriebsratsmitglied oder eine werdende Mutter trifft.

Es begründet, warum der Anwendungsbereich der sachgrundlosen Befristung eng zu fassen und immer wieder neu anhand der europarechtlichen Vorgaben zu überprüfen ist: Muss folglich nicht auch die sachgrundlose Befristung werdender Mütter, von Wahlvorständen und Ersatzmitgliedern des Betriebsrats auf den Prüfstand gestellt werden? Und gelten nicht die gleichen Argumente wie bei der Willkürbefristung auch für die Sachgrundbefristung? Nämlich angepasstes Verhalten aus Angst vor der Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses?

Siehe:  Arbeitsgericht München, Urteil vom 08.10.2010, Aktenzeichen 24 Ca 861/10 (rechtskräftig). Die Entscheidung ist auf der Homepage der Münchener Kooperationskanzlei veröffentlicht: www.menschenrechte-im-betrieb.de

Regina Bell, Rechtsanwältin, Rüdiger Helm, Rechtsanwalt, München

Die Kooperation ArbeitnehmerAnwälte – von Hamburg bis Konstanz

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 an elf Standorten in Deutschland: Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg, Hannover, Konstanz, Mannheim, München, Nürnberg und Wiesbaden.

Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Pfandbons und kein Ende?

Bleibt sich das Arbeitsgericht Berlin treu?

In den letzten Wochen ist ein Urteil des Arbeitsgerichts Berlin aufgefallen, in dem es um Pfandbons im Wert von 6,06 € geht. Das Gericht hält die Kündigung eines Supermarkt-Kassierers in diesem Zusammenhang für wirksam. Berühmt geworden war 2008/2009 der Fall „Emmely“, in dem eine Kassiererin verloren gegangene Pfandbons im Wert von 1,30 € für sich selbst eingelöst hatte und hierfür mit dem Segen des Arbeitsgerichts und Landesarbeitsgerichts Berlin entlassen worden war. Das Bundesarbeitsgericht hatte das Urteil in Sachen „Emmely“ am 10.06.2010 aufgehoben und die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt. Der neue Pfandbon-Fall ist nun ganz anders, zeigt aber die verbliebenen Probleme.

Der Kassierer im neuen Pfandbon-Fall soll nicht fremde, bereits existierende Pfandbons für sich eingelöst, sondern neue – falsche – Pfandbons erstellt haben und sich die Beträge selbst ausgezahlt haben. Damit wäre der Arbeitgeber zumindest nachvollziehbar geschädigt. Es geht auch um 4,76 € mehr als im Fall „Emmely“.



Es reicht der Verdacht

Aber ein Manko an der Rechtsprechung zur verhaltensbedingten Kündigung hat das BAG im Fall „Emmely“ nicht beseitigt: Die Zulässigkeit der sog. Verdachtskündigung. Wie anfangs „Emmely“ steht auch der Kassierer im neuen Fall nur unter Verdacht; das vorgeworfene Verhalten ist nicht erwiesen. Im Fall „Emmely“ erledigte sich dieses Problem, weil in der 2. Instanz – aus Sicht des LAG – der Beweis der Vorwürfe gelang. Im neuen Fall stützt sich das Arbeitsgericht wieder nur auf den (schwerwiegenden) Verdacht.

Fest steht nach den Entscheidungsgründen nur, dass es zu einer Häufung manuell hergestellter Pfandbons an seiner Kasse und der Kasse zweier geständiger Kollegen kam. Alles Weitere entnimmt das Arbeitsgericht der Tatsache, dass der Arbeitnehmer diese Häufung im Prozess nicht habe erklären können und seine Erklärungsversuche wechselnd und widersprüchlich gewesen seien. Vor diesem Hintergrund hat das Arbeitsgericht auch auf eine Beweisaufnahme verzichtet.

Inwieweit der Verdacht im konkreten Fall der Wahrheit entspricht, wissen wir nicht. Dass man aber überhaupt auf bloßer Verdachtsgrundlage fristlos seinen Arbeitsplatz verlieren kann, obwohl dies aus dem Kündigungsschutzgesetz nicht hervorgeht, ist ein kündigungsschutzrechtlicher Missstand. Dieser wird umso deutlicher, wenn sich der Verdacht auf ein zwar pflichtwidriges, aber noch relativ leichtgewichtiges Verhalten bezieht.

Selbst wenn man wollte ...

Am problematischsten erscheint aber, wie das Arbeitsgericht Berlin mit der Interessenabwägung und dem Thema „Vertrauenkapital“ umgeht. Das BAG hatte in seiner „Emmely“-Entscheidung deutlich gemacht:

„Je länger eine Vertragsbeziehung ungestört bestanden hat, desto eher kann die Prognose berechtigt sein, dass der dadurch erarbeitete Vorrat an Vertrauen durch einen erstmaligen

Vorfall nicht vollständig aufgezehrt wird. ... Die Klägerin hat durch eine beanstandungsfreie Tätigkeit als Verkäuferin und Kassiererin über dreißig Jahre hinweg Loyalität zur Beklagten gezeigt.“

Im neuen Pfandbon-Fall hat sich das Arbeitsgericht Berlin mit immerhin 17 Jahren beanstandungsfreier Kassiertätigkeit auseinanderzusetzen. Seine Ausführungen zur Abwägung beginnt es mit Bezug auf die BAG-Rechtsprechung zum Vertrauenskapital mit den Worten:

„Selbst wenn man diesen Grundsätzen folgen wollte ...“,

und distanziert sich auf diese Weise verbal. Im Folgenden setzt es sich dann mit den Unterschieden zwischen dem neuen und dem Fall „Emmely“ auseinander und erläutert, warum trotz 17 Jahren Betriebszugehörigkeit die Verdachtskündigung gerechtfertigt erscheinen soll.

Unabhängig davon, wie man zu diesen Ausführungen steht, hinterlässt die neue Entscheidung den ungunstigen Eindruck, dass der begrüßenswerte Ansatz der neuen BAG-Rechtsprechung, sehr viel sorgfältiger mit der Annahme eines vollständigen „Vertrauensverlusts“ umzugehen, in der Justiz noch keineswegs überall auf Akzeptanz stößt.

Siehe:  Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 28.09.2010, Aktenzeichen 1 Ca 5421/10, www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de – Zum Fall „Emmely“:  Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10.06.2010, Aktenzeichen 2 AZR 541/09, www.bundesarbeitsgericht.de  Rundbrief Nr. 6, März 2009, S. 1 ff. (auch zum Thema Verdachtskündigung), www.arbeitnehmer-anwaelte.de  Rundbrief Nr. 12, September 2010, S. 5 f., www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Streikkundgebungen in der Einkaufspassage?

BVerfG: Versammlungsfreiheit auch auf privatem Grund

Bei Streiks kommt es immer wieder zu Diskussionen mit Eigentümern und der Polizei, an welcher Stelle sich die Beschäftigten mit den Kundgebungs-mitteln aufstellen dürfen. Denn in der Regel legt man ja nicht nur die Arbeit nieder, sondern versammelt sich auch zu einer Streikversammlung. Findet diese mit Trillerpfeifen und anderen Kundgebungs-mitteln statt, um auf die Tarifsituation aufmerksam zu machen, handelt es sich verfassungsrechtlich um Versammlungen. Solche Versammlungen müssen nach der verbreiteten bisherigen Rechtspraxis auf öffentlichem Grund erfolgen. Ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts zwingt zum Umdenken und stärkt die Versamm-lungsrechte.

Die bisherige Rechtspraxis bedeutete, dass sich die Streikenden bei größeren Einkaufszent-ren oft außerhalb des Gebäudes aufstellten. Für die Öffentlichkeit ist so aber nicht sofort er-kenubar, welcher Betrieb bestreikt wird und in welchem Unternehmen um bessere Beschäf-tigungsbedingungen gekämpft wird.

Anlässlich der Frage, ob im Frankfurter Flughafen Flugblätter gegen die Abschiebepaxis der Bundesrepublik verteilt werden dürfen, hat sich das Bundesverfassungsgericht mit der Frage von Versammlungen auf öffentlich genutztem Privatgrund befasst. Das Gericht be-tont, dass die Versammlungsfreiheit auch das Recht gewährleistet,

„selbst zu bestimmen, wann, wo und unter welchen Modalitäten eine Versammlung stattfinden soll. Als Abwehrrecht, das auch und vor allem andersdenkenden Minderheiten zugute kommt, gewährleistet das Grundrecht den Grundrechtsträgern so nicht nur die Freiheit, an einer öffentlichen Versammlung teilzunehmen oder ihr fern zu bleiben, sondern zugleich ein Selbstbestimmungsrecht über Ort, Zeitpunkt, Art und Inhalt der Veranstaltung. Die Bürger sollen damit selbst entscheiden können, wo sie ihr Anliegen – gegebenenfalls auch in Blick auf Bezüge zu bestimmten Orten oder Einrichtungen – am wirksamsten zur Geltung bringen können.“

Die Versammlungsfreiheit verschafft dabei kein Zugangsrecht zu allen Orten. An oder in Orten, die nach ihren äußeren Umständen nur zu bestimmten Zwecken öffentlich zugänglich sind, wie Schwimmbäder oder Krankenhäuser, kann die Versammlungsfreiheit nicht wahrgenommen werden. Dagegen ist die Durchführung von Versammlungen dort garantiert, wo ein allgemeiner öffentlicher Verkehr eröffnet ist. Das Bundesverfassungsgericht leitet dann aus dem Leitbild der öffentlichen Straße ab, dass das Versammlungsrecht an eine Funktion von Flächen anknüpft.

„Vor allem innerörtliche Straßen und Plätze werden heute als Stätten des Informations- und Meinungsaustausches sowie der Pflege menschlicher Kontakte angesehen. In verstärktem Maß gilt dies für Fußgängerzonen und verkehrsberuhigte Bereiche; die Ermöglichung des kommunikativen Verkehrs ist ein wesentliches Anliegen, das mit solchen Einrichtungen verfolgt wird.“

An diesen Stellen ist der Raum, an dem Menschen sich gegenüber

„einem allgemeinen Publikum zu Gehör (...) bringen und Protest oder Unmut sinnbildlich 'auf die Straße (...) tragen'“

können.

Sodann kommt das Gericht auf den gerade im Handel wichtigen Aspekt im Privateigentum stehender öffentlicher Verkehrsflächen und betont:

„Wenn heute die Kommunikationsfunktion der öffentlichen Straßen, Wege und Plätze zunehmend durch weitere Foren wie Einkaufszentren, Ladenpassagen oder sonstige Begegnungsstätten ergänzt wird, kann die Versammlungsfreiheit für die Verkehrsflächen solcher Einrichtungen nicht ausgenommen werden (...). Dies gilt unabhängig davon, ob die Flächen sich in eigenen Anlagen befinden oder in Verbindung mit Infrastruktureinrichtungen stehen, überdacht oder im Freien angesiedelt sind. Grundrechtlich ist auch unerheblich, ob ein solcher Kommunikationsraum mit den Mitteln des öffentlichen Straßen- und Wegerechts oder des Zivilrechts geschaffen wird.“



Auch für Versammlungen – also auch für gewerkschaftliche Versammlungen und Kundgebungen im Zusammenhang mit Streiks – gilt also:

„Wenn Orte in tatsächlicher Hinsicht ausschließlich oder ganz überwiegend nur einer bestimmten Funktion dienen, kann in ihnen – außerhalb privater Nutzungsrechte – die Durchführung von Versammlungen nach Art. 8 Abs. 1 GG nicht begehrt werden. Anders ist dies indes dort, wo die Verbindung von Ladengeschäften, Dienstleistungsanbietern, Restaurationsbetrieben und Erholungsflächen einen Raum des Flanierens schafft und so Orte des Verweilens und der Begegnung entstehen. Werden Räume in dieser Weise für ein Nebeneinander verschiedener, auch kommunikativer Nutzungen geöffnet und zum öffentlichen Forum, kann aus ihnen gemäß Art. 8 Abs. 1 GG auch die politische Auseinandersetzung in Form von kollektiven Meinungskundgaben durch Versammlungen nicht herausgehalten werden. Art. 8 Abs. 1 GG gewährleistet den Bürgern für die Verkehrsflächen solcher Orte das Recht, das Publikum mit politischen Auseinandersetzungen, gesellschaftlichen Konflikten oder sonstigen Themen zu konfrontieren. Solche Möglichkeiten, Aufmerksamkeit zu erzielen, sind als Grundlage der demokratischen Willensbildung mit der Versammlungsfreiheit gewollt und bilden ein konstituierendes Element der demokratischen Staatsordnung.“

Aus der Entscheidung lässt sich somit ableiten, dass es für die versammlungsrechtliche Zulässigkeit von Streikkundgebungen nicht darauf ankommen kann, dass die Beschäftigten sich auf einer privaten Fläche versammeln. Die Versammlungsfreiheit ist auf Privatgrund überall dort gewährleistet, wo es sich um einen privat eingerichteten öffentlichen Verkehrsraum handelt. Auch für den Flughafen Frankfurt sah das Bundesverfassungsgericht klare Grenzen. Sobald mit dem Sicherheitsbereich der Abfertigungsbereich beginnt, handelt es sich nicht mehr um öffentlichen Verkehrsraum. Dort kann die Versammlungsfreiheit nicht wahrgenommen werden. Das gleiche gilt natürlich auch für Einkaufszentren. Für die Wirtschaftsräume und Mietflächen besteht keine Versammlungsfreiheit. Aber in der Durchgangspassage kann man sich für eine Kundgebung nunmehr auf das Karlsruher Gericht berufen und ist nicht mehr verpflichtet, vor das Gebäude auf den öffentlichen Bürgersteig zu gehen, um oft weit entfernt vom Betrieb die Streikkundgebung durchzuführen.

Siehe: Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 22.02.2011, Aktenzeichen 1 BvR 699/06, www.bundesverfassungsgericht.de.

Christine Steinicken, Rechtsanwältin, Rüdiger Helm, Rechtsanwalt, München

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 und für Schulungen wenden Sie sich bitte an eine der im Folgenden aufgeführten Kanzleien.

Kanzleien

Berlin:

Hummel · Kaleck

Dieter Hummel*, Mechtild Kuby*,
Christian Fraatz, Gerd Denzel,
Dr. Silvia Velikova, Anne Weidner

Immanuelkirchstraße 3–4
10405 Berlin
Telefon 030-446 792-0
Telefax 030-446 792-20
kanzlei@diefirma.net
www.diefirma.net

Düsseldorf:

Bell & Windirsch Anwaltsbüro

Stefan Bell*, Regine Windirsch*, Sigrid
Britschgi*, Christopher Koll*, Maike Grolms,
Ingrid Heinlein

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Telefon 0211-863 20 20
Telefax 0211-863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
www.fachanwaeltInnen.de

Frankfurt am Main:

Franzmann Büdel Bender

Armin Franzmann*, Detlef Büdel*, Achim
Bender*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann*

Petersstraße 4
60313 Frankfurt am Main
Telefon 069-133 85 81-0
Telefax 069-133 85 81-14
anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de
www.fbb-arbeitsrecht.de

Freiburg:

Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*, Dr. Henrike Vetter

Wilhelmstraße 10
79098 Freiburg
Telefon 0761-387 92 11
Telefax 0761-280 02 4
kanzlei@anwaltsbuero-im-hegarhaus.de
www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

Hamburg:

Kanzlei Müller-Knapp · Hjort · Brinkmeier

Klaus Müller-Knapp*, Jens Peter Hjort*,
Wolfgang Brinkmeier*, Manfred Wulff*,
Andreas Bufalica (Zweigstelle Detmold),
Ute Kahl*, Dr. Julian Richter*,
Jasmin Stahlbaum-Philp*, Sebastian Stoffregen,
Dr. Vera Braun

Kaemmererufer 20
22303 Hamburg
Telefon 040-696 57 63
Telefax 040-280 74 93
kanzlei@anwaelte-mkhhb.de
www.anwaelte-mkhhb.de

Hannover:

Kanzlei Detlef Fricke und Joachim Klug

Detlef Fricke, Joachim Klug*

Goseriede 12
30159 Hannover
Telefon 0511-700 74-0
Telefax 0511-700 74-22
post@fricke-klug.de
www.fricke-klug.de

Konstanz:

Wirlitsch – Kanzlei für Arbeitsrecht

Michael Wirlitsch*, Anja Reinke

Münzgasse 29
78462 Konstanz
Telefon 07531-1316-0
Telefax 07531-1316-16
kanzlei@haenelwirlitsch.de
www.haenelwirlitsch.de

Mannheim:

Kanzlei für Arbeitsrecht
Dr. Growe & Kollegen

Dr. Dietrich Growe*, Petar Drakul*,
Dr. Timo Trasch

P 7, 6–7 (ÖVA-Passage)
68161 Mannheim
Telefon 0621 21825
Telefax 0621 105456
growe-mannheim@t-online.de

München:

kanzlei bell.helm.partnerInnen
Menschenrechte im Betrieb

Rüdiger Helm, Regina Bell*, Christiane Fuchs,
Susanne Gäbelein, Gerd Nies, Christine
Steinicken, Volker Lehmann, LL.M.*,
Michael Huber

Schwanthalerstraße 73
80336 München
Telefon 089-51 70 16 60
Telefax 089-51 70 16 61
kanzlei@kanzlei-bhp.de
www.menschenrechte-im-betrieb.de

Nürnberg:

Manske & Partner

Wolfgang Manske*, Ute Baumann-Stadler*,
Beate Schoknecht*, Jürgen Markowski*,
Sabine Feichtinger*, Thomas Müller*,
Martina Siedler, Christian Sperber,
Judith Strauß, Sandra B. Carlson, LL. M.

Bärenschanzstraße 4
90429 Nürnberg
Telefon 0911-30 73 10
Telefax 0911-26 51 50
kanzlei@manske-partner.de
www.manske-partner.de

Wiesbaden:

Schütte & Kollegen

Reinhard Schütte*, Kathrin Schlegel*

In Bürogemeinschaft mit:
Brigitte Strubel-Mattes*, Robert K. Müller

Adolfsallee 22
65185 Wiesbaden
Telefon 0611-95 00 11-0
Telefax 0611-95 00 11-20
rae@wiesbaden-arbeitsrecht.com
www.wiesbaden-arbeitsrecht.com

*) Fachanwälte für Arbeitsrecht

Impressum

Der Rundbrief der Anwaltskooperation Arbeitnehmer-Anwälte wird herausgegeben von dem Rechtsanwaltsbüro Müller-Knapp · Hjort · Brinkmeier (Rechtsanwälte Klaus Müller-Knapp, Jens Peter Hjort, Wolfgang Brinkmeier, Manfred Wulff), Kaemmererufer 20, D-22303 Hamburg, Telefon: 040-6965763, Telefax: 040-2807493, E-Mail: kanzlei@anwaelte-mkhhb.de. Verantwortlich: Rechtsanwalt Dr. Julian Richter.

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Rechtsanwaltsbüros Müller-Knapp · Hjort · Brinkmeier 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.