

Rundbrief

ARBEITNEHMERANWÄLTE

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

Manske & Partner

Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 307319800

kanzlei@manske-partner.de

www.manske-partner.de

Arbeitsunfälle von Fremdpersonal

BAG: Arbeitgeber muss BR informieren. | Seite 3

Dem Würgegriff entkommen

Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen oft unwirksam. | Seite 7

Eine Kopie ist eine Kopie ist eine Kopie ...

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach DSGVO. | Seite 10

Elternzeit verkürzt den Urlaub

BAG: Keine Gleichstellung mit Krankheit. | Seite 14

Erfassung der Arbeitszeit endlich Pflicht

EuGH-Urteil gilt auch für Deutschland. | 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/Kiel, Hannover, Mannheim, München, Münster, Nürnberg, Stuttgart und Wiesbaden.

Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Arbeitsunfälle von Fremdpersonal

BAG: Arbeitgeber muss BR informieren

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber verlangen, über Arbeitsunfälle informiert zu werden, die Beschäftigte eines anderen Unternehmens bei Nutzung der betrieblichen Infrastruktur des Arbeitgebers erleiden. Das hat das Bundesarbeitsgericht im März 2019 entschieden. Die Vorinstanzen hatten dem Betriebsrat diesen Anspruch noch abgesprochen. Er ist wichtig für die Beteiligung des BR beim Arbeitsschutz in den vielen Betrieben, in denen Personal anderer Arbeitgeber (Werkunternehmer) eingesetzt ist.



→ Ein Betrieb, viele Arbeitgeber

In vielen Betrieben ein ähnliches Bild: Von den vielen anfallenden Aufgaben wird nur noch ein Teil durch eigene Arbeitskräfte des Betriebsinhabers ausgeführt, und die übrigen Arbeiten erledigen Arbeitnehmer, die einen anderen Arbeitgeber haben. Leiharbeitnehmer sind dabei noch am einfachsten zu handhaben, da sie voll in die eigene Arbeitsorganisation des Betriebsinhabers eingegliedert werden. Damit unterfallen sie auch ohne Weiteres dem betrieblichen Arbeitsschutz, der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten sichern und verbessern soll.

Komplizierter wird es dagegen, wenn Arbeitgeber, statt ihr Personal nur durch Leiharbeiter zu verstärken, ganze Aufgaben, die im Betrieb anfallen, an andere Unternehmer vergeben, insbesondere im Rahmen eines Werkvertrags. Der Werkunternehmer hat dann bestimmte, vertraglich definierte Aufgaben zu erfüllen und bedient sich hierfür eigener Arbeitnehmer. Oft gibt es solche Konstellationen nach Abspaltungen von Abteilungen, die früher einmal vom Betriebsinhaber geführt wurden, nun aber von einem anderen übernommen wurden. Für den Arbeitsschutz bedeutet es eine besondere Herausforderung, wenn Beschäftigte unterschiedlicher Arbeitgeber in einem Betrieb zusammenarbeiten. Das Arbeitsschutzgesetz trifft hierzu eine Regelung: Die verschiedenen Arbeitgeber haben danach bei der Durchführung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen **zusammenzuarbeiten**. Soweit nötig, haben sie sich gegenseitig zu **informieren** und Maßnahmen **abzustimmen** (§ 8).

Betriebsrat und Arbeitsschutz

Der Betriebsrat hat verschiedene Berührungspunkte mit dem Arbeitsschutz: Über sein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Absatz 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz wirkt er unter anderem bei innerbetrieblichen Regelungen zum Gesundheitsschutz einschließlich der Gefährdungsbeurteilung mit. Daneben gibt es § 89 BetrVG, der dem Betriebsrat die Aufgabe und das Recht zuweist, sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung auch tatsächlich **durchgeführt** werden. Damit ist eine Überwachungsaufgabe gemeint, die weitreichende Befugnisse mit sich bringt: Der Betriebsrat hat sich vom Stand des Arbeitsschutzes im Betrieb zu überzeugen und Beschwerden der Arbeitnehmer nachzugehen, er kann sich bei der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt, dem Sicherheitsbeauftragten und Behörden erkundigen und bei – auch unangekündigten – Besichtigungen im Betrieb überprüfen, ob die Vorschriften eingehalten werden.

§ 89 BetrVG enthält auch das Recht des Betriebsrats, bei allen Unfalluntersuchungen hinzugezogen zu werden (Absatz 2). Das beinhaltet bezüglich der Arbeitsunfälle einen Anspruch auf Information.

BAG: Information auch bei Unfällen anderer Arbeitgeber

Der jetzt vom Bundesarbeitsgericht entschiedene Fall betraf einen Zustelldienst für Expresssendungen. Dieses Unternehmen beschäftigt in seinen Umschlagzentren überwiegend eigene Arbeitnehmer, lässt die Zustellung von Sendungen aber von sog. Servicepartnern (Subunternehmen) erledigen. Diese bzw. deren Arbeitnehmer verrichten auch innerhalb der Umschlaghallen Tätigkeiten. Die „Servicepartner“ haben häufig keine eigenen Betriebsräte, so dass bei ihnen keinerlei betriebsverfassungsrechtliche Beteiligung im Unfall- und Gesundheitsschutz existiert.

In einer Niederlassung in Süddeutschland erlitten zwei „Servicepartner“-Beschäftigte gravierende Arbeitsunfälle bei der Beladung von Paletten über mangelhafte Über-

ladebleche. Der Betriebsrat wurde nicht informiert. Als er Informationen verlangte, wurden ihm diese verweigert mit der Begründung, er sei für die betroffenen Arbeitnehmer nicht zuständig.

Dieser Argumentation folgten auch das Arbeitsgericht Stuttgart und das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg. Anderer Auffassung ist das Bundesarbeitsgericht: Danach ist der Arbeitgeber gemäß § 89 Absatz 2 BetrVG verpflichtet, den Betriebsrat unverzüglich und detailliert über jeden im Zusammenhang mit der Nutzung der betrieblichen Infrastruktur des Arbeitgebers erlittenen Arbeitsunfall eines Beschäftigten einer sog. Servicepartnerfirma (Kurierfahrer oder Hallendienst) zu unterrichten. Der Betriebsrat hat nach der Entscheidung schon deshalb einen solchen Unterrichtsanspruch, weil er aus den Arbeitsunfällen des Fremdpersonals arbeitsschutzrelevante Erkenntnisse für die betriebszugehörigen Arbeitnehmer gewinnen kann. Am Verfahren der Unfallanzeige bei der gesetzlichen Unfallversicherung (§ 193 SGB VII) ist der Betriebsrat allerdings nach Ansicht des BAG nicht zu beteiligen. Hier sind die Befugnisse des Betriebsrats auf die beim Arbeitgeber selbst beschäftigten Personen beschränkt.



Fazit

Wegen des Onlinehandels boomt die Paketzustellerbranche: Die Zahl der Paket-sendungen stieg von 1,7 Milliarden im Jahr 2000 auf 3,5 Milliarden 2018. Doch es grassieren Lohndumping, Schwarzarbeit, extreme Arbeitszeiten und gefährliche Arbeitsbedingungen bei den Subunternehmerfirmen, auf die die großen Konzerne die Kurierfahrertätigkeiten zum großen Teil auslagern. Dringend erforderlich sind gesetzliche Neuregelungen, durch die Konzerne selbst in die Pflicht genommen werden, unter anderem durch sog. Nachunternehmerhaftung.

Aber schon jetzt kann der Betriebsrat etwas tun – zumindest mehr, als ihm im BAG-Fall die ersten beiden Instanzen zugestehen wollten. Das BAG stärkt mit seinem von uns erwirkten Beschluss das besondere Überwachungsrecht in § 89 BetrVG. Das kann ein Signal für viele Betriebsräte sein, in diesem Bereich noch aktiver zu werden. Unabhängig von Arbeitsunfällen kann der Betriebsrat den Stand der Arbeitssicherheit im Betrieb laufend selbst prüfen und braucht sich hierfür auch nicht, entgegen mancher Praxis, auf die Teilnahme an vierteljährlichen Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) verweisen zu lassen.

Siehe:

- Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 12.03.2019, Aktenzeichen 1 ABR 48/17, www.bundesarbeitsgericht.de (Pressemitteilung)
- Ausgeliefert – Paketdienste. In der Zustellerbranche grassieren Lohndumping und Schwarzarbeit, in: DER SPIEGEL Nr. 10/2019 vom 02.03.2019
- Fitting, Betriebsverfassungsgesetz, 29. Auflage, § 89, Randnummer 11 ff.



Rechtsanwalt Michael Schubert

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Freiburg

Dem Würgegriff entkommen

Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen oft unwirksam

Häufig können Arbeitnehmer ihre Geldansprüche gegen den Arbeitgeber nicht geltend machen, weil im Arbeitsvertrag eine Verfallfrist vereinbart ist. In solchen Regelungen steht, dass Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von zum Beispiel drei Monaten ab Fälligkeit schriftlich geltend gemacht wurden. Aufgrund dieser Klauseln verloren Arbeitnehmer regelmäßig ihre Zahlungsansprüche für nicht ordnungsgemäß berechnete und daher zu wenig ausgezahlte Löhne und Gehälter oder auch Urlaubsabgeltungen. – Doch der gesetzliche Mindestlohn und ein neues Urteil des Bundesarbeitsgerichts helfen.



- Das Bundesarbeitsgericht hat im September 2018 entschieden, dass Verfallklauseln in einem Arbeitsvertrag undurchsichtig und damit insgesamt unwirksam sind, wenn sie die Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnehmen. Im entschiedenen Fall ging es um einen Anspruch, den der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht hatte. Er hatte nicht sämtliche Urlaubstage genommen und wollte die noch offenen Urlaubstage abgegolten – das heißt ausbezahlt – erhalten.

Im Arbeitsvertrag fand sich die folgende Formulierung zu den Verfallfristen:

„Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind.“

Da diese Formulierung entgegen der Regelung im Mindestlohngesetz den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausdrücklich ausgenommen hat, kam das Bundesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, dass die Formulierung insgesamt intransparent ist und damit

gegen das Erfordernis der Klarheit und Verständlichkeit verstößt und deswegen den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt. Damit war die Verfallklausel insgesamt unwirksam. Es bleibt also nicht nur der Mindestlohn geschützt, sondern auch die darüber hinausgehenden Ansprüche werden vor dem Verfall bewahrt.

Allerdings findet diese Rechtsfolge nicht auf alle Arbeitsverträge und die dort geregelten Ausschlussfristen Anwendung. Das Bundesarbeitsgericht meint, dass die Nichtberücksichtigung des Mindestlohnes nur bei solchen Vertragsabschlüssen mit einer völligen Unwirksamkeit der Ausschlussfrist sanktioniert werden kann, bei denen bereits der Mindestlohnanspruch bestand. Dies bedeutet, dass nur diejenigen Arbeitsverträge von der Entscheidung erfasst werden, die ab dem **01.01.2015** abgeschlossen wurden.



Zu beachten ist weiter, dass die Rechtsprechung nur für die **arbeitsvertraglichen** Ausschlussfristen gilt. Das bedeutet, dass Ausschlussfristen, die in einem anzuwendenden Tarifvertrag definiert sind, auch ohne Erwähnung und Herausnahme des Anspruchs auf Mindestlohn weiterhin gelten (und nur den Mindestlohn nicht verfallen lassen)!

Fazit

Die Folgen dieser Entscheidung werden sicherlich in den nächsten Jahren dazu führen, dass sich Arbeitgeber auf arbeitsvertragliche Ausschlussfristen häufig nicht berufen können. Damit können – bis zur Grenze der gesetzlichen Verjährung – auch ältere Ansprüche geltend gemacht werden. Allerdings werden selbstverständlich die Arbeitgeber ihre Arbeitsverträge im Laufe der Zeit anpassen und die Mindestlohnansprüche ausdrücklich aus den Verfallfristen herausnehmen. Für bereits abgeschlossene Arbeitsverträge sollten die Mitarbeiter vor vorschnellen Unterschriften unter neue Arbeitsverträge, die womöglich auch noch weitere Änderungen mit sich bringen, gewarnt werden.

Siehe:

- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.9.2018, Aktenzeichen 9 AZR 162/18,
www.bundesarbeitsgericht.de
- § 3 Satz 1 Mindestlohngesetz (MiLoG)
- § 307 BGB



Rechtsanwältin Ricarda Ulbrich-Weber

Fachanwältin für Arbeitsrecht,

Fachanwältin für Sozialrecht, Freiburg

Eine Kopie ist eine Kopie ist eine Kopie ...

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach DSGVO

Der, dessen Daten verarbeitet werden, hat Anspruch auf Auskunft. Dieser Anspruch gewinnt auch im Arbeitsverhältnis an Bedeutung. Zwar bestand ein datenschutzrechtlicher Auskunftsanspruch bereits vor der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO); anlässlich der empfindlichen Sanktionen der DSGVO nimmt er jedoch mittlerweile einen höheren Stellenwert ein. Neu ist der Anspruch des Betroffenen auf eine Kopie der personenbezogenen Daten. Nach dem LAG Baden-Württemberg kann sich der verantwortliche Arbeitgeber nicht mit dem pauschalen Hinweis auf Rechte Dritter diesen Ansprüchen entziehen.



→ Ein Arbeitnehmer klagt ...

Ein Arbeitnehmer war mehrere Jahre als höhere Führungskraft bei einem Stuttgarter Automobilkonzern beschäftigt. Im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses griff er auch Abmahnungen an, die ihm erteilt worden waren. Zudem verlangte er Auskunft und Kopien zu den über ihn gespeicherten personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten und die Kopie einer sog. BPO-Akte. Bei BPO (Business Practices Office) handelt es sich um ein Hinweisgebersystem („Whistleblowing“) des Arbeitgebers zum Zwecke interner Compliance-Ermittlungen. Der Arbeitgeber hielt dem Auskunftsbegehren insbesondere entgegen, er müsse die berechtigten Interessen der „Whistleblower“ schützen.

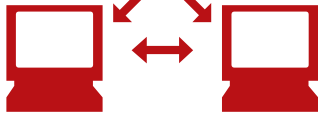
... und gewinnt

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg gab dem klagenden Arbeitnehmer aber umfassend Recht. Sowohl die Kündigung als auch die Abmahnungen seien unwirksam. Der Kläger habe ein Einsichtsrecht in die BPO-Akte nach § 83 Betriebsverfassungsgesetz wie auch einen umfassenden Auskunftsanspruch nach Artikel 15 Absatz 1 DSGVO und einen Anspruch auf Herausgabe einer Kopie der Daten nach Artikel 15 Absatz 3 Satz 1 DSGVO. Das Recht des Arbeitnehmers zur Einsichtnahme in die Personalakte umfasse auch den Inhalt der BPO-Akte, soweit dieses BPO-Verfahren ihn betreffe. Der pauschale Verweis des Arbeitgebers auf die Schutzbedürftigkeit der Hinweisgeber stehe dem nicht entgegen. Konkrete Umstände, inwiefern durch die Auskunft berechnigte Interessen Dritter beeinträchtigt werden, habe der Arbeitgeber nicht vorgetragen.



Grundsätze des Auskunftsanspruchs

Arbeitnehmer können sich gegenüber dem Arbeitgeber auf Artikel 15 DSGVO berufen und Auskunft verlangen. Hiervon umfasst ist im Arbeitsverhältnis auch eine nicht automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten, die in einem Dateisystem gespeichert wird oder werden soll. Letztlich ausgeschlossen vom Auskunftsanspruch sind damit nur gänzlich analoge Formen der Datenverarbeitung wie handschriftliche Notizen oder mündliche Abfragen (nicht zu verwechseln mit § 26 Absatz 1–6 BDSG, die auch anzuwenden sind, „wenn personenbezogene Daten (...) von Beschäftigten verarbeitet werden, ohne dass sie in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen.“).



Die Geltendmachung des Anspruchs ist nicht an eine Form gebunden. Es würde bereits die mündliche Aufforderung gegenüber dem Arbeitgeber ausreichen. Schließlich liegt es in der Verantwortung des Arbeitgebers, die geschuldete Auskunft innerhalb der Regelfrist von einem Monat zu erteilen (Artikel 12 Absatz 3 Satz 1 DSGVO). Verarbeitet der Arbeitgeber eine große Menge von Informationen über den betroffenen Arbeitnehmer, wird ihm in Anlehnung an Erwägungsgrund 63 Satz 7 zur DSGVO einzuräumen sein, eine Konkretisierung des umfassenden Auskunftsanspruchs verlangen zu können.

Die Geltendmachung des Anspruchs ist nicht an eine Form gebunden. Es würde bereits die mündliche Aufforderung gegenüber dem Arbeitgeber ausreichen. Schließlich liegt es in der Verantwortung des Arbeitgebers, die geschuldete Auskunft innerhalb der Regelfrist von einem Monat zu erteilen (Artikel 12 Absatz 3 Satz 1 DSGVO). Verarbeitet der Arbeitgeber eine große Menge von Informationen über den betroffenen Arbeitnehmer, wird ihm in Anlehnung an Erwägungsgrund 63 Satz 7 zur DSGVO einzuräumen sein, eine Konkretisierung des umfassenden Auskunftsanspruchs verlangen zu können.

Der Arbeitgeber verarbeitet regelmäßig personenbezogene Daten im Sinne von Artikel 4 Nr. 1 DSGVO, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare betroffene Person beziehen. Dies sind zum Beispiel auch E-Mails, die ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit verfasst, empfängt oder sendet. Erfasst sind auch solche E-Mails, die der Arbeitnehmer nicht verfasst hat und in denen er auch nicht genannt ist, die sich aber auf Vorgänge beziehen, an denen der Arbeitnehmer beteiligt war.

Interessen Dritter

Den im Grundsatz bestehenden Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber auf die verarbeiteten personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber nicht durch pauschalen Verweis auf das Schutzbedürfnis

Dritter verweigern. Hierfür muss der Arbeitgeber nach der Entscheidung des LAG Baden-Württemberg konkret darlegen, auf welche Informationen sich das überwiegende berechnigte Interesse an einer Geheimhaltung beziehen soll. Dazu müssen der Sachverhalt/Vorfall oder das Thema zeitlich und örtlich eingegrenzt und die handelnden Personen genannt werden.

Reichweite des Anspruchs umstritten

Die LAG-Entscheidung wird teilweise kritisiert, da befürchtet wird, der Auskunftsanspruch könne derart auch ausschließlich dazu verwendet werden, um den Gegner „auszuhorchen“ oder durch trickreiche Nutzung zum „goldenen Handschlag“ – einem Ausscheiden gegen hohe Abfindung – zu gelangen. Festzuhalten bleibt, dass mit der Entscheidung des LAG Baden-Württemberg erstmalig eine Interpretation zum Artikel 15 DSGVO im Arbeitsverhältnis vorgelegt wurde. Dies kann anderen Arbeitsgerichten als Orientierung dienen. Bei den für die Aufsicht zuständigen Datenschutzbehörden jedenfalls wird die Frage des Auskunftsrechts nicht einheitlich beantwortet.

Fazit

In Anbetracht der grundsätzlichen Bedeutung der Fragen zur Reichweite des datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs und etwaiger Einschränkungen hat das LAG die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen. Es bleibt nun abzuwarten, wie sich das Bundesarbeitsgericht zu den Fragen der Zumutbarkeitsgrenzen beim Recht auf Kopie und den schutzbedürftigen Interessen Dritter positioniert. Jedenfalls kann der bislang im Arbeitsrecht weithin ungenutzte Anspruch ein brauchbares Instrument des Arbeitnehmers im Konflikt mit dem Arbeitgeber darstellen.

Siehe:

- Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 20.12.2018, Aktenzeichen 17 Sa 11/18, www.justizportal-bw.de; Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 5 AZR 66/19
- Kritik: Kielkowski/Zöll, jurisPR-Compl 2/2019, Anmerkung 1; Härting, CR-online.de, Beitrag im Blog 29.3.2019, 15:47

Artikel 15 DSGVO - Auskunftsrecht der betroffenen Person

- (1) Die betroffene Person hat das Recht, von dem Verantwortlichen eine Bestätigung darüber zu verlangen, ob sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden; ist dies der Fall, so hat sie ein Recht auf Auskunft über diese personenbezogenen Daten und auf folgende Informationen:**
- 1. die Verarbeitungszwecke;**
 - 2. die Kategorien personenbezogener Daten, die verarbeitet werden;**
 - 3. die Empfänger oder Kategorien von Empfängern (...);**
 - 4. falls möglich die geplante Dauer (...);**
 - 5. das Bestehen eines Rechts auf Berichtigung oder Löschung (...);**
 - 6. das Bestehen eines Beschwerderechts bei einer Aufsichtsbehörde;**
 - 7. wenn die personenbezogenen Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben werden, alle verfügbaren Informationen über die Herkunft der Daten;**
 - 8. das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling (...).**
- (2) (...)**
- (3) Der Verantwortliche stellt eine Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung. (...)**
- (4) Das Recht auf Erhalt einer Kopie gemäß Absatz 3 darf die Rechte und Freiheiten anderer Personen nicht beeinträchtigen.**



Rechtsanwalt Sebastian Lohneis

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Nürnberg

Elternzeit verkürzt den Urlaub

BAG: Keine Gleichstellung mit Krankheit

Wer in Elternzeit geht und währenddessen nicht arbeitet, erhält nach Rückkehr grundsätzlich trotzdem seinen vollen Urlaub gewährt. Der Arbeitgeber hat allerdings das Recht, dies zu verhindern, indem er erklärt, den Urlaub anteilig zu kürzen. An diesem Recht ändert auch das Unionsrecht nichts.



- Eine Assistentin der Geschäftsleitung nahm für knapp drei Jahre Elternzeit. Wenige Monate nach Ende der Elternzeit kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit einer dreimonatigen Frist und beantragte für die Zeit bis zur Beendigung Urlaub. Dieser lange Urlaubsanspruch sei zu einem großen Teil während der Elternzeit entstanden. Die Arbeitgeberin gewährte nur für rund vier Wochen Urlaub, den Rest lehnte sie ab. Die Klägerin klagte und machte zuletzt noch die finanzielle Abgeltung von 89 nicht gewährten Urlaubstagen aus ihrer Elternzeit geltend.

Das Bundesarbeitsgericht hat im März 2019 die Ansprüche der Klägerin abgelehnt. Als Begründung führte es an, dass die Arbeitgeberin die Urlaubsansprüche der Klägerin mit ihrer Antwort auf den Urlaubsantrag wirksam um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit gekürzt habe. Für die Kürzung genügt eine rechtsgeschäftliche Erklärung des Arbeitgebers, die für den Arbeitnehmer erkennbar macht, dass der Arbeitgeber von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen will. Dies war vorliegend der Fall. Soweit nichts anderes vereinbart ist, kann die Erklärung auch **nach** der Elternzeit erfolgen.

Damit folgt das Bundesarbeitsgericht dem Europäischen Gerichtshof (EuGH). Der EuGH führte aus, dass Elternzeit anders als eine Krankheit vorhersehbar eintrete und damit nicht unabhängig vom Willen des beteiligten Arbeitnehmers bestehe. Das Unionsrecht verlangt nach dem EuGH auch nicht, Arbeitnehmer, die wegen Elternzeit im Bezugszeitraum nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet sind, denjenigen Arbeitnehmern gleichzustellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich arbeiten.

Praxishinweis

Für Betriebsräte ist diese Entscheidung für die Verhandlung einer Betriebsvereinbarung zum Urlaub interessant. Wenn der Arbeitgeber üblicherweise bei Elternzeit den Urlaub kürzt, kann der Betriebsrat versuchen, dies für die Zukunft anders zu regeln. Beispielsweise könnte auf die Kürzung ganz verzichtet werden, oder sie erfolgt zumindest um weniger als ein Zwölftel pro Monat oder erst ab einer gewissen Länge der Elternzeit. Wenn der Arbeitgeber hingegen bislang den Urlaub nicht kürzt, muss der Betriebsrat überlegen, ob es sinnvoll ist, dieses Thema anzusprechen.

Siehe:

- § 17 Absatz 1 Satz 1 Bundeselterngeld- und -elternzeitgesetz (BEEG)
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.03.2019, Aktenzeichen 9 AZR 362/18, www.bundesarbeitsgericht.de (Pressemitteilung)
- Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 31.01.2018, Aktenzeichen 5 Sa 625/17, www.justiz.nrw.de
- Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 04.10.2018, Aktenzeichen C-12/17, www.curia.europa.eu



Rechtsanwältin Kerstin Rogalla

Fachanwältin für Arbeitsrecht, Dortmund

Erfassung der Arbeitszeit endlich Pflicht

EuGH-Urteil gilt auch für Deutschland

Dass Arbeitnehmer durchschnittlich maximal 48 Stunden wöchentlich beschäftigt werden dürfen und täglich mindestens elf zusammenhängende Stunden Ruhezeit beanspruchen können, ist im Arbeitszeitgesetz und auch europarechtlich vorgegeben. Die Wirklichkeit sieht aber häufig anders aus. Schuld ist unter anderem eine nicht ausreichende Dokumentation: Nach dem Wortlaut im deutschen Arbeitszeitgesetz müssen bislang nur die Arbeitszeiten aufgezeichnet werden, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehen, sprich: die Mehrarbeit. Das funktioniert oft nicht gut. Das gleiche Problem gibt es im spanischen Recht. Dort war jetzt eine Gewerkschaft erfolgreich vor dem Europäischen Gerichtshof: Arbeitgeber in der EU sind „verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“.



→ Der spanische Ausgangs-Fall

In Spanien gilt eine reguläre Grenze von neun Arbeitsstunden täglich; die Ruhezeit beträgt zwölf Stunden. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 40 Stunden im Jahresmittel. Nach Artikel 35 Absatz 5 des spanischen Arbeitnehmerstatuts „wird die Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers täglich aufgezeichnet“. Diese Regelung findet sich jedoch im Zusammenhang mit Regelungen zu Überstunden, so dass umstritten ist, ob sie sich auch auf die reguläre Arbeitszeit bezieht.

Die Deutsche Bank SAE ist ein großer spanischer Arbeitgeber, bei dem keine systematische Erfassung der gesamten täglichen Arbeitszeit existiert. Eine Teilorganisation der großen spanischen Gewerkschaft CCOO wollte gerichtlich feststellen lassen, dass das Unternehmen verpflichtet ist, ein System zur Erfassung der von ihren Mitarbeitern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzurichten. Das System soll der Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeit und der Information der Gewerkschaft dienen.

Ein spanisches Gericht legte die Frage dem Europäischen Gerichtshof vor.

CCOO

Comisiones Obreras: Die Arbeiterkommissionen bildeten sich in Spanien zuerst als spontane und kurzlebige Untergrundgruppen seit dem Ende der 1950er-Jahre. In den 1960er-Jahren wurden sie zur wichtigsten Untergrundorganisation der demokratischen Opposition gegen die Diktatur. 1991 traten sie dem Europäischen Gewerkschaftsbund bei. Elf Industriegewerkschaften mit ca. einer Million Mitgliedern bilden heute die Organisationsbasis der CCOO, die in allen wichtigen Branchen und Regionen Spaniens vertreten ist. Das Verfahren gegen die Deutsche Bank SAE führte die Federación de Servicios de Comisiones Obreras.

Die CCOO leitete die Verpflichtung zur vollen Aufzeichnung der Arbeitszeiten aus dem Arbeitnehmerstatut in Verbindung mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie und der Charta der Grundrechte ab. Weder in der Arbeitszeitrichtlinie noch in der Grundrechtecharta ist zwar eine Aufzeichnungspflicht ausdrücklich vorgesehen. Ohne Aufzeichnung würden aber nach Meinung der CCOO die Arbeitszeitregelungen in der Richtlinie und der Charta teilweise leerlaufen.

Ein anderes spanisches Gericht hatte in der Vergangenheit keine allgemeine Verpflichtung zur Aufzeichnung der Regelarbeitszeit angenommen. Danach gab es nur die Verpflichtung zur Führung einer Liste der geleisteten Überstunden und im Fall solcher Stunden die monatliche Unterrichtung der Gewerkschaftsvertreter über diese. Die Aufzeichnung aller Stunden sei datenschutzrechtlich problematisch, und Arbeitnehmer könnten ja klagen und die Überstunden anders nachweisen. Demgegenüber bezweifelte das vorliegende spanische Gericht diesen Standpunkt aus europarechtlicher Perspektive. Hinzu komme, dass eine Umfrage unter der erwerbstätigen Bevölkerung in Spanien im Jahr 2016 ergeben habe, dass 53,7 % der Überstunden nicht aufgezeichnet würden. Die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden müsse genau bekannt sein, damit festgestellt werden könne, ob Überstunden geleistet worden seien.

Auch in Deutschland fehlt bislang eine ausdrückliche Pflicht zur Erfassung aller Arbeitszeiten. Ich meine zwar, dass Arbeitgeber bereits bisher verpflichtet waren, die Arbeitszeit insgesamt aufzuzeichnen. Denn Arbeitgeber sind nach einem BAG-Beschluss aus dem Jahr 2003 verpflichtet, sich so zu organisieren, dass sie die Einhaltung von Arbeitszeitbestimmungen stets selbst überprüfen können. Wenn sie keine exakte Zeiterfassung vorhalten, können Arbeitgeber dem Betriebsrat keine Auskunft über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit erteilen. Die Mehrheitsmeinung hat daraus aber bislang keine Pflicht zur Aufzeichnung der gesamten geleisteten Arbeitszeit ab-

geleitet. Das hat zur Folge, dass Betriebsräte und Behördenvertreter bei Einsichtnahme in die Aufzeichnungen des Arbeitgebers glauben müssen, dass dieser jede über die Regelarbeitszeit gehende Minute aufgezeichnet hat; prüfen lässt es sich nicht. Auch in Deutschland „verschwinden“ geleistete Überstunden. Eine Datenauswertung des Deutschen Gewerkschaftsbundes zeigt bei einem leichten Rückgang eine enorme Zahl unbezahlter Überstunden auf.



Das Unionsrecht

Der Generalanwalt beim EuGH erläutert in seinen Schlussanträgen detailliert die Rechtslage: Die **Arbeitszeitrichtlinie** verlangt, Mindestvorschriften festzulegen, die dazu bestimmt sind, den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern, wobei dieses Ziel unter anderem durch eine Angleichung der innerstaatlichen Arbeitszeitvorschriften erreicht wird. Das unionsrechtliche Arbeitszeitrecht ist Teil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die Arbeitszeitrichtlinie bestimmt unter anderem **tägliche Mindestruhezeiten**, wöchentliche Mindestruhezeiten und eine in einem Zeitraum von vier Monaten einschließlich der Überstunden einzuhaltende **wöchentliche Höchstarbeitszeit**. (Die deutsche Umsetzung in § 15 Absatz 4 ArbZG nennt einen unionsrechtswidrigen Zeitraum von sechs Monaten.)

Artikel 31 der **Grundrechtecharta** erkennt in Absatz 1 an, dass „[j]ede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer ... das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen [hat]“; in Absatz 2 bestimmt er, dass „[j]ede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer ... das **Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten** sowie auf bezahlten Jahresurlaub [hat]“. Dieses Recht steht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Achtung der Menschenwürde, die in Titel I der Charta geschützt ist. Die Arbeitszeit- und Arbeitsschutzrichtlinien sind eine Konkretisierung dieses mit der Achtung der Menschenwürde verknüpften Grundrechts.

Der Generalanwalt weist in dem Zusammenhang darauf hin, dass „bei der Auslegung und Umsetzung der Richtlinie 2003/88 zu berücksichtigen [ist], dass wie der Gerichtshof mehrmals festgestellt hat, der **Arbeitnehmer** als die **schwächere Partei des Arbeitsvertrags** anzusehen ist, so dass verhindert werden muss, dass der Arbeitgeber ihm eine Beschränkung seiner Rechte auferlegen kann. Daher verstößt jede Praxis oder Unterlassung eines Arbeitgebers, die den Arbeitnehmer davon abhalten kann, seine Rechte auszuüben, gegen das mit der Richtlinie verfolgte Ziel. Außerdem ist nach dem Gerichtshof aufgrund dieser schwächeren Position zu bedenken, dass der Arbeitnehmer davon abgeschreckt werden kann, seine Rechte gegenüber seinem

Arbeitgeber ausdrücklich geltend zu machen, da die Einforderung dieser Rechte ihn Maßnahmen des Arbeitgebers aussetzen könnte, die sich zu seinem Nachteil auf das Arbeitsverhältnis auswirken können. Vor diesem Hintergrund müsste eine Auslegung der Richtlinie 2003/88, die die kohärente Erreichung ihrer Ziele und den umfassenden und wirksamen Schutz der den Arbeitnehmern durch sie gewährten Rechte gestattet, die Bestimmung von spezifischen Verpflichtungen der an ihrer Umsetzung beteiligten Personen umfassen, die vermeiden können, dass das strukturelle Ungleichgewicht in der wirtschaftlichen Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die tatsächliche Inanspruchnahme der von der Richtlinie zuerkannten Rechte beeinträchtigt.“

Nach der Arbeitszeitrichtlinie müssen die Mitgliedstaaten „die erforderlichen Maßnahmen [treffen]“, damit die von der Richtlinie gewährleisteten Rechte auch tatsächlich gewährt werden. Dazu gehört, **jedes Hindernis zu beseitigen, das die Inanspruchnahme** der in der Arbeitszeitrichtlinie zuerkannten Rechte **tatsächlich beeinträchtigt** oder beschränkt.

Das folgt aus dem Gebot, Unionsrecht innerstaatlich effektiv und wirksam zu gewährleisten (Grundsatz des „effet utile“). Der Generalanwalt erklärt in seinen Schlussanträgen, dass „ohne ein System zur Messung der Arbeitszeiten (...) das Ausmaß tatsächlich geleisteter Arbeit und ihre Lage nicht objektiv und sicher festgestellt werden [können]. Es ist ohne ein solches System außerdem nicht möglich, zwischen Stunden zu unterscheiden, die als Regelarbeitszeit oder als Überstunden geleistet wurden, und daher **einfach und sicher zu prüfen, ob die** von der Richtlinie 2003/88 eingeführten **Grenzen konkret beachtet wurden** oder nicht.“

Der EuGH hatte bereits in einem Urteil 2013 festgestellt, dass die Verpflichtung des Arbeitgebers, den zuständigen Behörden unverzüglich Zugang zu den Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten zu gewähren, erforderlich sein kann, wenn sie zu einer effizienteren Anwendung der Regelungen über die Arbeitsbedingungen führt. Wenn aber die Vorlage der Aufzeichnungen erforderlich sein kann, um die Wirksamkeit der Arbeitszeitbestimmungen zu gewährleisten, entzieht das Fehlen eines geeigneten Arbeitszeiterfassungssystems den für die Kontrollen zuständigen Personen ein für die Prüfung der Einhaltung der Regeln wesentliches Element. Für die Kontrolle sind neben Behörden in Spanien Gewerkschaftsvertreter und in Deutschland die Betriebsräte zuständig.

Außerdem wird den Beschäftigten die Beweislast auferlegt. „Ohne ein solches System wäre es nämlich, wenn der Arbeitgeber Arbeitsleistungen unter Verstoß gegen die von dieser Richtlinie vorgesehenen Beschränkungen der Arbeitszeit vorschriebe, sehr schwierig, eine wirksame Abhilfe gegen diese rechtswidrigen Verhaltensweisen zu schaffen,“ so der Generalanwalt. In weiteren detaillierten Argumenten macht der Generalanwalt deutlich, dass Arbeitgeber aufgrund ihrer strukturell stärkeren Stellung durch eine Nichtaufzeichnung der Arbeitszeit die Durchsetzung der Arbeitszeitrichtlinie leerlaufen lassen können.



Die Entscheidung des EuGH

Der EuGH ist dem Generalanwalt gefolgt und hat festgestellt, dass Arbeitgeber ein System der vollständigen Erfassung der Arbeitszeit sicherstellen müssen. Der EuGH hat sich dabei insbesondere auch auf die Grundrechtecharta gestützt. Arbeitgebern darf durch die Mitgliedstaaten, also die Verwaltung, Gesetzgebung und Rechtsprechung, nicht ermöglicht werden, auf eine systematische und vollständige Arbeitszeitaufzeichnung zu verzichten.

Fazit

Verbindlich auch in Deutschland: In Deutschland ist die Aufzeichnungspflicht gesetzlich noch schwächer ausgestaltet als in Spanien. Auch hier müssen die Verwaltung (bei Kontrollen) und die Gerichte die Entscheidung des EuGH zwingend beachten. Die Entscheidung wirkt sich auf die Beweislastverteilung bei Überstundenklagen aus: Der Arbeitgeber kann sich nicht zu Lasten Beschäftigter auf fehlende Aufzeichnungen berufen. Die Arbeitszeiterfassung kann zudem vom Betriebsrat erzwungen werden. Die Aufzeichnung ist ein wichtiges Tool für die arbeitszeitsensible Gefährdungsbeurteilung und insbesondere auch für den permanenten Verbesserungsprozess. Betriebsräte können über die Einigungsstelle die systematische Arbeitszeiterfassung durchsetzen. Handelt es sich um manuelle Aufzeichnungen, ergibt sich das Mitbestimmungsrecht aus dem Thema Arbeitszeit (Annexkompetenz aus § 87 Absatz 1 Nr. 2 und 3 BetrVG). Gibt es eine elektronische Erfassung, kommt § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG hinzu. Nachdem die allermeisten Betriebe über IT-Systeme verfügen, wird es darum gehen, bestehende Arbeitszeiterfassungssysteme so auszugestalten, dass sie den Anforderungen der Rechtsprechung des EuGH gerecht werden. Dies ist insbesondere die Sicherstellung des unionsrechtlichen Grundrechtsschutzes durch geeignete Tools sowie die Transparenz des Systems, also die automatischen Nachweise an Beschäftigte.

Rechtliche Defizite: Ohne eine Klage der spanischen Gewerkschaft wäre die Durchsetzung des Unionsrechts nicht gelungen. Die entsprechende deutsche Regelung hat bis heute niemand erfolgreich angegriffen. Es fehlt hier das Verbandsklagerecht, das in Spanien das direkte Vorgehen der CCOO gegen den Arbeitgeber ermöglichte. Ein gewerkschaftliches Verbandsklagerecht ist bei uns überfällig. Es sollte aber auch noch weiter gedacht werden: Eine funktionierende Arbeitsinspektion, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Betrieben kontrolliert, wie in Österreich, fehlt. Die Durchsetzung des Unionsrechts zum Arbeits- und Gesundheitsschutz oder auch zum Antidiskriminierungsrecht (§ 17 AGG) bei den Betroffenen „abzuladen“, ist unionsrechtlich problematisch: Wenn die strukturell Schwächsten mit der Durchsetzung des Unionsrechts beauftragt sind, ist das weder wirkungsvoll noch effizient.

Siehe:

- Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 14.05.2019 (Schlussanträge des Generalanwalts vom 31.01.2019), Aktenzeichen C-55/18, www.curia.europa.eu
- DGB-Faktencheck: Überstunden in Deutschland (2017): www.dgb.de/themen/++co++160441c6-66de-11e7-8afd-525400e5a74a
- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 06.05.2003, Aktenzeichen 1 ABR 13/02, NZA 2003, Seite 1348: Auskunftsanspruch des Betriebsrats über geleistete Mehrarbeit – keine Auskunftsverweigerung wegen „Vertrauensarbeitszeit“
- Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 30.05.2013, Aktenzeichen C-342/12, www.curia.europa.eu
- Arbeitszeitrichtlinie: 2003/88/EG, www.eur-lex.europa.eu
- Charta der Grundrechte der Europäischen Union, www.eur-lex.europa.eu
- § 15 Absatz 4 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)



Rechtsanwalt Dr. Rüdiger Helm, LL.M.

München/Kapstadt

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

Marion Burghardt*, Christian Fraatz*, Dieter Hummel*, Mechtild Kuby*, Nils Kummert*, Sebastian Baunack*, Dr. Lukas Middel, Sandra Kunze*, Dr. Silvia Velikova*, Damiano Valgolio*, Anne Weidner*, Gerd Denzel, Norbert Schuster, Mara Neele Künkel, Daniel Weidmann*, Dr. Raphaël Callsen, Dr. Vera Finger, Dr. Laura Krüger

Immanuelkirchstraße 3-4

10405 Berlin

Telefon: 030 446792-0

Fax: 030 446792-20

info@dka-kanzlei.de | www.dka-kanzlei.de

22303 Hamburg | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft

Klaus Müller-Knapp* (bis März 2018), Jens Peter Hjort*, Manfred Wulff*, Andreas Bufalica*, Dr. Julian Richter*, Christopher Kaempf, Dr. Ragnhild Christiansen*, Daniela Becker, Marek Beck, LL.M., Sabrina Burkart*, Simon Dilcher

Kaemmererufer 20

22303 Hamburg

Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

24103 Kiel | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft (Zweigstelle)

Dr. Julian Richter*

Kleiner Kuhberg 2-6

24103 Kiel

Telefon: 0431 90880123 | Fax: 0431 90880124

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de | www.arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de

28195 Bremen | Rechtsanwälte Dette Nacken Ögüt & Kollegen

Dieter Dette*, Michael Nacken*, Dr. jur. Pelin Ögüt*, Markus Barton*, Simon Wionski*, Christoph Gottbehüt, Sven Bleck-Vogdt LL.M. (Köln/Paris I)

Bredenstr. 11

28195 Bremen

Telefon: 0421 6990150 | Fax: 0421 69901599

kanzlei@dnoe.de | www.anwaelte-fuer-arbeitsrecht.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

30159 Hannover | Kanzlei Detlef Fricke und Joachim Klug

Detlef Fricke, Joachim Klug*

Goseriede 12

30159 Hannover

Telefon: 0511 70074-0 | Fax: 0511 70074-22

post@fricke-klug.de | www.fricke-klug.de

44137 Dortmund | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*, Kerstin Rogalla*, Alev Ülbegi

Kampstraße 4A (Krügerpassage)

44137 Dortmund

Telefon: 0231 396301-0 | Fax: 0231 822014

arbeitsrecht@ingelore-stein.de | www.ingelore-stein.de

48145 Münster | Meisterernst Düsing Manstetten

Dietrich Manstetten*, Klaus Kettner*, Veronica Bundschuh*,
Marius Schaefer*, Metin Güler

Oststraße 2

48145 Münster

Telefon: 0251 520910 | Fax: 0251 5209152

info@meisterernst.de | www.meisterernst.de

60313 Frankfurt am Main | Büdel Rechtsanwälte

Detlef Büdel*, Udo Rein*, Nina Krüger*, Dr. Patrick Fütterer*, Christine Zedler*,
Anne-Kathrin Rothhaupt

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*,
Kathrin Poppelreuter, Kathrin Schlegel*

Falkensteiner Straße 77

60322 Frankfurt

Telefon: 069 15392820 | Fax: 069 15392821

mail@arbeitnehmer-kanzlei.de | www.arbeitnehmer-kanzlei.de

65185 Wiesbaden | Schütte, Lange & Kollegen

Reinhard Schütte*, Jakob T. Lange*, Julia Windhorst, LL.M., Thorsten Lachmann

Adolfsallee 22

65185 Wiesbaden

Telefon: 0611 950011-0 | Fax: 0611 950011-20

rae@wiesbaden-arbeitsrecht.com | www.wiesbaden-arbeitsrecht.com

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

68161 Mannheim | Kanzlei für Arbeitsrecht – Dr. Growe & Kollegen

Dr. Dietrich Growe*, Andrea von Zelewski, Mirjam Scherm*, Michael Wald*,
Jan Tretow

Q 7, 23

68161 Mannheim

Telefon: 0621 862461-0 | Fax: 0621 862461-29

mail@kanzlei-growe.de | www.kanzlei-growe.de

70176 Stuttgart | Bartl & Weise – Anwaltskanzlei

Ewald Bartl*, Dirk Weise, Benja Mausner*, Maike Hellweg*, Alexandra Horschitz*,
Diana Arndt-Riffler* (in Bürogemeinschaft)

Johannesstraße 75

70176 Stuttgart

Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320

info@bartlweise.de | www.bartlweise.de

79098 Freiburg | Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*, Ricarda Ulbrich* (auch Fachanwältin für Sozialrecht und
Mediatorin), Cornelia Czuratis*, Dr. Sérgio Fernandes Fortunato*

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, LL.M., Susanne Gäbelein,
Gerd Nies, Christine Steinicken*, Andreas von Fumetti

Schwanthalerstraße 73

80336 München

Telefon: 089 51701660 | Fax: 089 51701661

kanzlei@kanzlei-hmh.de | www.menschenrechte-im-betrieb.de

90429 Nürnberg | Manske & Partner

Jürgen Markowski*, Ute Baumann-Stadler*, Beate Schoknecht*, Sabine Feichtinger*,
Thomas Müller*, Dr. Sandra B. Carlson*, LL.M., Judith Briegel*, Andreas Bartelmeß*,
Georg Sendelbeck*, Axel Angerer*, Magdalena Wagner*, Sebastian Lohneis*,
Sabrina Eckert, Tobias Hassler; Berater der Kanzlei: Wolfgang Manske

Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 307319800

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

* Fachanwältinnen für Arbeitsrecht

91522 Ansbach | Manske & Partner (Zweigstelle)

Andreas Bartelmeß*, Jürgen Markowski* u. a.

Karlsplatz 2

91522 Ansbach

Telefon: 0981 97780800

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

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Impressum

- Der Rundbrief der Anwaltskooperation **ArbeitnehmerAnwälte** wird herausgegeben von den Rechtsanwälten
 - **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, 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
- Autorenportraits: Autoren