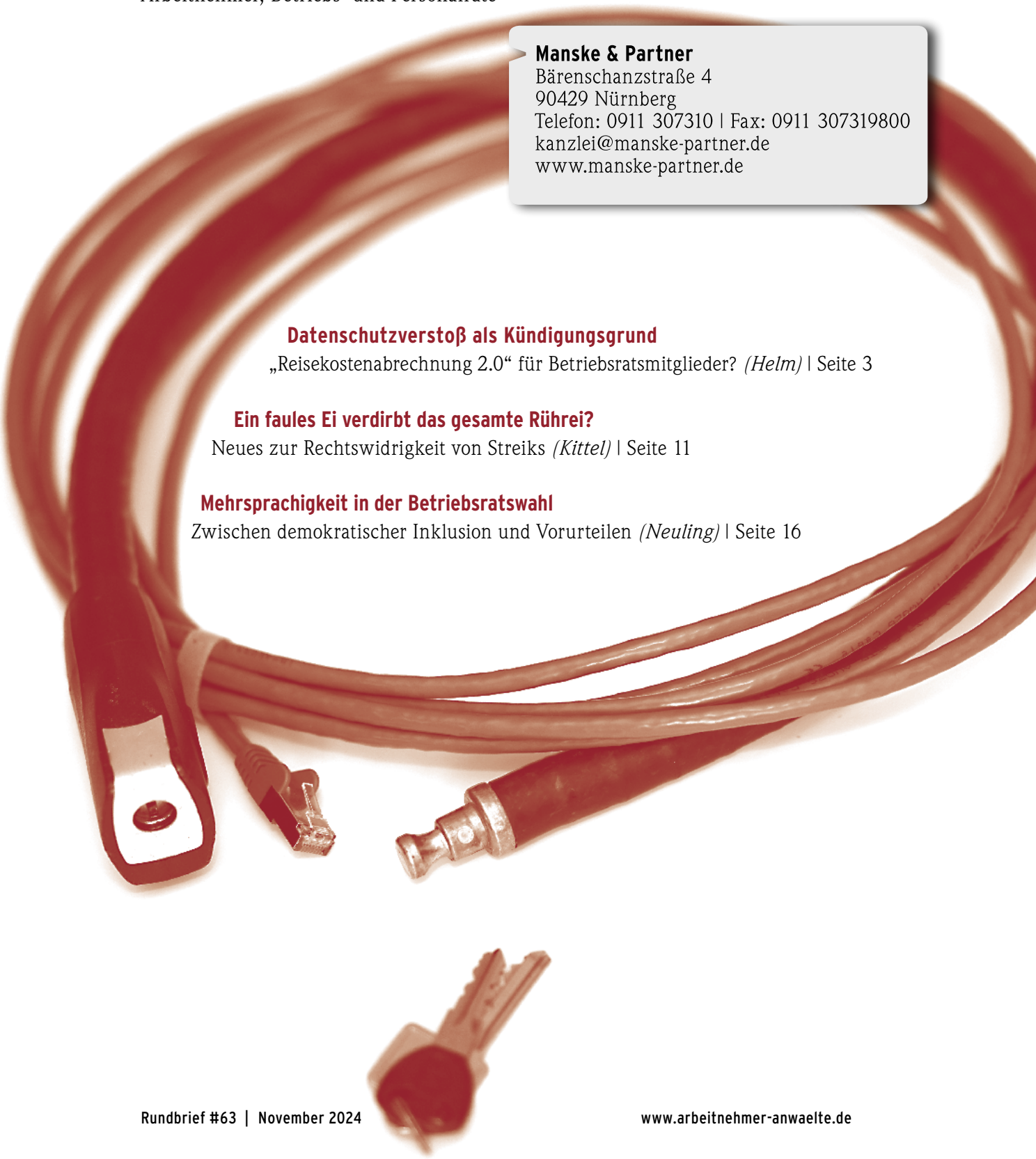
# Rundbrief

## 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

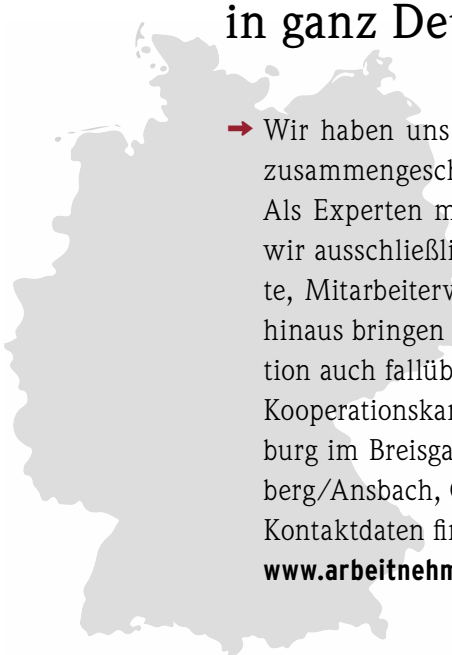


**Datenschutzverstoß als Kündigungsgrund**
„Reisekostenabrechnung 2.0“ für Betriebsratsmitglieder? *(Helm)* | Seite 3

**Ein faules Ei verdirbt das gesamte Rührei?**
Neues zur Rechtswidrigkeit von Streiks *(Kittel)* | Seite 11

**Mehrsprachigkeit in der Betriebsratswahl**
Zwischen demokratischer Inklusion und Vorurteilen *(Neuling)* | 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 vor mehr als 20 Jahren gegründeten Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.
Kooperationskanzleien befinden sich in: Berlin, Bremen, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg/Kiel, Hannover, Mannheim, München, Münster, Nürnberg/Ansbach, Oer-Erkenschwick, Offenburg, Stuttgart und Wiesbaden.
Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:
**www.arbeitnehmer-anwaelte.de**

# Datenschutzverstoß als Kündigungsgrund

## „Reisekostenabrechnung 2.0“ für Betriebsratsmitglieder?

**Will ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer – insbesondere einen Interessenvertreter – aus Gründen loswerden, die für eine Kündigung nicht ausreichen, kann er sich auf die Suche nach Flecken auf der weißen Weste machen. In diesem Zusammenhang werden traditionell Reisekostenabrechnungen genau unter die Lupe genommen. Das Bundesarbeitsgericht hat nichts gegen gezielt gesuchte Kündigungsgründe und verlangt auch keine Gleichbehandlung – der Verstoß, den man der Mehrheit durchgehen lässt, kann trotzdem bei einem Einzelnen die verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen. Eine neue Variante, mit Rückenwind vom Arbeitsgericht Mannheim, ist der zum Vertrauenskiller aufgebauschte Datenschutzverstoß.**

Ein Arbeitnehmer war ca. 12 Jahre Betriebsratsmitglied gewesen, als er als Ersatzmitglied in den Wahlvorstand zur Betriebsratswahl 2022 nachrückte. In diesem Zusammenhang erhielt er eine Wählerliste mit personenbezogenen Daten von 542 Personen. Um die Liste prüfen und bearbeiten zu können, leitete er sie sich von seinem dienstlichen E-Mail-Konto an seine private E-Mail-Adresse weiter.

Dies kam heraus, nachdem der Arbeitnehmer seinen Auskunftsanspruch über seine beim Arbeitgeber gespeicherten Daten geltend gemacht hatte (Artikel 15 Absatz 1 DSGVO). Nach Anhörung des Arbeitnehmers und mit Zustimmung des – nach Neuwahl wohl anders zusammengesetzten – Betriebsrats kündigte der Arbeitgeber fristlos (in der üblichen Kombination einer Tat- und einer Verdachtskündigung).

## Arbeitsgericht Mannheim bestätigt Kündigung

Vor dem Arbeitsgericht Mannheim hatte der Arbeitgeber Erfolg. Auffällig ist, welche Aufmerksamkeit schon die nicht rechtskräftige Entscheidung in interessierten Kreisen erfahren hat. Die Entscheidung wurde in den Datenbanken Beck-online und Juris veröffentlicht und besprochen. Das ist für eine erstinstanzliche Entscheidung nicht selbstverständlich. Anwälte von großen Arbeitgeber-beratenden Kanzleien wie CMS und RSM Ebner Stolz besprechen – oder soll man sagen bewerben? – die Entscheidung in Fachpublikationen.

## Verantwortlichkeit des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hatte weder die Beschäftigten noch im Speziellen die Betriebsrats- oder Wahlvorstandsmitglieder über den Umgang mit personenbezogenen Daten informiert, geschult oder belehrt. Dies hielt er auch bei der Übersendung der Wählerliste an den Vorsitzenden und die stellvertretende Vorsitzende des Wahlvorstands so. Der Arbeitgeber ist jedoch, seit einigen Jahren bestätigt in § 79a Betriebsverfassungsgesetz, der datenschutzrechtlich Verantwortliche im Sinn der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Als solcher versäumte er eigene Vorkehrungen zum Datenschutz in Bezug auf die Wählerliste. Erst nach den Kündigungen informierte der Arbeitgeber die Belegschaft durch einen Aushang über „Einfache Grundregeln zum Datenschutz am Arbeitsplatz“ (Randnummer 13 im Urteil). Die anderen Mitglieder des Wahlvorstands hatten vom Arbeitgeber Laptops erhalten und arbeiteten zeitweise von zu Hause; das gekündigte Mitglied hatte keinen Laptop bekommen. All dies scheint jedoch in die Wertungen des Arbeitsgerichts nicht einzufließen.

## Zentrale Aussagen des Gerichts

Vielmehr meint das Arbeitsgericht, das Betriebsrats- und Wahlvorstandsmitglied habe durch die Weiterleitung der Wählerliste an eine private E-Mail-Adresse eine schwerwiegende Vertragspflichtverletzung begangen, indem es die Daten dem Schutz des Arbeitgebers entzogen habe: „Indem der Kläger durch die Weiterleitung der Daten an eine private eMail-Adresse diese dem Schutz und der Kontrolle der Beklagten entzogen hat, hat er zugleich eine gravierende Vertragspflichtverletzung begangen.“ (Randnummer 65). Das Amt als Wahlvorstandsmitglied erfordere eine besondere Sensibilität im Umgang mit persönlichen Daten. Eine außerordentliche Kündigung sei gerechtfertigt, wenn das Verhalten das Arbeitsverhältnis nachhaltig negativ beeinflusse und eine Weiterbeschäftigung unzumutbar mache. Das Vertrauensverhältnis sei durch die Versendung sensibler Daten irreparabel zerstört. Die sofortige Kündi-

gung ohne Abmahnung sei gerechtfertigt, da die Pflichtverletzung erheblich und offensichtlich rechtswidrig war, so dass eine vorherige Warnung unnötig gewesen sei.

## Unstimmige Entscheidungsfindung

Die Entscheidung ist in ihrer Argumentation nicht konsequent. Das Gericht erkennt zunächst an, dass der Schutz der Daten eine Verpflichtung des Arbeitgebers ist. Bemüht sich der Arbeitgeber – wie hier – bei der Datenweitergabe nicht um die Sicherstellung seiner Schutzpflicht ab Weitergabe, soll nach dem Arbeitsgericht Mannheim die schuldhafte Pflichtverletzung auf den über den Datenschutz nicht unterrichteten Amtsträger sozusagen übergehen. Dagegen soll bei der Interessenabwägung die Mitverantwortung des Arbeitgebers unerheblich sein.

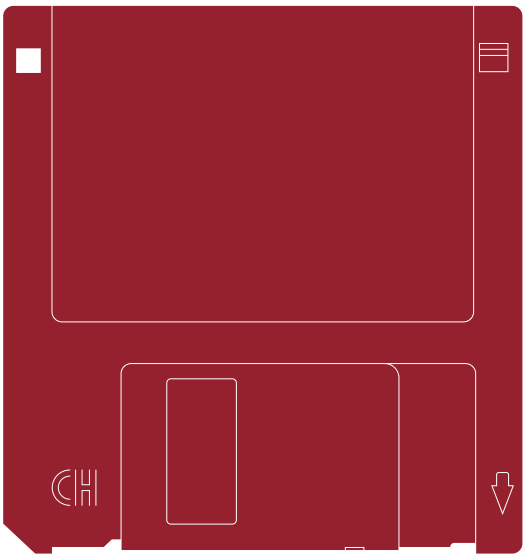
Das Arbeitsgericht macht außerdem, soweit erkennbar, keinen Unterschied zwischen Fahrlässigkeit und Vorsatz: Zunächst hält es dem Wahlvorstandsmitglied sorgloses, unüberlegtes Handeln vor („der Kläger [hat] mit seinem Verhalten zumindest eine gravierende (und erschreckende) Sorglosigkeit an den Tag gelegt“ – Randnummer 61). Wenn es dazu kommt, dass die Weiterbeschäftigung nicht zumutbar ist, geht es aber – wie bei einer bewiesenen Absicht – von einem zerstörten Vertrauensverhältnis aus („Vertrauensverhältnis irreparabel zerstört“ – Randnummer 67).

## Fehlende Anforderungen an den Arbeitgeber

Anforderungen an den Arbeitgeber, der die Daten weiterleitet, formuliert das Gericht nicht. Das überrascht, weil dieser die datenschutzrechlich verantwortliche Stelle ist. Nach § 26 Absatz 5 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) müssen verantwortliche Stellen „geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass insbesondere die in Artikel 5 der Verordnung (EU) 2016/679 [das ist die DSGVO] dargelegten Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten eingehalten werden“.

## Bundesarbeitsgericht und Datenschutz

Das Bundesarbeitsgericht hatte 2019 unter Verweis auf das Gebot des BDSG, angemessene und spezifische Schutzmaßnahmen durch den Arbeitgeber sicherzustellen, einem Arbeitgeber eingeräumt, sensible Informationen dem Betriebsrat solange vorzuenthalten, bis der Betriebsrat ein Datenschutzkonzept sicherstellt. Der Betriebsrat hätte im Fall des BAG das „Vorliegen von Maßnahmen nach § 26 Abs. 3 Satz 3 iVm. § 22 Abs. 2 BDSG als aus datenschutzrechtlichen Gründen weitere Zulässigkeitsvoraussetzung für die erstrebte, ein sensitives Datum umfassende Auskunft“ vorbringen müssen (BAG 2019, Randnummer 46).



Hier zeichnet sich ein Spannungsverhältnis ab. Der Standpunkt des Bundesarbeitsgerichts bestätigt meines Erachtens, dass der Arbeitgeber auch bei Weitergabe von Daten

an den Betriebsrat in der Verantwortung steht. Dieser wird er dadurch gerecht, dass er vor der Weitergabe von sensiblen Daten vom Betriebsrat den Nachweis eines Datenschutzkonzepts verlangen kann (oder soll?). Das Arbeitsgericht Mannheim meint dagegen, dass ein Wahlvorstands- oder Betriebsratsmitglied dann, wenn es ohne jede Belehrung oder Datensicherung durch den Arbeitgeber Daten erhält und nicht datenschutzkonform verarbeitet, das Vertrauensverhältnis zu diesem unwiederbringlich zerstört, weil es auch ohne jeden Hinweis des Arbeitgebers wissen muss, was das Datenschutzrecht verlangt. Denn als Wahlvorstandsmitglied „wäre dem Kläger eine noch höhere Sensibilität beim Umgang mit den ihm anvertrauten persönlichen Daten der gesamten Belegschaft abzuverlangen gewesen." (Randnummer 65).

Das Argument ist ungewöhnlich. Eine Amtsübertragung ist keine Ausbildung. Deshalb haben Betriebsratsmitglieder bei Antritt ihres Ehrenamtes einen Schulungs- und Qualifizierungsanspruch. Das Arbeitsgericht Mannheim geht aber weiter: Der Arbeitgeber „durfte subjektiv davon ausgehen (und auch objektiv berechtigt), dass es einem Arbeitnehmer auch ohne besondere Schulung bewusst sein muss, dass [er] unter keinen Umständen die persönlichen Daten der gesamten Belegschaft (unter anderem mit vollständiger Adresse und Geburtsdatum) an eine private eMail-Adresse verschicken darf" (Randnummer 77). Folgte man dem Argument, wären förmliche Verpflichtungen und besondere Datenschutzbelehrungen in konkreten Einzelfällen sinnlos. Offensichtlich ist es gerade nicht für jedermann selbstverständlich, dass die Beschäftigtendaten gar nicht erst an anderer Stelle als beim Arbeitgeber ausgewertet und bearbeitet werden dürfen.

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Mannheim überzeugt nicht. Insbesondere ist nicht haltbar, dass vom Arbeitgeber als verantwortlicher Stelle keine vorherige Belehrung verlangt wird und er keine Pflicht zur Schulung und Information der Beschäftigten über den Umgang mit Daten haben soll. Einem Betriebsratsmitglied leichtfertiges Handeln und eine schwerwiegende Pflichtverletzung vorzuwerfen, während der Arbeitgeber als datenschutzrechtlich Verantwortlicher keine entsprechenden Maßnahmen ergriffen hat, ist widersprüchlich. Denn die Pflicht zur Ergreifung von Maßnahmen trifft die speichernde Stelle. Hätte der Arbeitgeber keine datenschutzrechtliche Verpflichtung, hätte er im Fall der BAG-Entscheidung von 2019 die Daten an den Betriebsrat nicht zurückhalten dürfen. Ist der Arbeitgeber verpflichtet, personenbezogene Daten weiterzugeben, liegt es in seiner Verantwortung, Vorkehrungen für den Schutz der Daten zu treffen.

## Kündigungsschutzrechtlicher Fehlgriff

Natürlich sind nicht nur aus Sicht des Datenschutzrechts Zweifel an der Entscheidung angebracht. Im Recht der verhaltensbedingten Kündigung liegt zwischen Empörungsjustiz und rationaler Anwendung kündigungsschutzrechtlicher Prinzipien ein schmaler Grat. Wichtig ist zunächst die Erkenntnis, dass nicht jede Pflichtverletzung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen darf. Im Gegenteil:

Die Beendigung gegen den Willen des Arbeitnehmers ist aus rechtlicher Sicht das äußerste Mittel, mit dem auf eine Pflichtverletzung reagiert werden kann. Immer sind die Interessen der Vertragsparteien gegeneinander abzuwägen. Nicht nach jeder Pflichtverletzung ist die weitere Zusammenarbeit für immer und in jeder Form ausgeschlossen.

Eine wichtige abmildernde Rolle soll hier an sich die Abmahnung spielen. Erst eine erfolglose Abmahnung bildet in der Regel eine ausreichende Grundlage für die Prognose, dass ein Arbeitnehmer auch weiter in gleicher Weise Pflichtverletzungen begehen wird. Das BAG geht – jedenfalls in der Theorie – davon aus, dass eine Abmahnung prinzipiell geeignet ist, das Verhalten des Arbeitnehmers für die Zukunft zu verbessern. Erst wenn der Arbeitnehmer trotz erhaltener Abmahnung wieder einen gleichartigen Verstoß begeht, kann man annehmen, dass auf ihn insoweit kein Verlass ist. Auf den Fall des Arbeitsgerichts Mannheim bezogen: Woher wollen Arbeitgeber und Gericht wissen, dass das Wahlvorstandsmitglied nach einer Abmahnung erneut „sorglos“ mit personenbezogenen Daten umgegangen wäre und nunmehr bewusst sein Arbeitsverhältnis aufs Spiel gesetzt hätte? Mit großer Sicherheit falsch ist die Behauptung des Arbeitsgerichts, dass der Arbeitnehmer unter Inkaufnahme des Kündigungsrisikos die E-Mail weitergeleitet habe (Randnummer 67). Das Geschehensbild spricht eher dafür, es sich ohne vertiefte Gedanken praktisch einfach gemacht zu haben, als für kriminelle Energie. Gerade ein gedankenloses Verhalten kann aber mit einer Abmahnung als einer eindringlichen Bewusstmachung für die Zukunft korrigiert werden. Und nur auf die Zukunft kommt es im Kündigungsschutzrecht an (Prognoseprinzip).

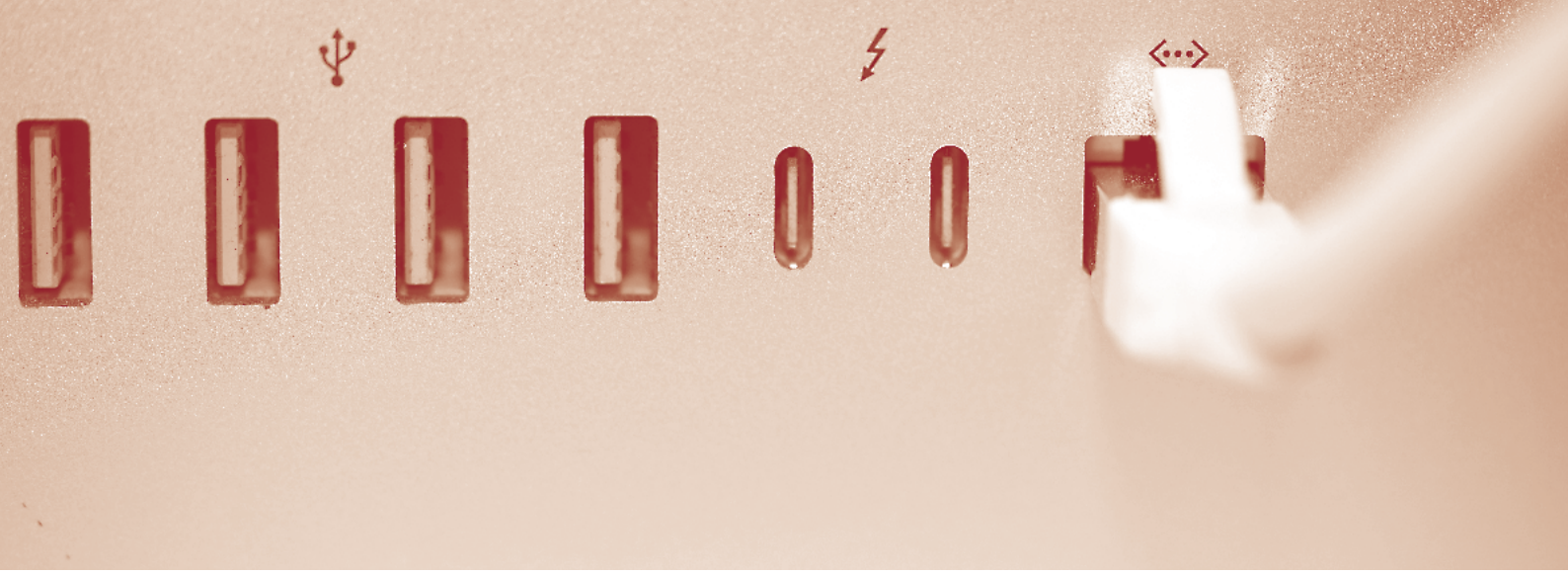
Zu einer Abwägung bekennt sich das Arbeitsgericht in seiner Entscheidung rein verbal – tatsächlich spiegelt das Urteil den Automatismus wider, der die Feststellung eines Pflichtverstoßes mit der alternativlosen sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbindet. Die solide Basis hierfür bildet ein absurdes Dramatisieren des Verstoßes. Das Wahlvorstandsmitglied veröffentlichte die personenbezogenen Daten

nicht, sondern versendete sie nur per E-Mail weiter. Der Versand vertraulicher Informationen per unverschlüsselte E-Mail ist im Geschäftsleben der alltäglich erlebte Normal-(wenn auch nicht Ideal-)Fall. Es ist keine Rede davon, dass ein Unbefugter die Daten überhaupt zur Kenntnis nehmen konnte. Zudem handelte es sich, entgegen Randnummer 61 des Urteils, gerade nicht „um äußerst sensible und in höchstem Maße schützenswerte Daten", sondern lediglich um Personalnummer, Anrede, Titel, Nachname, Vorname, Straße und Hausnummer, PLZ, Ort, Geburtsdatum, Mitarbeiterkreis, Eintrittsdatum, ggf. Vertragsende, Nationalität und Organisationseinheit/ Abteilung (Randnummer 4). Dass es durchaus sensiblere Daten gibt als diese, lehrt schon Artikel 9 DSGVO, der sog. besondere Kategorien personenbezogener Daten betrifft, unter anderem Gesundheitsdaten. Auch Bankverbindungen, Gehaltsdaten und vieles andere sind natürlich sensibler als die auf der Wählerliste zu findenden Beschäftigten-Stammdaten.

Wenn eine Nachlässigkeit erst einmal zu einer Art Verbrechen hochgestuft ist, bedarf es – so der Eindruck aus dem Arbeitsgerichtsurteil – kaum noch der Auseinandersetzung damit, wie es überhaupt zu dem Verhalten kam und wie gravierend eine Entlassung sich für den Beschäftigten auswirkt. Kennzeichnend für den Fall ist, dass das beanstandete Verhalten Teil der Amtsausübung war, also der ehrenamtlichen Wahlvorstandstätigkeit. Diese ist zu unterscheiden von der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitstätigkeit. Da die Wahlvorstandstätigkeit arbeitsvertraglich nicht geschuldet ist, kann eine Schlechtleistung auf diesem Gebiet prinzipiell eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses überhaupt nicht rechtfertigen. Grobe Verstöße führen vielmehr nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern allenfalls des Amtes: Nach § 23 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz kann der Arbeitgeber beim Gericht den Ausschluss von Betriebsratsmitgliedern aus dem Betriebsrat beantragen. Für Wahlvorstandsmitglieder fehlt eine solche Vorschrift; eine gerichtliche Ablösung des Wahlvorstands ist nur bei Untätigkeit möglich (§ 18 Absatz 1 BetrVG). Dies passt zur besonderen Schutzwürdigkeit der Betriebsratswahl; Fehler bei der Wahl sollen im Regelfall die Wahl nicht unterbinden, sondern können im Weg der nachträglichen Anfechtung überprüft werden (§ 19 BetrVG).

Ausnahmsweise lässt die Rechtsprechung eine Amtspflichtverletzung auf das Arbeitsverhältnis „durchschlagen", weil sich in ihr eine Ungeeignetheit für die weitere Zusammenarbeit zeigt. Dies bedarf aber einer besonders sorgfältigen Begründung und Prüfung anhand eines strengen Maßstabes. Es ist nicht zulässig, Amts- und Arbeitspflichten einfach gleichzusetzen, und ebenso soll die Kündigung des Arbeitsverhältnisses kein Instrument sein, sich einen unliebsamen Amtsträger vom Hals zu schaffen. Es kommt nicht von ungefähr, dass betrieblichen Amtsträgern überhaupt nur außerordentlich gekündigt werden kann, da sie besonderen Kündigungsschutz genießen (§ 15 Kündigungsschutzgesetz).

Das Arbeitsgericht Mannheim bekennt sich zwar in seiner Urteilsbegründung zu der Unterscheidung zwischen arbeits- und amtsbezogenen Pflichtverletzungen (Rand-



nummer 64), meint aber, die Kündigung halte dem strengen Maßstab stand. Warum das reine Amtsverhalten zugleich ein Arbeitsvertragsverstoß gewesen sein soll, begründet es nicht; stattdessen wertet es das Ehrenamt zulasten des Arbeitnehmers: wegen der Funktion im Wahlvorstand sei dem Arbeitnehmer „eine noch höhere Sensibilität beim Umgang mit den ihm anvertrauten persönlichen Daten der gesamten Belegschaft abzuverlangen gewesen“ (Randnummer 65). Das ist erstens keineswegs plausibel – es handelt sich um ein nur ganz vorübergehendes Ehrenamt, nicht um ein Berufsbild –, und zweitens berührt es nur den Verschuldensgrad, nicht aber die Frage des Durchschlagens auf die Arbeitsvertragsebene. Selbst ein grob fahrlässiger Amtspflichtverstoß wäre nicht automatisch als Kündigungsgrund geeignet. Der Wunsch des Gerichts, dass ein Wahlvorstandsmitglied von Natur aus besonders datenschutzsensibel ist, erklärt nicht, dass „das Vertrauensverhältnis irreparabel zerstört“ wäre (Randnummer 67); denn wenn dem Wahlvorstandsmitglied das Bewusstsein, dass die E-Mail-Weiterleitung unzulässig war, nun einmal fehlte, können wir aus dem Verhalten nicht ableiten, wie das Wahlvorstandsmitglied sich mit dem gewünschten Bewusstsein verhalten hätte. Hätte es sich einsichtig um eine bessere Möglichkeit bemüht, die Wählerliste zeitgerecht zu prüfen, oder hätte es sich böswillig über die Datenschutzvorgaben hinweggesetzt? Und mit dieser Frage unterstellt man bereits, dass die E-Mail-Weiterleitung rechtswidrig war; das Gericht benennt jedoch die Vorschrift gar nicht, gegen die der Arbeitnehmer verstoßen haben soll – angesichts der Gesetzesbindung der Richtenden (Artikel 20 Absatz 3 Grundgesetz) meistens ein schlechtes Zeichen.

Mit den persönlichen Kündigungsfolgen setzt sich das Arbeitsgericht überhaupt nicht auseinander. Die bloße abstrakte Gefährdung von Arbeitnehmerstammdaten genügt dem Arbeitsgericht, um sich eine Abwägung der beiderseitigen Interessen gänzlich zu sparen. In Randnummer 63–67, wo es angeblich um „alle Umstände des Einzelfalls“ gehen soll, wird nur Behauptung an Behauptung über die schier unübertreffliche Schwere des Verstoßes gereiht, ohne dass mit einem Wort auf die Sozialdaten des Arbeitnehmers, seine vermutlichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt und dergleichen eingegangen wird. Ganz zu schweigen von einer etwaigen Mitverantwortung des Arbeitgebers.

## Fazit: DSGVO-Verstöße als Mittel gegen aktive Betriebsratsmitglieder?

Das Arbeitsgericht Mannheim legt dem Wahlvorstandsmitglied eine höhere datenschutzrechtliche Verantwortung auf als dem Arbeitgeber. Dabei obliegt es dem Arbeitgeber, als verantwortliche Stelle Schutzmechanismen bei der Datenweitergabe zu implementieren. Die Argumentation des Gerichts ist inkonsequent und einseitig zugunsten des Arbeitgebers, ohne dessen Versäumnisse zu berücksichtigen. Auch im Übrigen wird das Urteil dem Ultima-ratio-Prinzip des Kündigungsschutzrechts nicht gerecht.

Aber die Entscheidung – schon vor Rechtskraft veröffentlicht – wirkt. In der hiesigen Kanzlei liegt bereits eine fristlose Kündigung eines Betriebsratsmitglieds wegen der Weiterleitung von Daten an die private E-Mail-Adresse vor. Eine dienstliche E-Mail-Adresse haben Betriebsratsmitglieder in dem Betrieb überhaupt erst seit fünf Monaten. Ein Datenschutzkonzept hat der Arbeitgeber nicht. Über den Datenschutz wurde nicht belehrt. Aber die Kündigung betrifft ein Betriebsratsmitglied, bei dem der Arbeitgeber bereits seit Langem gehofft hat, einen Kündigungsgrund zu finden. Das Betriebsratsmitglied unterstützte den Arbeitskampf im Handel engagiert. Da erfuhr der Arbeitgeber auf wundersame Weise von einem Datenschutzverstoß. Dem Mitglied der Minderheitenliste wurde mit Zustimmung des Betriebsratsgremiums fristlos gekündigt.

Bisher wurden oft Fehler in der Reisekostenabrechnung zur Kündigung unliebsamer Betriebsräte genutzt. Kommt jetzt der DSGVO-Verstoß als Kündigungsgrund für aktive Betriebsratsmitglieder als „Reisekostenabrechnung 2.0“ hinzu?

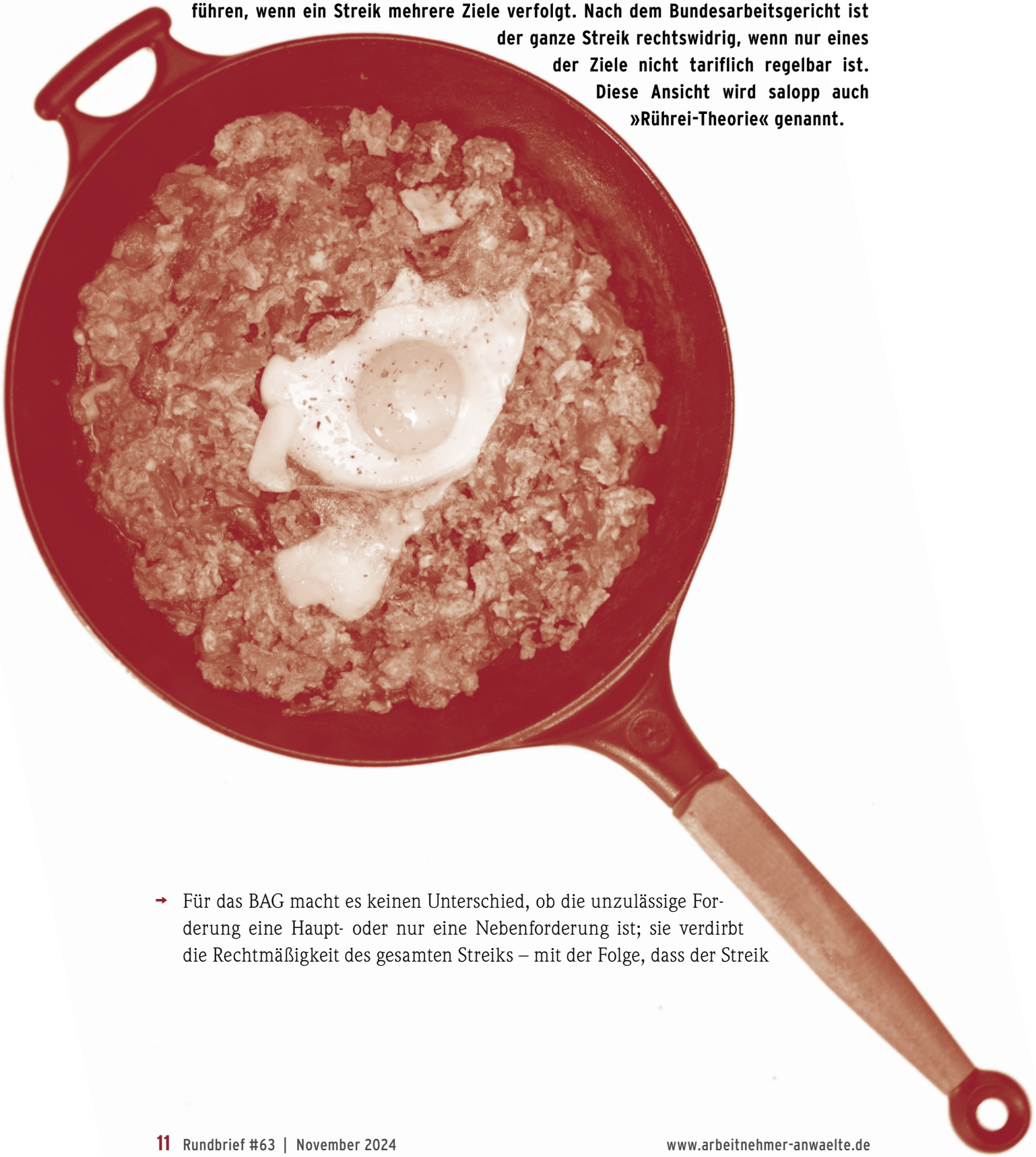
Siehe:

- Arbeitsgericht Mannheim, Urteil vom 01.08.2023, Aktenzeichen 5 Ca 101/23, Juris (Berufung eingelegt beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg unter dem Aktenzeichen 12 Sa 33/23)
- Urteilsanmerkungen: Emmert/Spiegel (CMS Hasche Sigle), Arbeitsrecht Aktuell 2024, Seite 130 (www.beck-online.de); Einfeldt (RSM Ebner Stolz), ArbRB 2024, Seite 102; Spilger, jurisPR-ArbR 6/2024 Anmerkung 6
- Zu „gesuchten“ Kündigungsgründen: Diller, NZA 2006, Seite 569
- Zur Gleichbehandlung im Kündigungsschutzrecht: Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht, 7. Auflage, Grundlagen H., Randnummer 58 ff.
- Arbeitgeber kann dem Betriebsrat sensible personenbezogene Daten vorenthalten, solange ein Datenschutzkonzept fehlt: Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 09.04.2019, Aktenzeichen 1 ABR 51/17, Randnummer 47, www.bundesarbeitsgericht.de
- Zum Abmahnungserfordernis Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10.06.2010 („Emmely“), Aktenzeichen 2 AZR 541/09, www.bundesarbeitsgericht.de, insbesondere Randnummer 36

**Rechtsanwalt Dr. Rüdiger Helm, LL.M.**
München
helm@kanzlei-hmh.de

# Ein faules Ei verdirbt das gesamte Rührei?
## Neues zur Rechtswidrigkeit von Streiks

**Streiks sind in Deutschland zwar erlaubt, müssen aber einige Voraussetzungen erfüllen. Unter anderem müssen sie von einer Gewerkschaft getragen sein und dürfen sich nur auf Ziele richten, die tarifvertraglich regelbar sind. Diese Anforderung kann zu Problemen führen, wenn ein Streik mehrere Ziele verfolgt. Nach dem Bundesarbeitsgericht ist der ganze Streik rechtswidrig, wenn nur eines der Ziele nicht tariflich regelbar ist. Diese Ansicht wird salopp auch »Rühren-Theorie« genannt.**



→ Für das BAG macht es keinen Unterschied, ob die unzulässige Forderung eine Haupt- oder nur eine Nebenforderung ist; sie verdirbt die Rechtmäßigkeit des gesamten Streiks – mit der Folge, dass der Streik

durch einstweilige Verfügung untersagt werden kann und Schadensersatzansprüche der Arbeitgeber drohen. Mit Blick auf die Europäische Union stellt sich allerdings die Frage, ob diese Rechtsprechung weiter Bestand haben kann. Bei den Arbeitsgerichten erscheint ein Umdenken nicht ausgeschlossen.

## Inhalt, Entwicklung und Begründung der Rührei-Theorie

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist das Streikrecht ein Hilfsmittel der Gewerkschaften zur Sicherung der grundgesetzlich garantierten Tarifautonomie (Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz). Daraus wird abgeleitet, dass ein Streik nur durchgeführt werden darf, um tariflich regelbare Ziele zu erreichen. Daher ist ein Streik, der die Durchsetzung von nicht tariflich regelbaren Zielen verfolgt, nach Auffassung des BAG rechtswidrig.

Früher galt dies jedenfalls dann, wenn die Hauptforderung, die mit dem Streik durchgesetzt werden sollte, rechtswidrig war. In der Zwischenzeit wurde diese Rechtsprechung zulasten von Gewerkschaften und Beschäftigten aber verschärft: Nun ist stets der gesamte Streik rechtswidrig, wenn von sämtlichen Forderungen auch nur eine kein tariflich regelbares Ziel enthält. Das Gewicht der einzelnen Forderung ist dabei unerheblich. Es ist nicht relevant, ob es sich um eine nachgeordnete Forderung handelt, der von der Gewerkschaft wenig Gewicht beigemessen und die wieder fallengelassen wird.

Begründet wird diese Rechtsauffassung damit, dass jede Tarifforderung Einfluss auf die Verteidigungsmöglichkeiten der Arbeitgeber bzw. des Arbeitgeberverbands habe und in der Konsequenz die arbeitgeberseitige Kampfstrategie sowie ein Verhandlungsangebot beeinflusse. Wenn eine Streikforderung nicht von der Tarifautonomie gedeckt sei, sei die Arbeitgeberseite unzulässig beeinträchtigt, denn in diesem Fall müsste sie ihre Verhandlungsmacht auch dafür einsetzen, die nicht tarifvertraglich regelbare Forderung abzuwehren.

Auf die Bedeutung der nicht tarifvertraglich regelbaren Forderung im Verhältnis zu den übrigen Forderungen komme es nicht an, denn die Forderungen bestimme allein die Gewerkschaft, sodass keine Kontrolle der Gerichte erfolgen könne.

Ohne Bedeutung soll es nach dem BAG ferner sein, ob der Streik auch ohne die nicht tarifvertraglich regelbare Forderung in dieser Form stattgefunden hätte. Die Gewerkschaft kann demnach der Schadensersatzforderung aufgrund eines rechtswidrigen Streiks nicht dadurch entgehen, dass sie den gleichen Schaden auch durch einen rechtmäßigen Streik hätte herbeiführen können.

## Abweichung des EGMR und europäisches Streikrecht

Die Rechtsprechung des BAG steht im Widerspruch zum europäischen Streikrecht. In der **Europäischen Sozialcharta** ist das Streikrecht ausdrücklich anerkannt (Artikel 6 Nr. 4). Das Ministerkomitee des Europarats hat bereits am 03.02.1998 eine Empfehlung gegenüber der Bundesrepublik ausgesprochen, die darauf gerichtet ist, das Streikrecht weniger zu beschränken und die Rechtmäßigkeit von Streiks, die sich nicht auf tarifliche Ziele richten, ebenfalls anzuerkennen.

Die **Europäische Menschenrechtskonvention** (EMRK) bestätigt das „Recht, zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten“ (Artikel 11 EMRK). Davon ist auch die Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften und Streikrecht umfasst. Die Vorschrift gilt seit ihrer Transformation in innerstaatliches Recht als Bundesrecht, an welches die deutschen Gerichte gebunden sind. Leider erfolgte im Jahr 2016 aber noch eine Verschärfung der BAG-Rechtsprechung zulasten der Gewerkschaften.

Die Beschränkung des Streikrechts durch die „Rührei-Theorie“ ist weder mit Artikel 6 Nr. 4 ESC noch mit Artikel 11 EMRK zu vereinbaren. Die Vorschriften sehen nicht vor, das Streikrecht auf tarifliche Ziele zu beschränken. In Bezug auf Artikel 11 EMRK stellte der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) stattdessen fest, dass die Rechtmäßigkeit eines Streiks nur voraussetzt, dass lediglich eines der Ziele in einem Tarifvertrag regelbar ist. Der EGMR argumentierte wie folgt: Die Gerichte, die den Streik der kroatischen Ärztegewerkschaft verboten hatten, hätten nicht überprüft, ob, neben den beiden rechtswidrigen Hauptforderungen, die hilfsweise gestellte Nebenforderung rechtmäßig war. Bereits aus dieser Tatsache ergebe sich die Unverhältnismäßigkeit des staatlichen Eingriffs in Artikel 11 EMRK.

Diese Entscheidung des EGMR lässt sich nicht anders deuten, als dass damit der „Rührei-Theorie“ des BAG eine klare Absage erteilt wird. Mehr noch: Der höchstrichterliche Rechtssatz des BAG wird sogar umgekehrt. Damit ist, jedenfalls auf konventionsrechtlicher Ebene, keine Rechtswidrigkeit des gesamten Arbeitskampfes anzunehmen, sofern wenigstens ein Arbeitskampfziel rechtmäßig ist.

## Neuere Entwicklungen der deutschen Arbeitskampfrechtsprechung

Das BAG verteidigt seine „Rührei-Theorie“ ausdrücklich gegen die Argumentation mit der EGMR-Rechtsprechung. Dennoch wendet sich das Arbeitsgericht Stuttgart in einem Beschluss aus dem Jahr 2023 ebenso ausdrücklich dagegen:

Ein Arbeitgeber versuchte, mittels einer einstweiligen Verfügung einen Warnstreik im Groß- und Außenhandel untersagen zu lassen. Außer einer Erhöhung der Löhne und Gehälter wollte die Gewerkschaft den Arbeitgeber auch dazu bringen, gemeinsam mit ihr die Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge zu beantragen (in § 5 Tarifvertragsgesetz ist die Möglichkeit vorgesehen, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Antrag der Tarifparteien einzelne Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt; sie wirken dann unabhängig von der persönlichen Tarifgebundenheit). Der zu bestreikende Arbeitgeber begründete einen Unterlassungsanspruch unter anderem damit, dass die gemeinsame Beantragung einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung eine unzulässige Forderung der Gewerkschaft und der Streik deshalb rechtswidrig sei.

Nach Ansicht des Arbeitsgerichts Stuttgart kam es hierauf nicht an. Auch wenn die Beantragung der Allgemeinverbindlichkeit ein rechtswidriges Streikziel wäre, wäre deswegen nicht der gesamte Warnstreik offensichtlich rechtswidrig. Das Arbeitsgericht spricht ausdrücklich die „Rührei-Theorie“ an, stellt jedoch in Rechnung, „dass der Europäische[r] Gerichtshof für Menschenrechte eine andere Auffassung vertritt (...), was das Bundesarbeitsgericht nach hiesiger Auffassung nicht hinreichend berücksichtigt hat“ (Arbeitsgericht Stuttgart 09.06.2023, Randnummer 11). Zudem sei die Frage in der Literatur umstritten. Da es für ein Streikverbot durch einstweilige Verfügung auf die offensichtliche Rechtswidrigkeit ankomme und jedenfalls eine solche fehle, könne der Warnstreik nicht verboten werden, sondern habe die Arbeitskampffreiheit Vorrang.

## Fazit

Es ist bedauernswert, dass das BAG der Rechtsprechung des EGMR zum Streikrecht keinen stärkeren Einfluss zukommen lässt. Die EMRK und die Rechtsprechung des EGMR müssen bei der Auslegung der Grundrechte herangezogen werden und dienen auch dazu, deren Inhalt und Reichweite zu bestimmen, solange dadurch nicht das Schutzniveaus des Grundgesetzes unterschritten wird. Wendet man die Rechtsprechung des EGMR zu Artikel 11 EMRK auf die Arbeitskämpfe deutscher Gewerkschaften an, kann nicht länger eine einzige rechtswidrige Streikforderung einen ganzen Streik rechtswidrig machen. Einen Schritt zu einer Änderung der deutschen Rechtsprechung hat das Arbeitsgericht Stuttgart in seinem Eilbeschluss gemacht.

Siehe:

- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10.12.2002, Aktenzeichen 1 AZR 96/02, Der Betrieb 2003, Seite 1116, insbesondere Randnummer 43 zur ESC und der Empfehlung des Ministerkomitees
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26.07.2016, Aktenzeichen 1 AZR 160/14, NZA 2016, Seite 1543, insbesondere Randnummer 51 ff. dazu, dass ein rechtswidriges Ziel den ganzen Streik rechtswidrig macht; Randnummer 74 zur Bedeutung der EMRK und der EGMR-Rechtsprechung, Randnummer 75 zum Einwand aus Artikel 11 EMRK
- Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Kammer der 1. Sektion, Urteil vom 27.11.2014, Aktenzeichen 36701/09, AuR 04/2015, Seite 146 – ein rechtmäßiges Streikziel unter mehreren genügt
- Bram, Aktuelle prozessrechtliche Fragen im einstweiligen Rechtsschutz von Arbeitskampfmaßnahmen, AuR 06/2017, Seite 242 – Rechtsprechungsüberblick, insbesondere zu Streikbeschluss und teilweise rechtswidriger Streikforderung
- Arbeitsgericht Stuttgart, Beschluss vom 09.06.2023, Aktenzeichen 15 Ga 41/23, BeckRS 2023, 13988
- Arbeitsgericht Würzburg (Kammer Schweinfurt), Urteil 25.07.2024, Aktenzeichen 9 Ca 681/23 – Abweisung einer unter anderem auf Schadensersatz gerichteten Feststellungsklage bei einem Streik, der auf die Allgemeinverbindlichkeit eines Entgelttarifvertrages gerichtet war

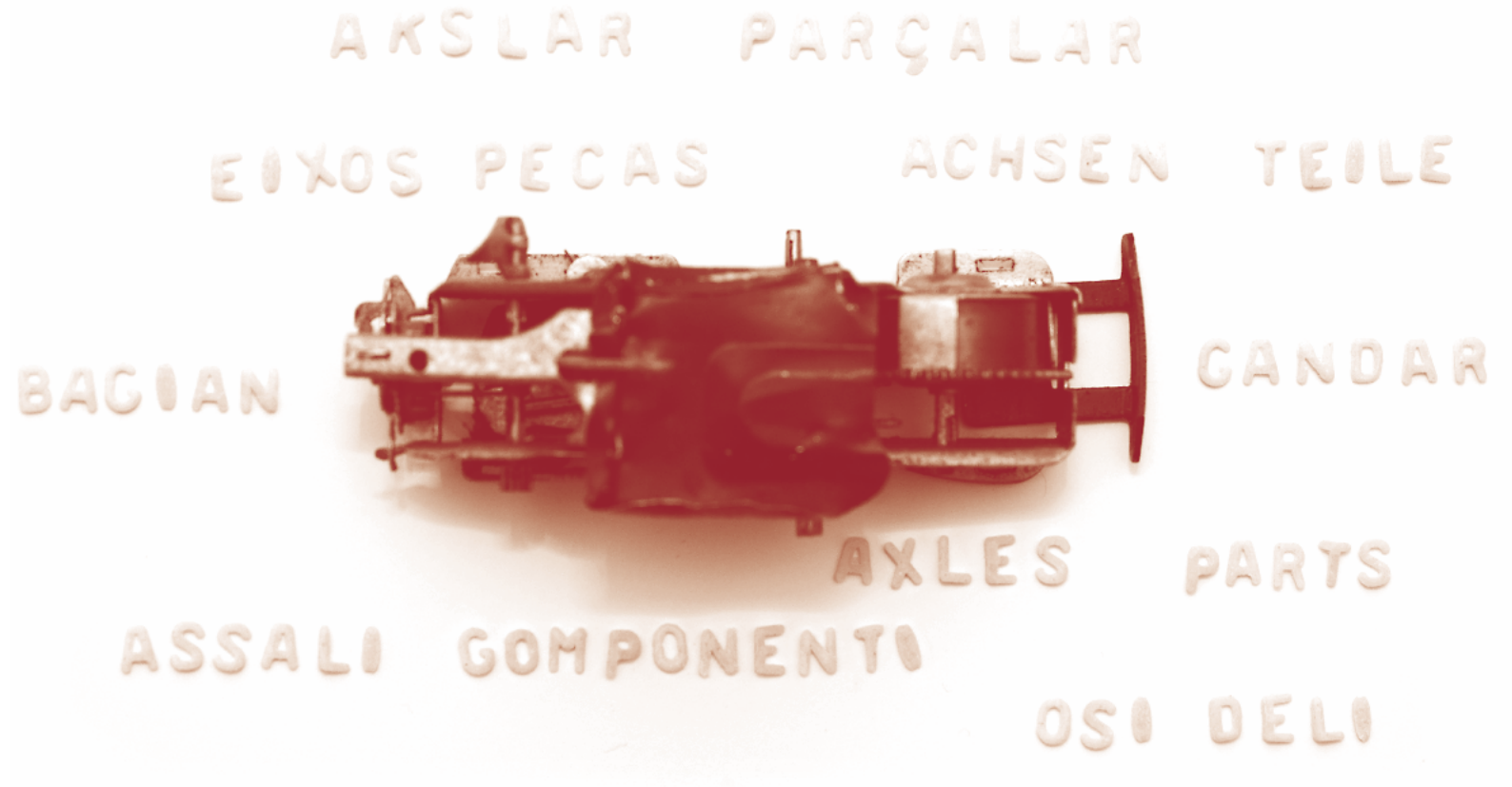
**Rechtsanwältin Tabea Kittel**

Stuttgart

T.Kittel@arbeitnehmeranwaelte-stuttgart.de

# Mehrsprachigkeit in der Betriebsratswahl
## Zwischen demokratischer Inklusion und Vorurteilen

**Der Wahlvorstand bei einer Betriebsratswahl soll dafür sorgen, dass ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, über das Wahlverfahren in geeigneter Weise unterrichtet werden – so sieht es die Wahlordnung vor. Die Vorschrift soll die Integration ausländischer Mitarbeitender sicherstellen, sodass nach demokratischen Grundsätzen auch deren Interessen vertreten werden. Das ist wichtig, denn viel zu oft werden ausländische Beschäftigte ausgenutzt und erhalten aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse zu wenig Unterstützung. Ärgerlich ist es aber, wenn die Vorschrift ausgenutzt wird, um Betriebsratswahlen anzufechten mit der pauschalen Behauptung, die ausländischen Mitarbeitenden sprächen nicht ausreichend Deutsch. Dem hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen nun einen Riegel vorgeschoben.**




→ In einem Betrieb werden Achsen und Karosserieteile in einem komplexen System unter Einsatz moderner Robotik gefertigt. Das Unternehmen focht die dortige Betriebsratswahl mit dem wohlbekannten Argument an, der Wahlvorstand habe es unterlassen, die ausländischen Mitarbeitenden, die der deutschen Sprache nicht mächtig seien, über den Wahlvorgang zu unterrichten.

Das erstinstanzliche Gericht ist diesem recht pauschalen Vortrag wieder einmal auf den Leim gegangen: In Verkennung der komplexen Vorgänge des betrieblichen Alltags beharrte das Gericht darauf, dass es im Fertigungsprozess auch einfache Hilfstätigkeit gebe, für deren Ausführung kaum Deutschkenntnisse nötig seien. Die Existenz solcher einfachen Tätigkeiten sei ein Indiz dafür, dass ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine solche Tätigkeit ausführten, der deutschen Sprache nicht mächtig seien. Dass die Arbeitgeberin bereits im Bewerbungsprozess auf gute Deutschkenntnisse achtete und alle Arbeitsanweisungen und Schulungen sowie die gesamte innerbetriebliche Kommunikation ausschließlich in deutscher Sprache stattfand, überzeugte das Gericht nicht vom Gegenteil. Es hob lieber auf zwei Aushänge im Betrieb ab, die auf Türkisch und Russisch verfasst wurden und unter anderem einen Spendenaufruf wegen des russischen Einmarsches in die Ukraine enthielten. Die Aushänge wurden in mehreren Sprachen erstmalig nach der Betriebsratswahl ausgehängt.

Das Landesarbeitsgericht korrigierte die Entscheidung. Es hielt den Vortrag, dass die Betriebssprache auf allen Ebenen Deutsch ist, für ausreichend. Konkrete Situationen, anhand derer sich etwaige Sprachbarrieren zeigten, seien nicht vorgetragen worden. Dem Antrag der Gegenseite, einige ausgewählte Mitarbeitende vorzuladen, um vor Gericht und Publikum deren Deutschkenntnisse vorzuführen, gab das Gericht erfreulicherweise nicht statt. Abgesehen von dem erniedrigenden Charakter einer solchen Prozedur, hielt das Gericht den Sachverhalt für ausreichend aufgeklärt.

### Praxishinweise

Nach dem Wortlaut des § 2 Absatz 5 der Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz sind lediglich ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfasst, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind. Nicht erfasst vom Wortlaut und daher irrelevant sind:

A ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die deutsche Sprache beherrschen – im Anfechtungsverfahren muss dargelegt werden, warum Beschäftigte als der deutschen Sprache nicht mächtig angesehen werden;

B Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit deutscher Staatsangehörigkeit, weil sie keine Ausländer sind (auch wenn sie eine ausländische Herkunft haben);

C ausländische Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer, die weniger als 3 Monate im Betrieb eingesetzt werden – denn diese sind nicht wahlberechtigt (§ 7 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz).

Der Hinweis auf eine gewisse Anzahl ausländischer Mitarbeitender ist somit nicht ausreichend, da nicht einfach davon ausgegangen werden kann, dass hier lebende und arbeitende Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit der deutschen Sprache nicht mächtig seien. Ärgerlich ist daher die bis heute geltende BAG-Rechtsprechung, dass bei ausländischen Hilfsarbeitern im Zweifelsfall von unzureichenden Deutschkenntnissen ausgegangen werden darf.

Ohne von dieser Rechtsprechung abzurücken, hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen die Rechtsprechung zumindest dahingehend erweitert, die Realität im Betrieb und die gelebte Kommunikation stärker zu würdigen. Dies ist zu begrüßen, weil die Vorschrift tatsächlich nur dann zur Anwendung kommen soll, wenn ein demokratisches Defizit auf Grund von Sprachbarrieren vorliegt. Die Doppelmoral, sich einerseits nicht um die Integration und die Abschaffung von Sprachbarrieren zu kümmern, um dann andererseits im Falle einer Betriebsratswahl genau diese Defizite zu nutzen, um die Wahl anzufechten, ist schwer auszuhalten.

Für Wahlvorstände gilt weiterhin: Wenn im Betrieb bekannt ist, dass ausländische Mitarbeitende eine Übersetzung der Wahlaushänge und Listen benötigen, damit sie selbstständig ihr aktives und passives Wahlrecht ausüben können, muss der Wahlvorstand die Aushänge in diesen Sprachen vorhalten.

**Siehe:**

- **Landesarbeitsgericht Niedersachen, Beschluss vom 16.01.2023, Aktenzeichen 12 TaBV 45/22 – die Entscheidung kann bei der Autorin abgefordert werden**
- **Arbeitsgericht Braunschweig, Beschluss vom 22.06.2022, Aktenzeichen 3 BV 4/22 – die Entscheidung kann bei der Autorin abgefordert werden**
- **Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 13.10.2004, Aktenzeichen 7 ABR 5/04, AP WahlO BetrVG 1972 § 2 Nr. 1**

**Rechtsänwaltin Marleen Neuling**
Hannover
neuling@arbeitnehmeranwaelte-hannover.de

## 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*,
Daniel Weidmann*, Dr. Raphaël Callsen*, Wolfgang Daniels*, Anna Gilsbach, LL.M,
Benedikt Rüdesheim, LL.M.*, Micha Heilmann, Janine Omayuku, Eleonora Storm,
Paula Sauerwein, Dr. Theresa Tschenker
**Immanuelkirchstraße 3 – 4**
**10405 Berlin**
**Telefon: 030 4467920 | Fax: 030 44679220**
**info@dka-kanzlei.de | www.dka-kanzlei.de**

**22303 Hamburg | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft**
Klaus Müller-Knapp, Jens Peter Hjort*, Manfred Wulff*, Andreas Bufalica*,
Daniela Becker, Simon Dilcher*, Dr. Julian Richter*, Christopher Kaempf*,
Dr. Ragnhild Christiansen*, Marek Beck, LL.M.*, Carolin Warnecke,
Madlen Lübker*, Morten Kramme, Antonio Mamerow, Sonja Hiegemann,
Louisa Katharina Steffen, LL.M.
**Kaemmererufer 20**
**22303 Hamburg**
**Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999**
**kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de | www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de**

**24116 Kiel | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft** (Zweigstelle)
Simon Dilcher*, Dr. Julian Richter*
**Kronshagener Weg 105**
**24116 Kiel**
**Telefon: 0431 90880123 | Fax: 0431 90880124**
**kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de | www.arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de**

**28195 Bremen | Rechtsanwälte Dette Nacken Öğüt & Kollegen**
Dieter Dette*, Michael Nacken*, Dr. jur. Pelin Öğüt*, Markus Barton*,
Simon Wionski*, Christoph Gottbehüt, Mira Gathmann*, Paul Troeger,
Antonia Kuksa, Tomke Pietruska, Joachim Lubkowitz
**Bredenstraße 11**
**28195 Bremen**
**Telefon: 0421 6990150 | Fax: 0421 69901599**
**kanzlei@dnoe.de | www.anwaelte-fuer-arbeitsrecht.de**

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

**30165 Hannover | Arbeitnehmeranwälte Hannover**
Eva Büchele*, Sebastian Büchele-Stoffregen*, Sabrina Burkart*, Ute Kahl*,
Svenja Meergans, Christine Matern, Norbert Schuster, Marleen Neuling
**Schulenburger Landstraße 20b**
**30165 Hannover**
**Telefon: 0511 700740 | Fax: 0511 7007422**
**info@arbeitnehmeranwaelte-hannover.de | www.arbeitnehmeranwaelte-hannover.de**

**45739 Oer-Erkenschwick | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein**
Ingelore Stein*
**August-Schmidt-Straße 74**
**45739 Oer-Erkenschwick**
**Telefon: 0231 3963010 | Fax: 0231 822014**
**arbeitsrecht@ingelore-stein.de | www.ingelore-stein.de**

**48145 Münster | Meisterernst Düsing Manstetten**
Klaus Kettner*, Veronica Bundschuh*, Marius Schaefer*, Elena Gabel
**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*, Christian Penno
**Petersstraße 4**
**60313 Frankfurt am Main**
**Telefon: 069 13385810 | Fax: 069 133858114**
**anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de | www.fbb-arbeitsrecht.de**

**60322 Frankfurt am Main | franzmann. geilen. brückmann. fachanwälte für arbeitsrecht**
Armin Franzmann*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann*,
Kathrin Poppelreuter*, Kathrin Schlegel*, Ronja Best*,
Lea Sophia Wittig, Jan Tretow*
**Falkensteiner Straße 77**
**60322 Frankfurt**
**Telefon: 069 15392820 | Fax: 069 15392821**
**mail@arbeitnehmer-kanzlei.de | www.arbeitnehmer-kanzlei.de**

*** Fachanwälte für Arbeitsrecht**

**65185 Wiesbaden | Schütte, Lange & Kollegen**
Reinhard Schütte*, Jakob T. Lange*, Julia Windhorst, LL.M.*,
Thorsten Lachmann*
**Adolfsallee 22**
**65185 Wiesbaden**
**Telefon: 0611 9500110 | Fax: 0611 95001120**
**info@wiesbaden-arbeitsrecht.com | www.wiesbaden-arbeitsrecht.com**

**68161 Mannheim | Dr. Dietrich Growe – Fachanwalt für Arbeitsrecht**
**Mannheim, O 4, 4**
**im ecos office center**
**68161 Mannheim**
**Telefon: 0621 8624610**
**mail@kanzlei-growe.de | www.kanzlei-growe.de**

**70176 Stuttgart | Bartl Mausner Horschitz / Anwaltskanzlei**
Ewald Bartl*, Benja Mausner*, Alexandra Horschitz*, Kevin Thiel, Tabea Kittel
**Johannesstraße 75**
**70176 Stuttgart**
**Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320**
**info@arbeitnehmeranwaelte-stuttgart.de | www.arbeitnehmeranwaelte-stuttgart.de**

**77652 Offenburg | MARKOWSKI Arbeitsrecht – Kanzlei für Arbeitnehmer:Innen und Betriebsräte**
Jürgen Markowski*, Julia Englert*
**Turmgasse 3**
**77652 Offenburg**
**Telefon: 0781 96052440 | Fax: 0781 96052449**
**kanzlei@markowski-arbeitsrecht.de | www.markowski-arbeitsrecht.de**

**79098 Freiburg | Anwaltsbüro im Hegarhaus**
Michael Schubert*
Berater für kollektives Arbeitsrecht: Prof. Dr. Sérgio Fortunato
**Wilhelmstraße 10**
**79098 Freiburg**
**Telefon: 0761 3879211 | Fax: 0761 280024**
**kanzlei@hegarhaus.de | www.hegarhaus.de**

**80336 München | kanzlei huber.mücke.helm – Menschenrechte im Betrieb**
Michael Huber, Matthias Mücke*, Dr. Rüdiger Helm, LL.M.,
Susanne Gäbelein, Christine Steinicken*, Dennis Förg
**Schwanthalerstraße 73**
**80336 München**
**Telefon: 089 51701660 | Fax: 089 51701661**
**kanzlei@kanzlei-hmh.de | www.menschenrechte-im-betrieb.de**

*** Fachanwälte für Arbeitsrecht**

**90429 Nürnberg | Manske & Partner**

Beate Schoknecht*, Sabine Feichtinger*, Thomas Müller*,
Dr. Sandra B. Carlson*, LL.M., Andreas Bartelmeß*, Judith Briegel*,
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**

**91522 Ansbach | Manske & Partner** (Zweigstelle)

Andreas Bartelmeß* 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**

**Redaktion**

Rechtsanwalt Dr. Julian Richter,

Fachanwalt für Arbeitsrecht


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