

Rundbrief



ARBEITNEHMERANWÄLTE

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

Manske & Partner

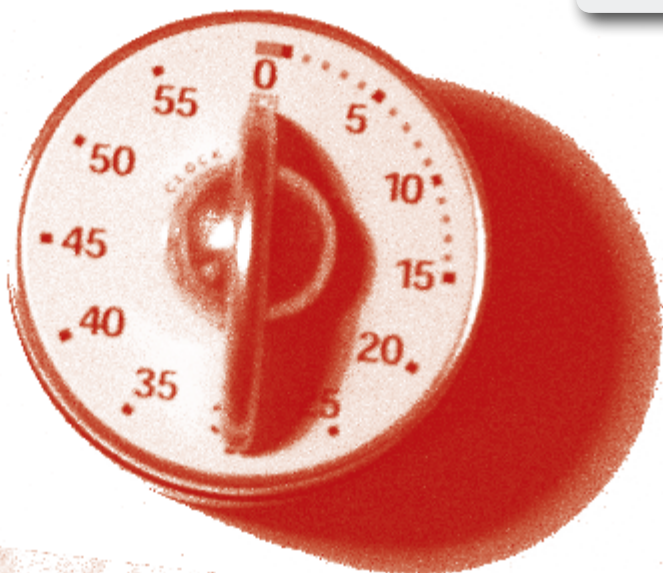
Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 265150

kanzlei@manske-partner.de

www.manske-partner.de



Mindestlohn und Eingruppierung

Wie Betriebsräte die Initiative ergreifen können. | Seite 3

Betriebliche Altersversorgung und »Spätehe«

Hinterbliebenen-Rente auch bei Heirat ab 60. | Seite 7

»Chef, ich möchte mehr arbeiten«

Recht auf Stundenerhöhung und Hilfe durch den BR. | Seite 11

Die Behinderung einer Betriebsratswahl ist strafbar

Manchmal auch in der Praxis. | Seite 17

BR-Sitzung öffentlich – Beschlüsse unwirksam? | Seite 19



Arbeitnehmer-
Anwälte

in ganz Deutschland

> Wir haben uns bundesweit zu einer Kooperation von Anwältinnen und Anwälten zusammengeschlossen.

Als Experten mit langjährigen Erfahrungen im Arbeitsrecht beraten und vertreten wir ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen sowie Gewerkschaften. Über die anwaltliche Tätigkeit hinaus bringen sich die Mitglieder der Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.

Kooperationskanzleien befinden sich in: Berlin, Bremen, Dortmund, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg, Hannover, Mannheim, München, Nürnberg, Stuttgart und Wiesbaden.

Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Mindestlohn und Eingruppierung

Wie Betriebsräte die Initiative ergreifen können

Seit 2015 gibt es in Deutschland einen gesetzlichen Mindestlohn. Wo er immer noch nicht gezahlt wird, können Betriebsräte auch über ihr Beteiligungsrecht, das ihnen bei Eingruppierungen zusteht, etwas bewirken. Denn das Mindestlohngesetz bildet eine (Auffang-)Entgeltordnung.

> Das MiLoG als Entgeltordnung im Rahmen des § 99 BetrVG

Eingruppierungen, bei denen der Betriebsrat nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz zu beteiligen ist, setzen voraus, dass es im Betrieb eine Entgeltordnung gibt. Das Mindestlohngesetz (MiLoG) gilt grundsätzlich für alle Betriebe in Deutschland. Es hat aber Auffangcharakter. Das heißt, es kann sich nur dort auswirken, wo nicht andere speziellere Entgeltordnungen – wie Tarifverträge – Vorrang haben. Kann das Mindestlohngesetz als betriebliche Entgeltordnung greifen? Es ließe sich als die »Auffang-entgeltordnung« für alle Arbeitsplätze im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland beschreiben. Denn abgesehen von einigen Ausnahmen sind Beschäftigte immer dann den Vergütungsbestimmungen des MiLoG zuzuordnen, wenn keine anderen Regelungen eingreifen.



Eine Eingruppierung ist die Einordnung eines bestimmten Sachverhalts in eine vorgegebene Ordnung. Welche Prüfungsschritte dabei zu vollziehen sind und wie detailliert die Zuordnung zu erfolgen hat, hängt von der Ausgestaltung der Entgeltordnung ab. Auch welche Entgeltordnung zur Anwendung kommt, gehört zur Eingruppierungsentscheidung.

Der Arbeitgeber muss immer dann über eine Eingruppierung entscheiden, wenn objektiv eine Zuordnungsentscheidung geboten ist. Objektiv denkbar ist dies in den unterschiedlichsten Fällen. Das Gesetz betont den Fall der Versetzung und Einstellung. Die Rechtsprechung hat aber klargestellt, dass eine Verpflichtung zur Überprüfung von Eingruppierungsentscheidungen im Hinblick auf eine mögliche Neueingruppierung auch im Fall der Änderung der Entgeltordnung besteht (zum Beispiel neuer/geänderter Tarifvertrag). Notwendig ist dies auch, wenn sich zum Beispiel bei einer Betriebsverschmelzung der anzuwendende Tarifvertrag ändert oder der Tarifvertrag selbst eine neue Beurteilung verlangt. Das ist zum Beispiel im Fall des Bewährungsaufstiegs notwendig, während bei einer automatischen Höhergruppierung eine solche Beurteilungsnotwendigkeit entfällt.

Eine Entgeltordnung ist jede abstrakt-generelle tarifliche, gesetzliche, betriebsvereinbarungsmäßige oder durch Gesamtzusage aufgestellte Regelung, die im Betrieb zur Anwendung kommt und mindestens zwei Entscheidungen zulässt, also einen Beurteilungsakt verlangt. Das MiLoG sieht unterschiedliche Fallgruppen vor.

In § 22 bestimmt das MiLoG verschiedene Ausnahmen. Schülerpraktikanten, Hochschulpraktikanten, Auszubildende und auch Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Tätigkeit sind nicht nach dem MiLoG zu vergüten. Damit eröffnet das MiLoG eine Entscheidung zwischen mehreren Wegen. Der Beurteilungsakt des Arbeitgebers bezieht sich – wenn keine vorrangige andere Regelung anwendbar ist – auf die Frage: **Fällt ein Beschäftigter unter das MiLoG und hat auf der Folgenseite mindestens Anspruch auf den Mindestlohn, oder fällt er in eine der Fallgruppen des § 22 MiLoG, für die auf der Folgenseite kein Anspruch auf Mindestlohn besteht?**

Aufgrund dieser Einordnungsmöglichkeit ist das MiLoG eine Entgeltordnung im Sinn des § 99 BetrVG – auch wenn es nur eine einzige Entgelthöhe vorsieht.

Ähnlich entschied das Bundesarbeitsgericht auch schon einmal in den 1990er-Jahren zu sog. Umkategorisierungen bei der Deutschen Telekom: Hier war der Betriebsrat auch schon bei der Frage zu beteiligen, ob ein Arbeitsplatz gemäß dem Tarifvertrag als »beamtenkategorisierte« oder als »angestelltenkategorisierte« Position einzuordnen war.

Was kann ein Betriebsrat daraus ableiten?

Besteht eine Verpflichtung zur Eingruppierung und unterlässt der Arbeitgeber eine solche Entscheidung, kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber durch das Arbeitsgericht aufgeben lassen, die Eingruppierungsentscheidung vorzunehmen und die Beteiligung des Betriebsrats nachzuholen. Dies leitet das Bundesarbeitsgericht aus § 101 BetrVG ab.



In einer neuen Studie zum ersten Jahr nach Einführung des Mindestlohns wird betont, dass zwischen 4,8 und 5,4 Millionen Beschäftigte vor Einführung des Mindestlohns weniger als den Mindestlohn von 8,50 Euro bezogen. Diese Beschäftigten waren auch in Betrieben mit Betriebsrat tätig. Hat ein Arbeitgeber den Mindestlohn immer noch nicht umgesetzt und bezahlt er weniger als 8,50 Euro, sollte ein Betriebsrat verlangen, dass der Arbeitgeber **»eine Eingruppierungsentscheidung nach dem MiLoG für die Betriebsangehörigen ... (namentliche Aufzählung) trifft, den Betriebsrat sodann nach § 99 BetrVG zu dieser Entscheidung anhört und im Zustimmungsverweigerungsfall das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Absatz 4 BetrVG einleitet«.**

Mit einem solchen Vorgehen kann der Betriebsrat zwar nicht unmittelbar die Zahlung an Beschäftigte verlangen, aber er kann Druck aufbauen, so dass ein Arbeitgeber, falls er keine Ausnahme nach § 22 MiLoG nachweisen kann, schon zur Abwendung eines verlorenen Prozesses den Mindestlohn in vielen Fällen zahlen wird. In anderen Fällen unterstützt der Betriebsrat zumindest den späteren Rechtsstreit von Beschäftigten.

Fazit

Die BR-Beteiligung bei Eingruppierungen soll helfen, dass Entgeltordnungen korrekt angewendet werden. Das ist nicht nur nützlich, wenn der Arbeitgeber Beschäftigte nach einer zu niedrigen Entgeltgruppe vergütet – besonders dann, wenn den Beschäftigten weniger als das geringste Entgelt der Entgeltordnung zugestanden wird, ist ein Einschreiten des Betriebsrats hilfreich. Der Betriebsrat ist dabei nicht darauf angewiesen, auf den ersten Schritt des Arbeitgebers zu warten. § 101 BetrVG gibt ihm die Möglichkeit, bei Nicht-Eingruppierung eine Entscheidung des Arbeitgebers und seine Anhörung bis hin zu einer gerichtlichen Klärung anzustoßen.

Siehe:

- Amlinger/Bispinck/Schulten, Ein Jahr Mindestlohn in Deutschland – Erfahrungen und Perspektiven, WSI-Report Nr. 28, 1/2016, www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_28_2016.pdf
- Helm/Huber, Mindestlohn und Betriebsrat, AiB 3/2016
- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 12.08.1997, Aktenzeichen 1 ABR 13/97, AiB 1998, Seite 230: zur Umkategorisierung bei der Deutschen Telekom
- Helm, Die Umkategorisierung bei der Deutschen Telekom, AiB 1996, Seite 529



Dr. Rüdiger Helm

Rechtsanwalt, München/Kapstadt

Betriebliche Altersversorgung und »Spätehe«

Hinterbliebenen-Rente auch bei Heirat ab 60



In vielen Betrieben regeln Betriebsvereinbarungen eine betriebliche Altersversorgung. Wenn dabei nicht nur dem Arbeitnehmer ein Anspruch zugesagt ist, sondern nach dessen Tod auch dem hinterbliebenen Partner (Witwe/Witwer), wird oft eine Einschränkung gemacht: Hinterbliebene können nur dann Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung erwerben, wenn die Ehe vor dem 60. Geburtstag des Arbeitnehmers geschlossen wurde. Solche

»Spätehenklauseln« hielt das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung für zulässig, weil es ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers sah, in diesen Fällen vor finanziellen (und organisatorischen) Risiken geschützt zu werden. Damit ist jetzt aber Schluss.

> Neue Rechtsprechung: Altersdiskriminierung

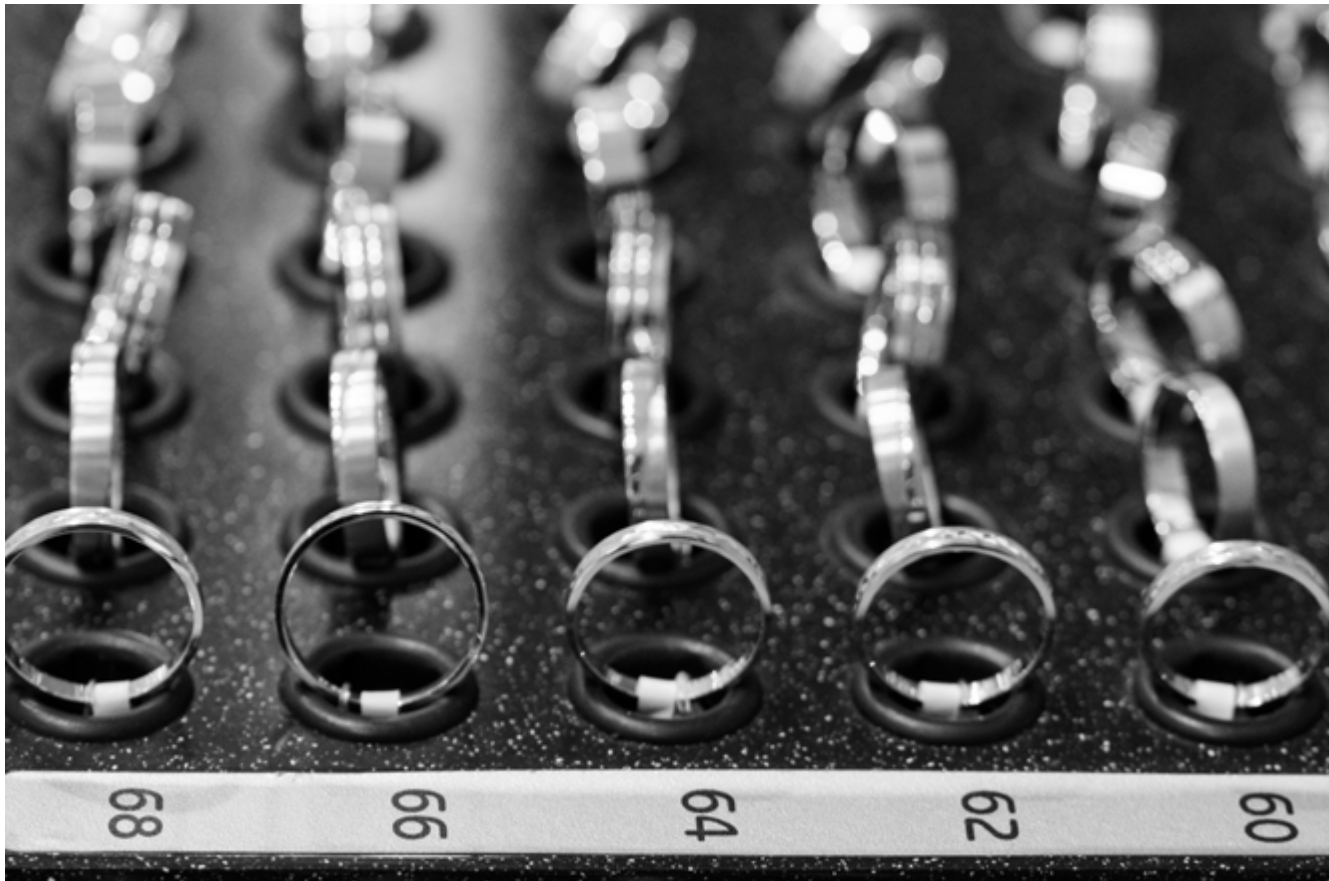
Nach jahrelanger Blockade hat das Bundesarbeitsgericht 2015 seine Rechtsprechung geändert und Ehepartnern von Arbeitnehmer(inne)n einen Anspruch auf Witwen-/Witwerrente zuerkannt, selbst wenn die Ehe erst nach dem 60. Lebensjahr des/-r Arbeitnehmers/-in abgeschlossen wurde. Nach zahlreichen vergeblichen Anläufen in den vergangenen Jahren hat das BAG anerkannt, dass die »Spätehenklauseln« altersdiskriminierend sind. Durch die Spätehenklausel wird derjenige Arbeitnehmer, der nach dem 60. Lebensjahr heiratet, wegen seines Alters benachteiligt. Benachteiligt ist also nicht, wie man zunächst vermuten könnte, der Hinterbliebene, der von Leistungen ausgeschlossen ist, sondern der verstorbene Arbeitnehmer.

§ 10 Satz 3 AGG:

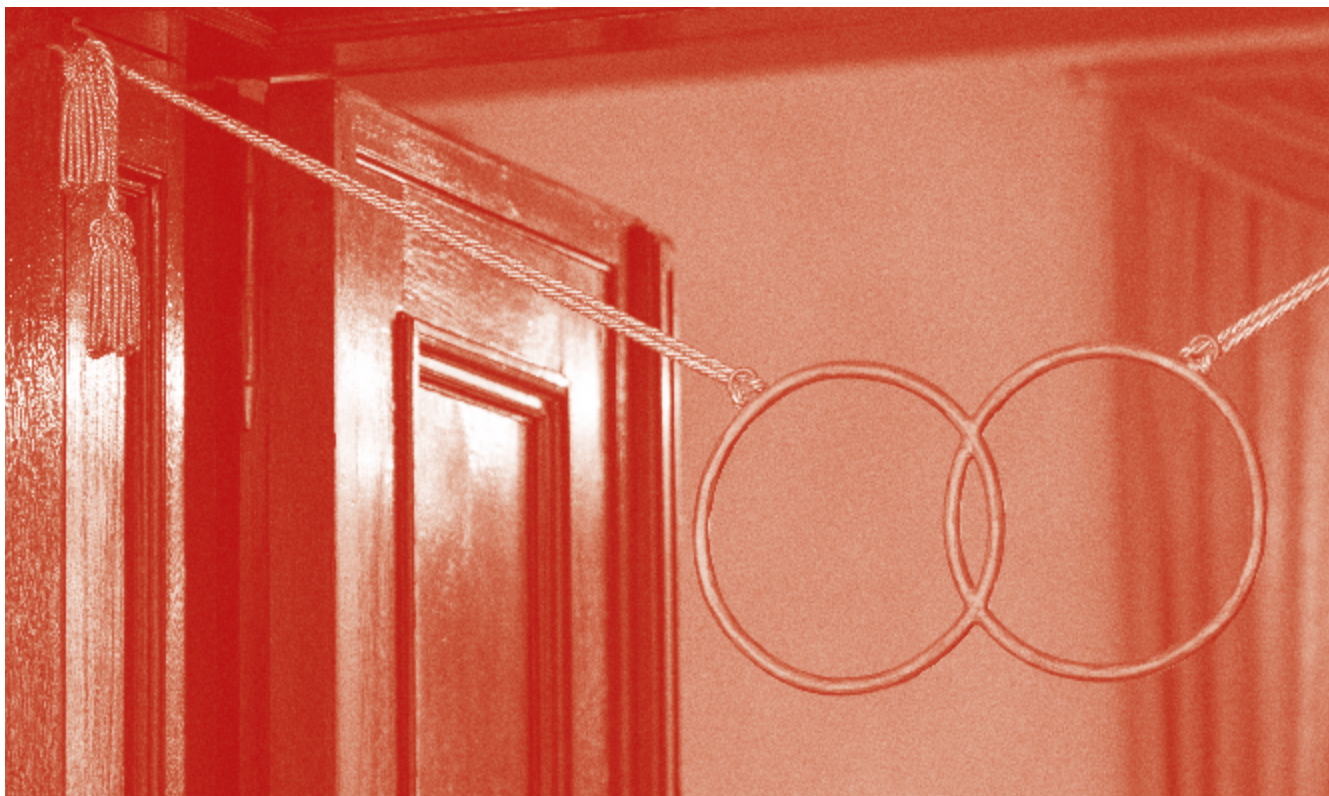
»... unterschiedliche Behandlungen können insbesondere ... einschließen: ...

4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen, ...«

Eine Ungleichbehandlung aufgrund des Alters ist seit 2006 durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) grundsätzlich verboten (§ 7). Das AGG regelt aber auch Fälle, in denen eine Differenzierung nach dem Alter zulässig ist. Für die Spätehenklausel greifen diese Ausnahmen aber nach der neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht. Die Benachteiligung durch diese Klausel ist durch § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG nicht gerechtfertigt.



Das Bundesarbeitsgericht hält die in § 10 AGG enthaltenen Einschränkungen für mit Art. 6 der europäischen Gleichbehandlungs-Rahmenrichtlinie (2000/78/EG) vereinbar. Das AGG lässt hier zwar Unterscheidungen nach dem Alter zu. Dies betrifft aber, soweit es um Altersgrenzen als Leistungsvoraussetzung in der betrieblichen Altersversorgung geht, nur die Alters- und Invaliditätsversorgung. Dies ergibt sich nach dem Bundesarbeitsgericht aus einer richtlinienkonformen Auslegung. Danach gibt das AGG keine Berechtigung für eine Ausnahmeregelung bei der Hinterbliebenenversorgung. Der Ausschluss der Witwen- / Witwer-Versorgung durch eine Altersgrenze in der Spätehenklausel kann daher nicht auf § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG gestützt werden. Finanzielle oder organisatorische Erschwernisse des Arbeitgebers sieht das BAG nicht als ausreichende Belange, die die Benachteiligung rechtfertigen könnten.



Das Bundesarbeitsgericht hat deswegen entschieden, dass solche Spätehenklauseln nach § 7 Absatz 2 AGG unwirksam sind.

Praxishinweis

Zwar tritt der Fall, dass eine Ehe nach dem 60. Lebensjahr geschlossen wurde, nicht täglich auf. Die »Spätehenklausel« wird allerdings in vielen Betriebsvereinbarungen (noch immer) enthalten sein. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts gibt daher Anlass für alle Betriebsräte, zu überprüfen, ob die bestehenden Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung solche Klauseln enthalten. Da diese unwirksam sind, steht den Betroffenen Witwen und Witwern ein Anspruch auf Witwen- / Witwer-Rente zu, der zu erfüllen ist. Die Beschäftigten in den Betrieben sollten darauf hingewiesen werden.

Ferner sollte der Betriebsrat überprüfen lassen, welche finanziellen Belastungen dadurch zusätzlich für das Altersversorgungssystem des Unternehmens bestehen, dass Witwen / Witwer, die aufgrund unwirksamer Spätehenklauseln von Leistungen ausgeschlossen waren, nunmehr Rente beanspruchen können. Denn es ist im Interesse der Belegschaft, dass der Arbeitgeber sein Altersversorgungssystem nötigenfalls rechtzeitig finanziell stärkt. Bei Gelegenheit, wenn eine Änderung der Betriebsvereinbarung vorgenommen wird, sollte daran gedacht werden, die unwirksame Klausel aus der Betriebsvereinbarung zu entfernen.

Aber ...

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts betrifft nicht alle Ausschlussklauseln in Bezug auf Lebenspartner der Arbeitnehmer(innen). Das Bundesarbeitsgericht hat in dieser Entscheidung zum Beispiel seine früheren Urteile weiterhin ausdrücklich für zutreffend erachtet, wonach ein Ausschluss von Leistungen zulässig ist, wenn die Ehe nach Eintritt des Versorgungsfalles oder nach Ende des Arbeitsverhältnisses geschlossen wurde. Noch nicht entschieden ist, ob Mindestehe- dauer-Klauseln oder Altersabstands-Klauseln weiterhin als Ausschlussklauseln zulässig sind.

Siehe:

- **Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 04.08.2015, Aktenzeichen 3 AZR 137/13, www.bundesarbeitsgericht.de**
- EuGH, Urteil vom 26.09.2013, Aktenzeichen C-546/11 [Dansk Jurist], BeckRS 2013, 81873, Randnummer 39 bis 43
- EuGH, Urteil vom 26.09.2013, Aktenzeichen C-476/11 [HK Danmark], BeckRS 2013, 81870, Randnummer 44 bis 48
- EuGH, Urteil vom 28.01.2015, Aktenzeichen C-417/13 [Starjakob], BeckRS 2015, 80164, Randnummer 36
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15.10.2013, Aktenzeichen 3 AZR 294/11, NZA 2014, Seite 1203: Heirat nach Eintritt des Versorgungsfalles
- Bundesarbeitsgericht 15.10.2013, Aktenzeichen 3 AZR 653/11, NZA 2014, Seite 308: Heirat nach Ende des Arbeitsverhältnisses



Ewald Bartl

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Stuttgart

»Chef, ich möchte mehr arbeiten«

Recht auf Stundenerhöhung und Hilfe durch den BR

Teilzeitbeschäftigte können einen Anspruch darauf haben, dass ihre vereinbarte Arbeitszeit verlängert wird. Das ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt. Wenn sie diesen Anspruch geltend machen, bekommen sie oft vom Arbeitgeber zu hören: »Ich kann dir deine Stunden nicht erhöhen, ich brauche mehr Hände.« Denn wo mit vielen Teilzeitbeschäftigten gearbeitet wird statt mit entsprechend weniger Vollzeitbeschäftigten, verspricht sich der Arbeitgeber einen flexibleren Personaleinsatz. Wie die Arbeitnehmer trotzdem Erfolg haben können und wie der Betriebsrat sie unterstützen kann, zeigt unser Beispielfall.

- > Für die meisten betroffenen Arbeitnehmer ist die Tätigkeit in Teilzeit mit wenigen Wochenstunden eine hohe Belastung. Das Einkommen ist nicht hoch genug, um den Lebensunterhalt zu decken. Durch die wechselnden Arbeitszeiten ist es auch schwer, eine zweite Arbeitsstelle anzunehmen. Wenn man eine zweite Arbeitsstelle gefunden hat, kommt man zwar finanziell zurecht, aber es bleibt kaum noch Zeit für die Familie, und die Gesundheit leidet.

Hieraus entsteht bei vielen Arbeitnehmern in Teilzeit der Wunsch, ihre Wochenarbeitszeit bei einem Arbeitgeber auf ein Maß zu erhöhen, das ihnen ein gesundes Auskommen ermöglicht.

Was muss ein Mitarbeiter tun, um seinen Anspruch auf Stundenerhöhung geltend zu machen?

Die Verkäuferin Ulla arbeitet schon seit mehreren Jahren 18 Stunden pro Woche in einem Geschäft für modische Freizeitkleidung in Hannover. Das Unternehmen, nennen wir es K & N, hat weltweit in vielen Städten große Filialen. Neben Ulla arbeiten in Hannover noch 60 weitere Verkäufer und Verkäuferinnen.

Da Ullas Mann Peter gerne drei Jahre Elternzeit nehmen möchte, fragt Ulla ihre Filialleiterin Silvia, ob sie nach der Geburt ihres Kindes 30 Stunden pro Woche arbeiten kann. Silvia teilt ihr daraufhin mit, dass dies leider nicht möglich sei, da man flexibel bleiben wolle und die »Hände« vieler Teilzeitkräfte benötige.

Ulla möchte sich mit dieser Absage nicht abfinden, da sie sich daran erinnert, einmal gehört zu haben, dass Teilzeitkräfte einen Anspruch auf Stundenerhöhung haben können. Sie wendet sich an Olaf, den Betriebsratsvorsitzenden.



Was muss Ulla tun, um einen Anspruch auf die Stundenerhöhung zu haben?

Nach § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) muss ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Wunsch nach Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit »anzeigen«. Der BR-Vorsitzende Olaf wird Ulla also raten, der Filialleitung Silvia mitzuteilen, dass sie gerne 30 Stunden pro Woche arbeiten möchte. Das geschieht am besten schriftlich oder per E-Mail. Der BR sollte eine Kopie erhalten.

Im Idealfall würde nun Silvia auf Ulla zugehen und sie über alle offenen Stellen im Umfang von 30 Wochenstunden in der Filiale in Hannover, aber auch in anderen Filialen informieren. Zu einer solchen Information gegenüber aufstockungswilligen Teilzeitbeschäftigten ist der Arbeitgeber nach § 7 Absatz 2 TzBfG verpflichtet. Ulla müsste dann nur noch zusagen, das heißt konkret mitteilen, dass sie die angebotene Stelle zu dem vom Arbeitgeber vorgesehenen Zeitpunkt annimmt, um einen Rechtsanspruch auf die Stelle zu begründen.

Meist kommen die Arbeitgeber ihrer Verpflichtung, über freie geeignete Arbeitsplätze zu informieren, jedoch nicht nach.

Olaf würde Ulla daher dazu raten, sich auf alle ausgeschriebenen Stellen als »Verkäufer/-in im Umfang von 30 Wochenstunden« zu bewerben. Wenn Ulla – was anzunehmen ist – für die Stelle ebenso geeignet ist wie die anderen Bewerber und als einzige einen Stundenerhöhungsantrag gestellt hat, hätte sie nun einen Anspruch auf die Stelle als Verkäuferin mit 30 Stunden.

Das Bundesarbeitsgericht sagt hierzu:

»§ 9 TzBfG verpflichtet den Arbeitgeber, einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer dem entgegenstehen.«

(BAG, Beschluss vom 01.06.2011, Aktenzeichen 7 ABR 117/09, NZA 2011, Seite 1438, Randnummer 29)

Die vom BAG angesprochenen dringenden betrieblichen Gründe können beispielsweise sein, dass der Arbeitgeber einen Mitarbeiter, dem sonst betriebsbedingt gekündigt würde, auf dem Arbeitsplatz weiterbeschäftigen muss oder es im Unternehmen einen Personalüberhang gibt und die Stelle nicht weiter besetzt werden soll. Dies dürfte jedoch nur selten der Fall sein.

Ulla muss also

- 1. dem Arbeitgeber ihren Wunsch auf eine Stundenerhöhung – am besten schriftlich oder per E-Mail – mitteilen und**
- 2. nachdem der Arbeitgeber sie über einen freien Arbeitsplatz informiert hat, dem Arbeitgeber konkret zusagen, dass sie ihre Arbeitszeit zu dem vom Arbeitgeber vorgesehenen Termin und im entsprechenden Umfang erhöhen will.**



Was rät Olaf, wenn keine geeigneten Stellen ausgeschrieben werden?

In der Praxis – also nicht in unserem »Idealfall« – werden selten zur richtigen Zeit genau die passenden Stellen für die begehrte Stundenerhöhung ausgeschrieben. Stellen wir uns vor, Silvia teilt Ulla mit, dass leider nur Teilzeitkräfte, die 18 Stunden pro Woche arbeiten, eingestellt werden sollten, damit man bei der Personalplanung flexibel bleibe.

Ebenso wird Ullas Idee, ihr von einer freien 18-Stunden-Stelle 12 Stunden zur Aufstockung zu geben und eine weitere Person für 6 Stunden pro Woche einzustellen, abgelehnt. Silvia teilt ihr mit, dass sie zwar einen Rechtsanspruch auf eine 30-Stunden-Stelle haben würde, wenn eine freie Stelle vorhanden wäre, aber nicht verlangen könne, dass ein Arbeitsplatz nach ihren Wünschen geschaffen werde. Das Unternehmen sei immerhin noch frei darin, welche Arbeitsplätze es schaffen wolle und welche nicht. Der Anspruch könne sich nur auf bestehende Arbeitsplätze und nicht neu zu schaffende Arbeitsplätze beziehen.

Ulla wendet sich erneut an Olaf mit der Frage, ob Silvias Auskünfte so richtig sind

Olaf recherchiert ein wenig und findet heraus, dass Silvias Auskünfte zwar nicht falsch sind, aber unvollständig.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der Arbeitnehmer in der Regel **»keinen gesetzlichen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber einzu-richtende und zu besetzende Arbeitsplätze nach den Arbeitszeitwünschen des Arbeitnehmers zuschneidet oder die für einen anderen Arbeitsplatz vorgesehene Arbeitszeit ganz oder teilweise ihm zuteilt.«**

BAG, Urteil vom 15.08.2006, Aktenzeichen 9 AZR 8/06, NZA 2007, Seite 257, Randnummer 23

Aber das BAG hat ein halbes Jahr später ebenfalls entschieden:

»Die Organisationsfreiheit darf nicht dazu genutzt werden, den Anspruch aus 9 TzBfG leerlaufen zu lassen. Wenn der Arbeitgeber wegen des gestiegenen Personalbedarfs neue Teilzeitarbeitsplätze einrichtet und dadurch die Aufstockung der Arbeitszeit für die bereits Teilzeitbeschäftigten objektiv verhindert, müssen für diese Maßnahme arbeitsplatzbezogene Sachgründe vorliegen.«

BAG, Urteil vom 13.02.2007, Aktenzeichen 9 AZR 575/05, NZA 2007, Seite 807 – 3. Orientierungssatz der Richterinnen und Richter

Umgeht der Arbeitgeber durch seine Organisation die Erhöhungsansprüche?

Olaf fragt sich nun, wie er feststellen soll, ob das Unternehmen hier seine Organisationsfreiheit zur Umgehung von Ansprüchen auf Stundenerhöhung, wie zum Beispiel bei Ulla, nutzt.

Er berät dies in der nächsten Betriebsratssitzung. Seine Betriebsratskollegin Tina kommt auf die Idee, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat doch nach **§ 92 Absatz 1 BetrVG** über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künf-

tigen Personalbedarf sowie die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen, umfassend unterrichten muss.

Sie sind sich einig, dass sich hieraus auch das Recht ergeben muss, über den Grund informiert zu werden, weshalb keine Arbeitsplätze mit mehr Wochenstunden eingerichtet werden. Ihnen fällt auch auf, dass vermutlich viele Mitarbeiter motivierter wären, wenn sie die Chance sehen würden, irgendwann eine Vollzeitstelle zu bekommen.

Der Betriebsrat beschließt, den Arbeitgeber dazu aufzufordern, ihm Auskunft darüber zu erteilen, warum dieser hauptsächlich Teilzeitstellen mit einer geringen Wochenstundenanzahl schafft und welche Gründe umfangreicheren Teilzeit- oder Vollzeitstellen entgegenstehen. Für den Fall, keine Auskunft zu erhalten, beschließt der Betriebsrat, seinen Auskunftsanspruch gerichtlich weiterzuverfolgen.

Die Filialleiterin Silvia reagiert auf das Schreiben des Betriebsrats. Sie teilt mit, dass

- nur Teilzeitstellen mit wenigen Wochenstunden geschaffen würden, weil es schwerer sei, die Dienstplanung zu erstellen, wenn wenige Verkäufer mit hohen Wochenstunden eingeteilt werden müssten, als wenn eine höhere Zahl an Verkäufern mit wenigen Wochenstunden einzuteilen wäre,
- dass die Krankheits- und Urlaubsvertretung leichter zu organisieren sei, wenn mehr Mitarbeiter mit kurzen Schichten zur Verfügung stünden,
- in kurzen Schichten keine Pausen gewährt werden müssten, wodurch eine Vertretungskraft entfalle, und
- bei Vollzeitkräften und Teilzeitkräften mit hohen Wochenstunden höhere Krankenstände und eine höhere Anzahl an Arbeitsunfällen zu erwarten seien.

Olaf und seine Kollegen fragen sich, ob diese Gründe als arbeitsplatzbezogene Sachgründe ausreichen, um lediglich Stellen mit 18 Wochenstunden zu besetzen, oder ob Ullas Anspruch auf Stundenerhöhung Vorrang hätte.

In einem Beschluss des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg findet der Betriebsrat eine Antwort auf seine Frage. Das Gericht hat entschieden, dass lediglich Erschwernisse im Zusammenhang mit der Dienstplanung bei der Besetzung permanent freiwerdender Arbeitsplätze wie zum Beispiel im Verkauf bei K & N nicht ausreichen, um zu rechtfertigen, dass zwei Arbeitsplätze geschaffen bzw. besetzt werden, statt einem aufstockungswilligen Mitarbeiter eine Stundenerhöhung zu gewähren.

Der Betriebsrat möchte Ulla auch im Rahmen seiner Beteiligungsrechte unterstützen

Der Betriebsrat teilt der Filialleiterin Silvia daraufhin mit, dass er der Ansicht sei, dass man Ulla eine 30-Stunden-Stelle anbieten müsse. Silvia antwortet, dass der Arbeitgeber das anders sehe und im Übrigen zwei neue Verkäuferinnen mit 18 Wochenstunden einstellen werde.

Der Anhörungsbogen und die Bewerbungsunterlagen der Bewerber werden dem Betriebsrat noch am gleichen Tag vorgelegt (§ 99 BetrVG).

In der nächsten Betriebsratssitzung berät sich das Gremium, wie es mit der Situation umgehen soll. Wenn man den Neueinstellungen zustimmen würde, hätte Ulla keine Möglichkeit, ihren Anspruch auf eine Stundenerhöhung durchzusetzen. Tina ist der Ansicht, dass der Betriebsrat das Recht haben muss, in solchen Fällen die Zustimmung zur Einstellung zu verweigern.

Olaf erinnert sich an eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2011 und zitiert diese für die anderen Betriebsratsmitglieder:

»Hat ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer den Anspruch auf Verlängerung seiner Arbeitszeit nach § 9 TzBfG geltend gemacht und beabsichtigt der Arbeitgeber, den entsprechenden freien Arbeitsplatz mit einem anderen Arbeitnehmer zu besetzen, steht dem Betriebsrat ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG zu.

Bei einer anderweitigen Besetzung des freien Arbeitsplatzes könnte der an einer Aufstockung seiner Arbeitszeit interessierte Teilzeitarbeitnehmer den Nachteil erleiden, seinen Rechtsanspruch nach § 9 TzBfG nicht mehr durchsetzen zu können.«

(BAG, Beschluss vom 01.06.2011, Aktenzeichen 7 ABR 117/09, NZA 2011, Seite 1435)

Hiernach kann der Betriebsrat somit seine Zustimmung zu einer Neueinstellung verweigern, wenn ein aufstockungswilliger Teilzeitbeschäftigter seinen Anspruch auf Stundenerhöhung geltend gemacht hat und bei der entsprechenden Stellenbesetzung nicht berücksichtigt werden soll. Eine »entsprechende« Stelle ist eine Stelle, die genau mit dem Wunschstundenumfang übereinstimmt.

Der Betriebsrat fragt sich, ob er die Zustimmung auch verweigern darf, wenn nur eine Stelle mit 18 Wochenstunden und nicht 30 Wochenstunden besetzt werden soll. Immerhin gibt es ja keine arbeitsplatzbezogenen Sachgründe, die den Arbeitgeber zwingen würden, nur Stellen mit 18 Wochenstunden zu schaffen.

Hierzu führt das Landesarbeitsgericht Köln aus:

»Da die Beklagte somit keine hinreichenden arbeitsplatzbezogene Gründe für ihre Entscheidung angeführt hat, grundsätzlich nur Teilzeitkräfte beschäftigen zu wollen, ist es ihr verwehrt, gegen das Aufstockungsbegehren des Klägers einzuwenden, ihr stehe kein freier Arbeitsplatz zur Verfügung. Zu fragen ist vielmehr nur, ob dem Aufstockungsverlangen des Klägers ein fehlender Bedarf an entsprechender zusätzlicher Arbeitsleistung entgegengehalten werden könnte. Auf einen fehlenden Bedarf an Arbeitskraft hat die Beklagte sich indessen nicht berufen. Dies erscheint auch nicht möglich, da die Beklagte, wie gerichtsbekannt ist, fortlaufend neue Arbeitskräfte sucht und einzustellen gedenkt«

LAG Köln, Urteil vom 22.11.2011, Aktenzeichen 11 Sa 1406/10, www.justiz.nrw.de, Randnummer 44

Ulla sollte sich also

3. auch auf Stellenausschreibungen mit mindestens 12 Wochenstunden im Bereich Verkauf bewerben.

Olaf merkt noch an, dass zu klären ist, ob nur die Zustimmung zur Einstellung einer der Verkäuferinnen oder zur Einstellung beider Verkäuferinnen verweigert werden kann. Ulla will ihre arbeitsvertragliche Arbeitszeit ja nur um 12 Stunden auf 30 Wochenstunden aufstocken. Die 18 Wochenstunden einer der zu besetzenden Stellen reichen hierfür aus.

Tina erinnert sich daran, in dem Beschluss des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg etwas hierzu gelesen zu haben. Sie findet folgende Passagen:

»Die Arbeitgeberin bietet im Wege von Dauerausschreibungen permanent freiwerdende Arbeitsplätze in allen Schichten an. (...)

Wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, ist das Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats nicht auf einmal je Aufstockungswilligem zu beschränken, sondern es besteht bei Dauerausschreibungen bezogen auf jeden Arbeitnehmer, den die Arbeitgeberin statt des Aufstockungswilligen einstellen will.«

LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 21.03.2013, Aktenzeichen 6 TaBV 9/12, www.lrbw.juris.de, Randnummer 46-47

Der Betriebsrat kann also seine Zustimmung zu jeder Neueinstellung verweigern, bis Ulla ihre Stundenerhöhung bekommen hat.

Fazit

Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit erhöhen wollen, müssen sich nur begrenzt auf die Vorstellungen des Arbeitgebers einlassen: Wenn der Arbeitgeber Arbeitsvolumen unbesetzt hat, muss er dies vorrangig an diese Teilzeitbeschäftigten vergeben, sofern sie für die Tätigkeit ebenso geeignet sind wie die anderen Bewerber. Dass der Arbeitgeber lieber weniger Vollzeitbeschäftigte hätte, steht dem nicht entgegen. Der Betriebsrat kann die Teilzeitbeschäftigten unterstützen, indem er Neueinstellungen ablehnt, die der Stundenerhöhung entgegenstehen würden.



Olivia Simatic

Rechtsanwältin, Hannover



Die Behinderung einer Betriebsratswahl ist strafbar

Manchmal auch in der Praxis

Auch Jahre nach einer Betriebsratswahl müssen sich manchmal Arbeitsgericht und auch Staatsanwaltschaft noch mit ihr beschäftigen. Dass Strafanträge wegen Wahlbehinderung zu nichts führen, stimmt nicht immer.



- > Während die Gerichte für Arbeitssachen die Wahlen aufgrund von Wahlanfechtungen prüfen, wird die Staatsanwaltschaft tätig, wenn die Wahl des Betriebsrats behindert oder im Sinne des § 119 Absatz 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz beeinflusst wurde. Zur Erinnerung: § 119 BetrVG regelt, dass solche Taten mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft werden.

Die praktische Erfahrung mit dieser Vorschrift zeigt allerdings, dass sich die Ermittlungen der Staatsanwaltschaften in diesem Zusammenhang über einen langen Zeitraum hinziehen können und am Ende meist die Einstellung des Verfahrens steht. Eine erhöhte Sensibilität und eine bessere Schulung der Ermittlungsbehörden, denen das BetrVG und seine Vorschriften des Nebenstrafrechts häufig fremd sein dürften, wären wünschenswert.

Aber es gibt auch Beispiele, in denen die Strafbarkeit der Wahlbehinderung keine Theorie bleibt: In einem nordbayerischen Betrieb in der Metall- und Elektroindustrie sollte zum ersten Mal ein Betriebsrat gewählt werden. Der zuständige Fachsekretär der IG Metall informierte den Geschäftsführer des Unternehmens Ende 2014 hierüber. Dies hatte zur Folge, dass die Geschäftsführung eilig eine Mitarbeiterversammlung einberief. In dieser Versammlung wurde den Mitarbeitern vor Augen geführt, dass die Wahl eines Betriebsrats zu einer



Betriebsschließung führen könnte. Auch müssten die Mitarbeiter damit rechnen, dass bislang gewährte **Vergünstigungen**, wie der Werkseinkauf,

die Bezuschussung von Getränkepreisen oder die Nutzung von firmeneigenen Fahrzeugen für Umzüge, im Falle der Wahl eines Betriebsrats entfallen könnten. Offensichtlich war sich die Geschäftsführung nach dieser Mitarbeiterversammlung ihrer Sache noch nicht sicher, weshalb noch **Kündigungen** von Befürwortern der Betriebsratswahl folgten und **Hausverbote** ausgesprochen wurden. Zudem fand ein **Führungskräfteseminar** mit einem »Spezialisten« in Sachen Verhinderung von Betriebsratsneugründungen statt. Als Ergebnis dieses Vorgehens entschied sich eine knappe Mehrheit der Mitarbeiter in der folgenden Betriebsversammlung gegen die Einsetzung eines Wahlvorstandes. Eine arbeitsgerichtliche Bestellung des Wahl-



vorstandes unterblieb mangels Mitarbeiter, die sich hierfür zur Verfügung gestellt hätten. Das Ende vom Lied: Bis zum heutigen Tag besteht in dem Betrieb kein Betriebsrat.

Die Gewerkschaft stellte einen Strafantrag, und die Staatsanwaltschaft ermittelte ausführlich. Auf Antrag der Staatsanwaltschaft erließ das Amtsgericht einen Strafbefehl und verhängte eine Geldstrafe in Höhe von 60 Tagessätzen gegen den Geschäftsführer des Unternehmens.

Auch ohne dass der Strafbefehl schon rechtskräftig ist, verdeutlicht dieser, dass § 119 BetrVG nicht nur ein »Papiertiger« ist. Ein gut vorbereitetes Verfahren, für das sich alle auf Arbeitnehmerseite Betroffenen eng abgestimmt haben, kann für diejenigen, die versuchen, Betriebsratswahlen zu unterbinden, spürbare Konsequenzen nach sich ziehen. Das gilt jedenfalls dann, wenn eine Staatsanwaltschaft zuständig ist, die dazu bereit ist, von den strafrechtlichen Möglichkeiten des BetrVG Gebrauch zu machen.



Georg Sendelbeck

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Nürnberg

BR-Sitzung öffentlich – Beschlüsse unwirksam?

In der Praxis ist die Beschlussfassung häufig ein Stolperstein für die Betriebsräte. Betriebsratsbeschlüsse sind nichtöffentlich zu fassen. Das Bundesarbeitsgericht hat aber entschieden, dass es einer ausdrücklichen Rüge durch mindestens ein Betriebsratsmitglied vor der Beschlussfassung bedarf, damit ein Beschluss bei Verletzung der Nichtöffentlichkeit unwirksam ist.

> BR-Sitzung mit weiteren Personen

Der Betriebsrat eines Paketzustelldienstes verweigerte im Rahmen einer Betriebsratssitzung die Zustimmung zu insgesamt 72 Umgruppierungen schriftlich und fristgerecht. Während der Betriebsratssitzung waren allerdings zeitweise auch Ersatzmitglieder anwesend, die nicht zu den nachfolgenden Beschlussfassungen herangezogen wurden. Das Protokoll der Betriebsratssitzung wurde vom Vorsitzenden und zwei Stellvertretern unterschrieben.

Da der Arbeitgeber nicht, wie vorgesehen, ein Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Absatz 4 Betriebsverfassungsgesetz einleitete, beantragte der Betriebsrat beim Gericht, den Arbeitgeber gemäß § 101 BetrVG zu verpflichten, das Zustimmungsersetzungsverfahren gegen ihn einzuleiten.

Der Arbeitgeber berief sich im Rahmen des gerichtlichen Verfahrens darauf, dass der Betriebsrat keinen ordnungsgemäßen Beschluss zur Zustimmungsverweigerung gefasst habe. Unter anderem hätten an der Betriebsratssitzung zu Unrecht Ersatzmitglieder teilgenommen, weshalb der Grundsatz der Nichtöffentlichkeit verletzt sei.

Sitzungsprotokoll als Ausgangspunkt

Das Bundesarbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Bezüglich der Beschlussfassung wird in der Entscheidung zunächst die besondere Bedeutung des Protokolls einer Betriebsratssitzung hervorgehoben. Zwar muss der Betriebsrat die Voraussetzungen einer wirksamen Beschlussfassung darlegen, wenn der Arbeitgeber eine solche bestreitet. Geht aber aus dem vorgelegten Protokoll der BR-Sitzung die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats hervor, obliegt es dem Arbeitgeber, den Beweiswert des Protokolls durch geeignete, konkrete Tatsachen zu erschüttern oder Beweis dafür anzubieten, dass aus anderen Gründen der BR-Beschluss unwirksam sein soll.

Verstöße gegen wesentliche Verfahrensvorschriften

Auch Verstöße gegen Verfahrensvorschriften können einen BR-Beschluss unwirksam machen. Das BAG beschränkt dies aber auf solche Verfahrensvorschriften, die für das ordnungsgemäße



Zustandekommen eines Betriebsratsbeschlusses als **wesentlich** anzusehen sind. Hierzu zählt das Bundesarbeitsgericht auch den Grundsatz der Nichtöffentlichkeit der Sitzung (§ 30 Satz 4 BetrVG).

Ungerügte Anwesenheit schadet nicht

Im entschiedenen Fall war der BR-Beschluss dennoch nicht unwirksam. Die zeitweise Teilnahme von zusätzlichen Ersatzmitgliedern war aus Sicht des BAG kein wesentlicher Verstoß gegen das Gebot der Nichtöffentlichkeit der Betriebsratssitzung. Dazu hätte vor der Beschlussfassung mindestens ein Betriebsratsmitglied die Anwesenheit einer nicht teilnahmeberechtigten Person ausdrücklich beanstanden müssen, und diese Person hätte trotzdem zur Beschlussfassung anwesend bleiben müssen. Das war im Streitfall nicht gegeben. § 30 Satz 4 BetrVG soll es dem Betriebsrat ermöglichen, die Beschlüsse unter Ausschluss der Öffentlichkeit zu fassen. Es steht dem Betriebsrat aber frei, selbst darauf zu verzichten. Hiervon geht das BAG aus, wenn niemand die Anwesenheit der anderen Personen beanstandet.

Resümee

Die Entscheidung geht von einer gewichtigen Beweiswirkung des Protokolls einer Betriebsratssitzung aus. Wer die Wirksamkeit eines Beschlusses in Zweifel ziehen will – meist der Arbeitgeber –, kann sich nicht auf pauschales Bestreiten beschränken, sondern muss einzelne Elemente der Beschlussfassung gezielt angreifen. Eine saubere Dokumentation von Abstimmungsergebnissen ist daher wichtig.

Der Verstoß gegen die Nichtöffentlichkeit von Betriebsratssitzungen kommt nur unter besonderen Umständen als Grund in Betracht, der einen BR-Beschluss unwirksam macht: Er muss vor Beschlussfassung gerügt worden sein. Keine Selbstverständlichkeit für alle Gremien dürfte sein, dass auch Ersatzmitglieder des Betriebsrats eine an sich verbotene »Öffentlichkeit« darstellen, solange sie nicht in Vertretung eines verhinderten Betriebsratsmitglieds an der Sitzung teilnehmen.

Siehe:

- **Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 30.09.2014, Aktenzeichen 1 ABR 32/13, NZA 2015, Seite 370**
- **Bartelmeß/Markowski, Protokolle führen – Betriebs- und Personalratssitzungen rechtssicher dokumentieren (siehe Rundbrief Nr. 7/2014, Seite 8)**



Katharina Grenz

Rechtsanwältin, Stuttgart

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
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*, Jens Peter Hjort*, Manfred Wulff*, Ute Kahl*, Dr. Julian Richter*,
Andreas Bufalica*, Dr. Lisa Moos, Heiner Fechner, Christopher Kaempf,
Dr. Ragnhild Christiansen
Kaemmererufer 20
22303 Hamburg
Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999
kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

28195 Bremen | Kanzlei Sieling · Winter · Dette · Nacken

Tilo Winter*, Dieter Dette*, Michael Nacken*, Sonja Litzig*, Dr. jur. Pelin Ögüt*,
Dilek Ergün*, Markus Barton, Simon Wionski
Am Wall 190
28195 Bremen
Telefon: 0421 337570 | Fax: 0421 325836
kooperation@arbeitsrecht-bremen.de | www.arbeitsrecht-bremen.de

30159 Hannover | Kanzlei Detlef Fricke und Joachim Klug

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

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

44137 Dortmund | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

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

60313 Frankfurt am Main | Büdel Rechtsanwälte

Detlef Büdel*, Udo Rein*, Nina Krüger, Dr. Patrick Fütterer*, Christine Zedler
Petersstraße 4
60313 Frankfurt am Main
Telefon: 069 1338581-0 | Fax: 069 1338581-14
anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de | www.fbb-arbeitsrecht.de

**60318 Frankfurt am Main | franzmann. geilen. brückmann.
fachanwälte für arbeitsrecht**

Armin Franzmann*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann*, Kathrin Poppelreuter
Scheffelstraße 11
60318 Frankfurt
Telefon: 069 15392820 | Fax: 069 15392821
mail@arbeitnehmer-kanzlei.de | www.arbeitnehmer-kanzlei.de

65185 Wiesbaden | Schütte & Kollegen

Reinhard Schütte*, Kathrin Schlegel*, Jakob T. Lange*, Simon Kalck*
In Bürogemeinschaft mit: Brigitte Strubel-Mattes*
Adolfsallee 22
65185 Wiesbaden
Telefon: 0611 950011-0 | Fax: 0611 950011-20
rae@wiesbaden-arbeitsrecht.com | www.wiesbaden-arbeitsrecht.com

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

Dr. Dietrich Growe*, Stefan Gild-Weber*, Andrea von Zelewski, Mirjam Scherm
P 7, 6 – 7 (ÖVA-Passage)
68161 Mannheim
Telefon: 0621 862461-0 | Fax: 0621 862461-29
mail@kanzlei-growe.de | www.kanzlei-growe.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

70176 Stuttgart | Bartl & Weise – Anwaltskanzlei

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

Johannesstraße 75

70176 Stuttgart

Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320

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

79098 Freiburg | Anwaltsbüro im Hegarhaus

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

Wilhelmstraße 10

79098 Freiburg

Telefon: 0761 3879211 | Fax: 0761 280024

kanzlei@anwaltsbuero-im-hegarhaus.de | www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

80336 München | kanzlei huber.mücke.helm – Menschenrechte im Betrieb

Michael Huber, Matthias Mücke*, Dr. Rüdiger Helm, Susanne Gäbelein,
Christine Steinicken*, Gerd Nies

Schwanthalerstraße 73

80336 München

Telefon: 089 51701660 | Fax: 089 51701661

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

90429 Nürnberg | Manske & Partner

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;

Berater der Kanzlei: Wolfgang Manske

Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 265150

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

* Fachanwältin für Arbeitsrecht

Impressum

» Der Rundbrief der Anwaltskooperation **ArbeitnehmerAnwälte** wird herausgegeben von dem Rechtsanwaltsbüro

- **Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft**

Kaemmererufer 20

22303 Hamburg

Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

Partnerschaftsregister: AG Hamburg, PR 816

- Verantwortlicher Redakteur: Rechtsanwalt Dr. Julian Richter

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Rechtsanwaltsbüros Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft sind Mitglieder der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer (Hamburg) und führen die Berufsbezeichnung Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwalt, die ihnen in Deutschland verliehen wurde. Aufsichtsbehörde ist gemäß § 73 Abs. 2 Nr. 4 BRAO die Hanseatische Rechtsanwaltskammer, Bleichenbrücke 9, D-20354 Hamburg.

Die für die Berufsausübung maßgeblichen Regelungen – Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO), Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG), Berufsordnung der Rechtsanwälte (BORA), Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Gemeinschaft, Fachanwaltsordnung – können im Internetangebot der Bundesrechtsanwaltskammer (www.brak.de) eingesehen werden.

Dieser Rundbrief enthält in seiner elektronischen Fassung externe Hyperlinks zu Internetangeboten, die nicht von uns zur Verfügung gestellt werden.

- Gestaltung, Layout & Fotos: formation_01 · netzwerk für digitale gestaltung
www.formation01.com
- Autorenportraits: Autoren