



ArbeitnehmerAnwälte

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

Rundbrief Nr. 18
Mai 2012

Kündigungsschutz für BR- Ersatzmitglieder

BAG stärkt besonderen Kündigungsschutz

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem jetzt veröffentlichten Urteil eine Entscheidung getroffen, die den besonderen Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder stärkt. Sie sollte von den Betriebsräten und Ersatzmitgliedern genau beachtet werden, weil das Verhältnis von nachwirkendem und vollem Kündigungsschutz herausgearbeitet wird.

Der Kläger war Ersatzmitglied des Betriebsrates und stand an erster Stelle auf der Liste für Nachrücker. Der Arbeitgeber beabsichtigte, diesem Ersatzmitglied außerordentlich fristlos zu kündigen. Der Betriebsrat wurde zu dieser Kündigung angehört und verweigerte seine Zustimmung. Gleichzeitig wurde einem ordentlichen Betriebsratsmitglied für den 15.04. ein Tag Urlaub genehmigt. Am 15.04. ging dem Kläger die außerordentliche Kündigung um 10 Uhr zu. Das beurlaubte ordentliche Betriebsratsmitglied nahm an diesem Tag trotz des Urlaubs um 16 Uhr an einer Besprechung des Betriebsrates teil. Der Kläger gewann mit seiner Kündigungsschutzklage in allen Instanzen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellte fest, dass die Kündigung nach § 15 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) in Verbindung mit § 103 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) unwirksam sei. Es fehle die erforderliche Zustimmung des Betriebsrates. Die Zustimmung

Manske & Partner
Kanzlei für Arbeitsrecht

Bärenschanzstraße 4
90429 Nürnberg

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

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



des Betriebsrates sei erforderlich, weil der Kläger am 15.04. zu Beginn des Arbeitstages für das urlaubsbedingt verhinderte ordentliche Betriebsratsmitglied in den Betriebsrat nachgerückt sei. Durch dieses Nachrücken habe dem Ersatzmitglied der besondere Kündigungsschutz aus § 15 KSchG zugestanden.

Automatisches Nachrücken ohne Kenntnis der Verhinderung

Dieser besondere Kündigungsschutz gelte entsprechend für die Stellvertretung eines zeitweilig verhinderten Mitglieds des Betriebsrates (§ 25 Absatz 2 BetrVG). Das BAG führt dazu weiter aus, dass ein beurlaubtes Betriebsratsmitglied so lange zeitweilig verhindert sei, bis es anzeige, dass es gleichwohl Betriebsratstätigkeiten verrichten wolle. Der Kündigungsschutz aus § 15 Absatz 1 Satz 1 KSchG bestehe für das nachrückende Ersatzmitglied, solange das ordentliche Betriebsratsmitglied verhindert sei. Er greife in der Regel mit dem üblichen Beginn des Arbeitstages am ersten Urlaubstag des beurlaubten Betriebsratsmitgliedes und vollziehe sich automatisch mit Beginn des Verhinderungsfalles.

Aus § 15 KSchG:

„(1) Die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats ... ist unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Nach Beendigung der Amtszeit ist die Kündigung ... innerhalb eines Jahres ..., vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, ...“

Aus § 103 BetrVG:

„(1) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats ... bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.“

Vertretungsfall auch ohne konkrete Betriebsratstätigkeiten

Insbesondere komme es nicht darauf an, dass die Verhinderung des ordentlichen Mitgliedes dem Ersatzmitglied bekannt geworden sei. Der volle Kündigungsschutz beschränke sich nicht auf Zeiten, in denen konkrete Betriebsratstätigkeit geleistet werde. Es genüge, wenn die Möglichkeit bestehe, dass dem nachrückenden Ersatzmitglied Betriebsratsaufgaben zufallen könnten. Der Schutz aus § 15 KSchG gelte auch bei nur kurzzeitiger Verhinderung. Deshalb stehe es dem Kündigungsschutz auch nicht entgegen, dass das beurlaubte Betriebsratsmitglied am 15.04. um 16 Uhr wieder Betriebsratstätigkeit wahrnahm.

Dies bedeutet, dass Ersatzmitglieder des Betriebsrates für ordentliche Betriebsratsmitglieder nachrücken, sobald diese – und sei es auch nur zeitweilig – verhindert sind. Dieser Verhinderungsgrund und der Umstand des Nachrückens müssen dem Betriebsratsmitglied nicht bekannt sein; das Nachrücken erfolgt automatisch. Darüber hinaus wird dem nachrückenden Ersatzmitglied für den Zeitraum des Nachrückens der besondere – volle – Kündigungsschutz des § 15 Absatz 1 Satz 1 KSchG i. V. m. § 103 BetrVG zuteil und nicht nur nachwirkender Schutz.

Aufwand für Dokumentation sinnvoll

Wichtig für Betriebsräte und ihre Ersatzmitglieder ist deshalb die umfassende Dokumentation der zeitweiligen Verhinderung von Betriebsratsmitgliedern und des damit verbundenen Nachrückens der Ersatzmitglieder bzw., im Falle von weiteren Verhinderungen, die Bestimmung des Ersatzmitgliedes, das dann ordnungsgemäß nachrückt. Denn den Er-

satzmitgliedern kommt auch dann der besondere Kündigungsschutz zu, wenn sie nichts davon wissen, dass ein ordentliches Betriebsratsmitglied verhindert ist. Dies lässt sich eben nur durch eine umfassende und damit relativ aufwendige Dokumentation erreichen. Eine solche ist jedoch zu empfehlen, um auch den Ersatzmitgliedern den größtmöglichen Schutz gewähren zu können.

Tipp: Der Betriebsrat sollte sich auf ein System einigen, das gewährleistet, dass alle Verhinderungen von Betriebsratsmitgliedern im Betriebsrat erfasst werden. Gleichzeitig muss aber auch sichergestellt sein, dass die tatsächlich nachrückenden Ersatzmitglieder benannt werden können. Dies kann zum Beispiel ähnlich wie in einem Klassenbuch geschehen, in das von den einzelnen Mitgliedern selbst ihre Verhinderungen eingetragen werden; oder man nimmt dieses Thema in die Tagesordnung bei den regelmäßigen Betriebsratssitzungen auf und protokolliert so die Verhinderung des einzelnen Mitglieds und das jeweils nachrückende Ersatzmitglied. Wenn dann eine außerordentliche Kündigung ansteht, können die Ersatzmitglieder, die am Tag der Zustellung der Kündigung nachgerückt sind, nur mit Zustimmung des Betriebsrates entlassen werden. Wenn der Betriebsrat nicht zustimmt, muss der Arbeitgeber das langwierige gerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren betreiben.

Siehe: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 08.09.2011, Aktenzeichen 2 AZR 388/10, www.arbeitundrecht.eu, www.bundesarbeitsgericht.de

*Reinhard Schütte, Jakob T. Lange,
Rechtsanwälte, Wiesbaden*



Das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Auswirkungen auf die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Entleiherbetrieb

Durch die umfassende Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ist die europäische Richtlinie zur Zeitarbeit ins deutsche Recht umgesetzt worden. Dadurch sind seit dem 01.12.2011 Änderungen in Kraft getreten, die auch für die Betriebsratstätigkeit im Entleiherbetrieb von Bedeutung sind. Welche Möglichkeiten ergeben sich durch das neue AÜG für den Betriebsrat insbesondere bei der Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen gemäß §§ 99 ff. Betriebsverfassungsgesetz, und worauf ist in Zukunft bei der Ausübung des Zustimmungsverweigerungsrechts wie auch bei weiteren Mitbestimmungstatbeständen besonders zu achten?

1. Einsatz von Leiharbeitnehmern nur vorübergehend möglich

a) Gesetzliche Klarstellung

In § 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ist nunmehr ausdrücklich klargestellt, dass der Einsatz von Leiharbeitnehmern nur vorübergehend erfolgen darf. Der Beschäftigungsbedarf, der mit dem Einsatz von Leiharbeitnehmern abgedeckt werden soll, muss demnach befristet und nicht dauerhaft bestehen. Was jedoch konkret unter „vorüberge-

hend“ zu verstehen ist, wird von den Arbeitsgerichten zu klären sein. Eine bestimmte zeitliche Grenze im Sinne einer Höchstüberlassungsdauer hat der Gesetzgeber nicht vorgesehen. In

jedem Fall ist jedoch erforderlich, dass der Leiharbeiter nach Beendigung seines Einsatzes beim Entleiher vom Verleiher weiterbeschäftigt wird. Die Laufzeit des Leiharbeitsverhältnisses darf der Dauer der Überlassung an den Entleiher nicht entsprechen, sondern muss darüber hinausgehen (sogenanntes Synchronisierungsverbot).

Aus § 1 AÜG:

„(1) Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeiter) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen wollen, bedürfen der Erlaubnis. Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend. ...“



ArbeitnehmerAnwälte

– von Hamburg bis Konstanz

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

Als Experten mit langjährigen Erfahrungen im Arbeitsrecht beraten und vertreten wir ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personräte, Mitarbeitervertretungen sowie Gewerkschaften.

Über die anwaltliche Tätigkeit hinaus bringen sich die Mitglieder der Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.

Kooperationskanzleien befinden sich an 14 Standorten in Deutschland: Berlin, Bremen, Dortmund (**neu**), Düsseldorf, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg, Hannover, Konstanz, Mannheim, München, Nürnberg, Stuttgart (**neu**) und Wiesbaden.

Kontakt Daten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:
www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Leiharbeiter dürfen nicht auf Dauerarbeitsplätzen beschäftigt werden. Ein Missbrauch der Möglichkeit der Arbeitnehmerüberlassung ist auch anzunehmen, wenn der Einsatz des Leiharbeiters durch eine kontinuierlich wiederholte, zeitlich jeweils befristete Beschäftigung auf einem Dauerarbeitsplatz erfolgt. Gleiches gilt, wenn ein Dauerarbeitsplatz nicht durch einen und denselben Leiharbeiter, sondern durch den jeweils befristeten Einsatz unterschiedlicher Leiharbeiter besetzt wird.

Die Beschäftigung des Leiharbeiters ist nur dann vorübergehend im Sinne der gesetzlichen Regelung, wenn bei Beginn des Einsatzes feststeht, dass die Überlassung aufgrund eines vorübergehenden zusätzlichen Personalbedarfs zeitlich oder vom Zweck her befristet erfolgt und der zusätzliche Bedarf nach des Einsatzes auf Dauer entfällt. Es sachlichen Rechtfertigung des

Beendigung
bedarf einer

vorübergehenden Bedarfs. Demnach ist der Einsatz eines Leiharbeiters jedenfalls dann zulässig, wenn eine befristete Einstellung eines Stammbeschäftigten zulässig wäre (insbesondere bei vorübergehenden Vertretungsfällen, bei einer vorübergehenden Auftragspitze oder bei einmaligen Projekten). Besteht jedoch ein ständiger Vertretungsbedarf beim Entleiher oder beruht der Arbeitskräftebedarf auf einer unzureichenden Personal-



planung, ist der befristete Einsatz von Leiharbeitnehmern nicht gerechtfertigt.

b) Auswirkungen auf die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats im Entleiherbetrieb

Einstellungen von Leiharbeitnehmern bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats im Entleiherbetrieb gemäß § 99 Absatz 1 BetrVG. Bei der Entscheidung darüber hat der Betriebsrat zu überprüfen, ob es sich dabei um einen vorübergehenden Einsatz handelt. Bereits aus der Unterrichtung des Arbeitgebers muss sich deutlich ergeben, dass der Einsatz nur vorübergehend erfolgen soll. Ist dies nicht der Fall bzw. stellt der Betriebsrat fest, dass ein vorübergehender Einsatz zwar vom Arbeitgeber behauptet, aber in Wirklichkeit nicht gerechtfertigt ist, etwa weil ein ständiger Vertretungsbedarf besteht bzw. ein Dauerarbeitsplatz durch befristete Einsätze von Leiharbeitnehmern gedeckt werden soll, so verstößt die Beschäftigung gegen ein Gesetz (nämlich § 1 Absatz 1 Satz 2 AÜG). Der Betriebsrat ist dann berechtigt, die Zustimmung zur Einstellung gemäß § 99 Absatz 2 Nr. 1 BetrVG zu verweigern.

Entscheidend für das Vorliegen des Zustimmungsverweigerungsgrundes ist nicht, was der Arbeitgeber darlegt oder was im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag angegeben ist, sondern die tatsächlichen Verhältnisse im Betrieb. Aus diesen muss sich ergeben, dass ein Arbeitsplatz nur vorübergehend zu besetzen ist.

c) Vereinbarkeit von Quotenregelungen mit der neuen Gesetzeslage

In Betriebsvereinbarungen sind zum Teil Quotenregelungen verbreitet, die vorsehen, dass lediglich ein bestimmtes Kontingent von Arbeitsplätzen mit Leiharbeitnehmern besetzt werden darf. Bei solchen Regelungen ist nach der neuen Gesetzeslage besondere Vorsicht geboten. Denn soweit sie nicht auf Fälle eines vorübergehend erhöhten Beschäftigungsbedarfs beschränkt sind, sondern den Einsatz von Leiharbeitnehmern in den Grenzen der vereinbarten Quoten auch unbefristet bzw. auf Dauerarbeitsplätzen zulassen, sind sie unwirksam. Entsprechende Regelungen können an die neue Gesetzeslage angepasst werden, indem ausdrücklich festgelegt wird, dass die vereinbarten Höchstquoten sich lediglich auf Fallgestaltungen beziehen, bei denen es um einen vorübergehenden Einsatz von Leiharbeitnehmern im Sinn von § 1 Absatz 1 Satz 2 AÜG geht. Die jeweiligen Fallgestaltungen sind von den Betriebsparteien in der Betriebsvereinbarung festzulegen.

Derartige Quotenregelungen stellen Auswahlrichtlinien im Sinn von § 95 Absatz 2 BetrVG dar. Sie unterliegen der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats und können in Betrieben mit über 500 Arbeitnehmern vom Betriebsrat auch gegen den Willen des Arbeitgebers verlangt werden. Sind solche Auswahlrichtlinien wirksam vereinbart worden, kann der Betriebsrat bei einem Verstoß des Arbeitgebers die Zustimmung zu der jeweiligen Einzelmaßnahme gemäß § 99 Absatz 2 Nr. 2 BetrVG verweigern.

2. Gleichbehandlung der Leiharbeitnehmer bei Stellenbesetzungen

Nach dem in das AÜG neu eingefügten **§ 13a** hat der Entleiher den Leiharbeitnehmer aufzufordern über alle im Unternehmen zu besetzenden Stellen zu informieren. Die In-

formation kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, dem Leiharbeitnehmer zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen des Entleihers erfolgen. Die Informationspflicht besteht unabhängig von einer etwaigen Ausschreibungspflicht des Arbeitgebers. Sie bezieht sich nicht nur auf Stellen, für welche zusätzliche Einstellungen erfolgen sollen, sondern auch auf Arbeitsplätze, die durch eine Versetzung besetzt werden sollen. Nach der europäischen Richtlinie über Zeitarbeit zielt die Bestimmung darauf ab, Leiharbeitnehmern gleiche Chancen auf die Erlangung eines unbefristeten Arbeitsplatzes zu

§ 13a AÜG:

„Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmer über Arbeitsplätze des Entleihers, die besetzt werden sollen, zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, dem Leiharbeitnehmer zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen des Entleihers erfolgen.“

verschaffen wie Stammarbeitnehmern. Der Betriebsrat darf zwar eine Ausschreibung der betreffenden freien Arbeitsplätze, über welche die Leiharbeitnehmer nach § 13a AÜG zu informieren sind, verlangen. Soweit jedoch

Richtlinien für die Auswahl der Bewerber gemäß § 95 BetrVG vereinbart werden, dürfen diese nicht zu einer Ungleichbehandlung der Leiharbeitnehmer führen.

Verstößt der Arbeitgeber gegen die Informationspflicht aus § 13a AÜG oder berücksichtigt er die Bewerbung eines Leiharbeitnehmers im Auswahlverfahren nicht, ist der Betriebsrat zur Zustimmungsverweigerung nach § 99 Absatz 2 Nr. 3 BetrVG berechtigt. Der Leiharbeitnehmer ist insoweit wie ein gleich geeigneter befristet beschäftigter Stammarbeitnehmer im Sinne der Vorschrift zu behandeln. Soweit dagegen Entlassungen von Stammarbeitnehmern anstehen, kann die Zustimmung zur Einstellung gemäß § 99 Absatz 2 Nr. 3 BetrVG im Hinblick auf diese Arbeitnehmer verweigert werden.

3. Anspruch der Leiharbeitnehmer auf gleichberechtigte Nutzung von Sozialeinrichtungen des Entleihers

Gemäß § 13b AÜG haben Leiharbeitnehmer einen Anspruch auf Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten im Unternehmen des Entleihers und sind insoweit mit den Stammbeschäftigten gleich zu behandeln. Erfasst sind neben den explizit aufgeführten Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmitteln grundsätzlich alle Sozialeinrichtungen im Sinn von § 87 Absatz 1 Nr. 8 und 9 BetrVG. Entsprechende Betriebsvereinbarungen müssen demnach im Geltungsbereich zwingend auch die Leiharbeitnehmer des Betriebs erfassen und ihnen unmittelbar einklagbare Ansprüche wie bei den Stammbeschäftigten verschaffen. Bereits bestehende Betriebsvereinbarungen sind entsprechend anzupassen.

§ 13b AÜG:

„Der Entleiher hat dem Leiharbeitnehmer Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten im Unternehmen unter den gleichen Bedingungen zu gewähren wie vergleichbaren Arbeitnehmern in dem Betrieb, in dem der Leiharbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Gemeinschaftseinrichtungen oder -dienste im Sinne des Satzes 1 sind insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.“

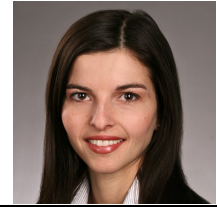
4. Fazit

Die Änderungen des AÜG begründen für den Betriebsrat im Entleiherbetrieb neue Prüfungsaufträge und unter Umständen Handlungsbedarf. Insbesondere im Bereich der Mit-

bestimmung gemäß §§ 99 ff. BetrVG gilt es, durch die begründete Ausübung des Zustimmungsverweigerungsrechts sicherzustellen, dass der Einsatz von Leiharbeitnehmern nur vorübergehend erfolgt und nicht zur Besetzung von Dauerarbeitsplätzen missbraucht wird. Das gesetzgeberische Ziel, eine Gleichbehandlung der Leiharbeitnehmer zu gewährleisten, erfordert es, bereits bestehende Betriebsvereinbarungen an die neue Gesetzeslage ggf. anzupassen bzw. diese beim Abschluss künftiger Vereinbarungen zu beachten.

Siehe: Ulber, Weniger Leiharbeit, mehr Gleichbehandlung, AiB 2012, S. 7 ff. • Ulber, Das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AiB 2011, S. 351 ff.

Dr. Silvia Velikova, Rechtsanwältin, Berlin



Persönliche Daten auf der Unternehmens-Homepage

Hessisches LAG: Arbeitgeber müssen Daten ausgeschiedener Arbeitnehmer umgehend löschen

Oft finden sich auf Internetseiten von Unternehmen persönliche Daten der Arbeitnehmer, wie insbesondere Namen und Fotos. Entfernt ein Arbeitgeber solche Daten nicht von der Homepage, nachdem ein Arbeitnehmer aus dem Unternehmen ausgeschieden ist, so verletzt er das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, persönliche Daten ausgeschiedener Arbeitnehmer umgehend von seiner Homepage zu löschen. Dies hat das Hessische Landesarbeitsgericht entschieden.

In dem entschiedenen Fall war eine Arbeitnehmerin in einer Anwaltskanzlei als Rechtsanwältin beschäftigt. Auf der Internetseite der Kanzlei war während der Dauer des Arbeitsverhältnisses sowohl im Nachrichtenbereich darauf hingewiesen worden, dass die Klägerin nunmehr für die Kanzlei tätig sei, als auch ein persönliches Profil nebst Bild einzusehen.



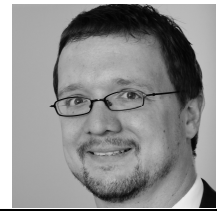
Nach dem Ausscheiden der Klägerin aus der Kanzlei verlangte sie von ihrem ehemaligen Arbeitgeber die Löschung der persönlichen Daten von der Homepage. Nachdem ihr ehemaliger Arbeitgeber dem nicht in vollem Umfang nachkam, beantragte die Klägerin im Wege der einstweiligen Verfügung, dass die Daten gelöscht werden. Sowohl Arbeitsgericht als auch Landesarbeitsgericht haben der Klägerin Recht gegeben.

Begründet wurde der Anspruch der Klägerin damit, dass die Veröffentlichung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unberechtigt in das Persönlichkeitsrecht der Klägerin eingreift. Einerseits werden durch Foto und Text die individuelle Persönlichkeit und die berufliche Qualifikation herausgestellt, darüber hinaus haben entsprechende Nachrichten über Beschäftigte auch zum Teil werbenden Charakter. Somit könnte der unzutreffende

Eindruck entstehen, dass die Arbeitnehmerin nach wie vor für ihren Arbeitgeber tätig ist, obwohl sie tatsächlich ausgeschieden ist. Diesen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht muss ein Arbeitnehmer nicht hinnehmen. Vor diesem Hintergrund ist der Arbeitgeber zur Unterlassung verpflichtet.

Siehe: Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 24.01.2012, Aktenzeichen 19 SaGa 1480/11, www.lareda.hessenrecht.hessen.de

Thomas Müller, Rechtsanwalt, Nürnberg



Neue Mitglieder der „ArbeitnehmerAnwälte“

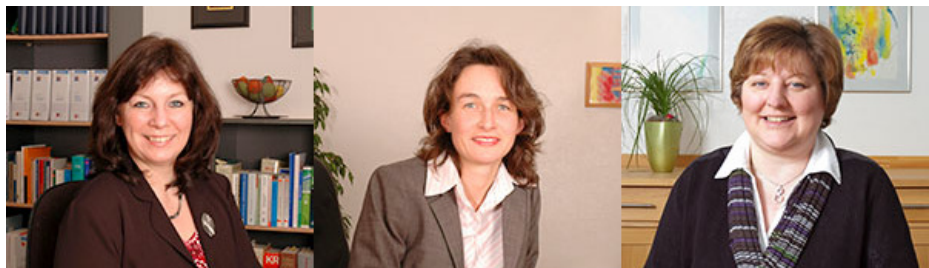
Anwalts-Netz wird dichter – 15 Kanzleien in Deutschland

Die Kooperation „ArbeitnehmerAnwälte“, die im Jahr 2001 mit acht Kanzleien begonnen und sich zuletzt um die Bremer Kanzlei Sieling Winter Dette Nacken erweitert hatte, hat sich jetzt noch einmal verstärkt. Damit sind noch mehr arbeitnehmerorientierte Büros durch eine gemeinsame Außen- darstellung verbunden.

Zu Beginn des Jahres 2012 sind aus dem Frankfurter Büro *Franzmann Büdel Bender* zwei neue Kanzleien in **Frankfurt** hervorgegangen. Sowohl das personell verstärkte Büro *Büdel Bender* als auch die Kanzlei *franzmann. fachanwälte für arbeitsrecht* setzen die Zusammen- arbeit bei den ArbeitnehmerAnwälten fort.

Ende April sind der Kooperation zwei neue Kanzleien beigetreten:

Mit dem **Dortmun- der** Büro *Ingelore Stein – Kanzlei für Arbeitsrecht* sind die Arbeitnehmer- Anwälte nun auch



Ansprechpartner im Ruhrgebiet. Ingelore Stein, die ihre Kanzlei 1996 gründete, und ihre Kolleginnen Iris Woerner und Kerstin Rogalla pflegen eine enge Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und genießen einen guten Ruf in der arbeitnehmerseitigen Anwaltsar- beit, sowohl für Betriebs- und Personalräte als auch für einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.



Ebenfalls eine bekannte Größe in der deutschen Arbeitnehmervertretung ist der seit 1987 in der Arbeitnehmervertre- tung tätige Ewald Bartl aus **Stuttgart**. Mit seinen Kollegen Benja Mausner und Ro- man Romanowski, die beide Erfahrung in der juristischen Arbeit bei den Gewerk-

schaften gesammelt haben, bildet er den arbeitsrechtlichen Zweig der Kanzlei *Bartl & Weise*. Rechtsanwalt Romanowski war bis 2010 bereits in unserer Kooperationskanzlei *Dr. Growe & Kollegen* in Mannheim tätig.

Die neuen Stuttgarter Kollegen sind ebenso wie die Dortmunder Kolleginnen auch in der Betriebsrats-Fortbildung als Referenten tätig.

Trotz des Wachstums stehen für die ArbeitnehmerAnwälte die persönliche Bekanntschaft untereinander und das Vertrauen in eine konsequente Arbeitnehmervvertretung auf hohem qualitativen Niveau im Vordergrund. Das bestimmt die Grenzen und die Geschwindigkeit der Erweiterung.

Kontaktdaten finden Sie am Ende des Rundbriefs und auf den Internetseiten der Kanzleien.

Siehe: www.fbb-arbeitsrecht.de • www.arbeitnehmer-kanzlei.de • www.ingelore-stein.de • www.kanzlei-bwww.de

Das heikle „Gespräch mit dem Chef“

Antworten auf die ersten Fragen zum Personalgespräch

Wenn Arbeitnehmer unerwartet einen Gesprächstermin mit dem Vorgesetzten oder Personalleiter bekommen, sind damit oft Befürchtungen verbunden. Zugleich stellen sich Fragen: Muss man das Gespräch überhaupt führen, wenn man nicht will? Wenn man es muss, darf man dann wenigstens einen „Zeugen“ oder Unterstützer mitbringen? Wer darf das sein? Und wie soll man sich im Gespräch verhalten?

Solche und ähnliche Fragen werden immer wieder auch Arbeitsrechts-Anwälten gestellt. Aber auch ohne dass ein Rechtsanwalt hinzugezogen wird, kann man sich zu den häufigsten Problemen informieren: Die ArbeitnehmerAnwälte haben eine kostenlose Smartphone-Anwendung („App“) herausgebracht, die strukturiert durch die aufgeworfenen Fragen und die dazugehörigen Antworten führt. Hierfür muss das Gerät (iPhone™, Android™-Gerät oder ein anderes internetfähiges Mobiltelefon) nur mit dem Internet verbunden sein.

Durch das kostenlose Angebot können Arbeitnehmer den ersten Rat zum Thema Personalgespräch praktisch immer in der Tasche haben.



Als Ergänzung haben wir einen kurzen Überblick zum Thema „Kündigung – was nun?“ in das Angebot integriert. Durch die enthaltenen Tipps kann vermieden werden, dass eine

Kündigung dadurch wirksam wird, dass die Klagefrist versäumt wird, oder dass Nachteile beim Arbeitslosengeldbezug entstehen, weil der Arbeitnehmer vergisst, sich arbeitsuchend zu melden. Aber auch über die Grundzüge des deutschen Kündigungsschutzrechts wird in aller Kürze informiert.

Enthalten sind auch die Kontaktdaten aller 15 Kooperationskanzleien in Deutschland.

Zugang zur „Ersten Hilfe im Arbeitsrecht“ erhalten Sie über „Google play“ (Android™-Geräte), den „App Store“ (für iPhones™, www.apple.com/de/iphone) oder die Internetseite der ArbeitnehmerAnwälte.

Siehe: www.arbeitnehmer-anwaelte.de/1-hilfe-app • Zum Teilnahmerecht des Betriebsrats bei Personalgesprächen Rundbrief Nr. 17, Seite 6 ff.

Zur Beachtung

Soweit in diesem Rundbrief rechtliche Hinweise gegeben werden, ist dies nur als allgemeine, vereinfachende Orientierung zu verstehen und **kann keine rechtliche Beratung im konkreten Fall ersetzen**. Für rechtliche Beratung und Vertretung wenden Sie sich bitte an eine der im Folgenden aufgeführten Kanzleien.

Kanzleien

10405 Berlin:

Hummel · Kaleck

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

Telefon 030-446 792-0
Telefax 030-446 792-20
kanzlei@diefirma.net
www.diefirma.net

Immanuelkirchstraße 3–4
10405 Berlin

22303 Hamburg:

Müller-Knapp · Hjort · Brinkmeier

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

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

Kaemmererufer 20
22303 Hamburg



28195 Bremen:

Kanzlei Sieling Winter Dette Nacken

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

Am Wall 190
28195 Bremen

Telefon: 0421 - 33 75 70
Telefax: 0421 - 32 58 36
fachanwaelte@arbeitsrecht-bremen.de
www.arbeitsrecht-bremen.de

30159 Hannover:

Kanzlei Detlef Fricke und Joachim Klug

Detlef Fricke, Joachim Klug*
Goseriede 12
30159 Hannover
Telefon 0511-700 74-0

Telefax 0511-700 74-22
post@fricke-klug.de
www.fricke-klug.de

40213 Düsseldorf:

Bell & Windirsch Anwaltsbüro

Stefan Bell*, Regine Windirsch*,
Sigrid Britschgi*, Christopher Koll*,
Maike Grolms, Ingrid Heinlein
Marktstraße 16
40213 Düsseldorf

Telefon 0211-863 20 20
Telefax 0211-863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
www.fachanwaeltInnen.de

44137 Dortmund:

Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*, Iris Woerner*,
Kerstin Rogalla
Kampstraße 4A (Krügerpassage)
44137 Dortmund

Telefon 0231-82 20 13
Telefax 0231-82 20 14
arbeitsrecht@ingelore-stein.de
www.ingelore-stein.de

60313 Frankfurt am Main (1):

Büdel Bender

Detlef Büdel*, Achim Bender*,
Udo Rein*, Nina Finger
Petersstraße 4
60313 Frankfurt am Main

Telefon 069-133 85 81-0
Telefax 069-133 85 81-14
anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de
www.fbb-arbeitsrecht.de

60318 Frankfurt am Main (2):

franzmann. fachanwälte für arbeitsrecht

Armin Franzmann*, Yvonne Geilen*,
Jan Brückmann*

Scheffelstraße 11
60318 Frankfurt

Telefon 069-15 39 28 20
Telefax 069-15 39 28 21
mail@arbeitnehmer-kanzlei.de
www.arbeitnehmer-kanzlei.de

65185 Wiesbaden:

Schütte & Kollegen

Reinhard Schütte*, Kathrin Schlegel*,
Jakob T. Lange

In Bürogemeinschaft mit:
Brigitte Strubel-Mattes*

Adolfsallee 22
65185 Wiesbaden

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

68161 Mannheim:

Kanzlei für Arbeitsrecht – Dr. Growe & Kollegen

Dr. Dietrich Growe*, Dr. Timo Trasch,
Stefan Gild-Weber*

P 7, 6–7 (ÖVA-Passage)
68161 Mannheim

Telefon 0621 21825
Telefax 0621 105456
growe-mannheim@t-online.de

70176 Stuttgart:

Bartl & Weise / Anwaltskanzlei

Ewald Bartl*, Benja Mausner*,
Roman Romanowski

Johannesstraße 75
70176 Stuttgart

Telefon 0711-633 24 30
Telefax 0711-633 24 320
info@kanzlei-bww.de
www.kanzlei-bww.de

78462 Konstanz:

Wirlitsch – Kanzlei für Arbeitsrecht

Michael Wirlitsch*, M. A. E. S. (Univ.
Basel), Anja Reinke, Stephan Krüger (in
Bürogemeinschaft mit Rudy Haenel)

Münzgasse 29
78462 Konstanz

Telefon 07531-1316-0
Telefax 07531-1316-16
wirlitsch@wirlitsch-arbeitsrecht.de
www.wirlitsch-arbeitsrecht.de



79098 Freiburg:

Anwaltsbüro im Hegarhaus

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

Wilhelmstraße 10
79098 Freiburg

Telefon 0761-3 87 92 11

Telefax 0761-28 00 24

kanzlei@anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

80336 München:

kanzlei bell.helm.partnerInnen – Menschenrechte im Betrieb

Rüdiger Helm, Regina Bell*, Christiane
Fuchs, Susanne Gäbelein, Gerd Nies,
Christine Steinicken, Michael Huber,
Dipl.-Pol. Elke Lill, Matthias Mücke

Schwanthalerstraße 73
80336 München

Telefon 089-51 70 16 60

Telefax 089-51 70 16 61

kanzlei@kanzlei-bhp.de

www.menschenrechte-im-betrieb.de

90429 Nürnberg:

Manske & Partner

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

Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon 0911-30 73 10

Telefax 0911-26 51 50

kanzlei@manske-partner.de

www.manske-partner.de

*) Fachanwälte für Arbeitsrecht

Impressum

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

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Rechtsanwaltsbüros Müller-Knapp · Hjort · Brinkmeier sind Mitglieder der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer (Hamburg) und führen die Berufsbezeichnung Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwalt, die ihnen in Deutschland verliehen wurde. Aufsichtsbehörde ist gemäß § 73 Abs. 2 Nr. 4 BRAO die Hanseatische Rechtsanwaltskammer, Bleichenbrücke 9, D-20354 Hamburg. Die für die Berufsausübung maßgeblichen Regelungen – Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO), Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG), Berufsordnung der Rechtsanwälte (BORA), Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Gemeinschaft, Fachanwaltsordnung – können im Internetangebot der Bundesrechtsanwaltskammer (www.brak.de) eingesehen werden.

Bildquellen: http://openclipart.org/people/nicubunu/nicubunu_Peer_to_peer.svg („Ersatzmitglieder“), http://openclipart.org/image/800px/svg_to_png/8728/hawk88_homepage.png (Homepage), Autoren, *Ingelore Stein – Kanzlei für Arbeitsrecht, Bartl & Weise / Anwaltskanzlei*.

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