

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



Virtuelle Wahlen in Betriebsräten?

Was in Online- und hybriden Sitzungen möglich ist | Seite 3

Zulagen und Zuwendungen

Auswirkungen bei der Berechnung des Mindestlohns | Seite 9

Wege zum BEM

Wer setzt das Eingliederungsmanagement durch? | Seite 15



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, Dortmund, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg/Kiel, Hannover, Mannheim, München, Münster, Nürnberg/Ansbach, Offenburg, Stuttgart und Wiesbaden.

Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Virtuelle Wahlen in Betriebsräten?

Was in Online- und hybriden Sitzungen möglich ist

Seit der Covid-19-Pandemie nutzen viele Betriebsratsgremien die Möglichkeit, Betriebsratssitzungen per Video- oder Audiokonferenz durchzuführen, oft in der Form, dass einige Mitglieder anwesend sind und andere hinzugeschaltet werden (»hybrid«). Spätestens seit den regelmäßigen Betriebsratswahlen 2022 kommt die Frage auf, ob neben Beschlüssen auch Wahlen im Betriebsrat möglich sind, ohne dass alle Teilnehmer anwesend sind.



Geschäftsordnung nötig

Anlässlich der Covid-19-Pandemie und des Gebots, aus Infektionsschutzgründen größere Besprechungen von Personen in einem Raum zu vermeiden, hat der Bundestag im Jahr 2020 die Möglichkeit geschaffen, Betriebsratssitzungen auch per Video- oder Telefonkonferenz durchzuführen. Der hierfür eingeführte § 129 Betriebsverfassungsgesetz war jedoch befristet und lief Ende Juni 2021 aus (inzwischen sind dort Sonderregeln für Betriebs- und andere Versammlungen und für die Einigungsstelle zu finden). Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde ab Juli 2021 eine dauerhafte Regelung für BR-Sitzungen in § 30 BetrVG geschaffen (Absätze 2 und 3).

Danach ist – bei grundsätzlichem Vorrang von Präsenzsitzungen – die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung mittels Video- und Telefonkonferenz zulässig, wenn

1. „die Voraussetzungen für eine solche Teilnahme in der Geschäftsordnung unter Sicherung des Vorrangs der Präsenzsitzung festgelegt sind“,
2. „nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats (...) widerspricht“ und
3. „sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können“.

Online-Teilnahme wird viel genutzt

Beinahe alle Betriebsratsgremien nutzen diese Möglichkeit und haben dazu Regelungen in ihrer Geschäftsordnung beschlossen. Wie konkret die Regelungen hierzu in der Geschäftsordnung sein müssen, um den gesetzlichen Anforderungen zu genügen, ist rechtlich umstritten. Fraglich ist, ob und ggf. wie die Geschäftsordnung des Betriebsrats die Voraussetzungen für Sitzungen in virtueller Form regeln muss, ob nur rahmenmäßig oder detailliert festgelegt werden muss, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Durchführungsform (zum Beispiel: bestimmte Videokonferenzplattform) die Online-Teilnahme zulässig ist und welche Rechtsfolgen eine unzureichende Ausgestaltung der Geschäftsordnung hat. Erste obergerichtliche Entscheidungen hierzu fielen sehr unterschiedlich aus. Während einerseits ein großer Ermessensspielraum des Betriebsrats eingeräumt und Rahmenregelungen in der Geschäftsordnung für ausreichend angesehen werden, wird andererseits für erforderlich gehalten, dass der Betriebsrat in der Geschäftsordnung die konkreten Fälle abschließend regeln müsse, in denen eine virtuelle Teilnahme möglich ist, und der/die Vorsitzende kein Ermessen haben dürfe, ob die Sitzung in Präsenz, hybrid oder virtuell durchgeführt wird. Vieles spricht dafür, dass dem Betriebsrat ein Ermessensspielraum zusteht und eine Rahmenregelung in der Geschäftsordnung ausreichend ist, doch soll dies hier nicht weiter vertieft werden. Hier ist die weitere Rechtsprechung im Auge zu behalten.



Achtung: Geschäftsordnung in jeder Amtsperiode neu

Nach überwiegender Ansicht gilt eine Geschäftsordnung des Betriebsrats (§ 36 BetrVG) nur für die Amtszeit desjenigen Betriebsrats, der sie beschlossen hat. Daher ist zu Beginn einer neuen Amtszeit eine gewünschte Geschäftsordnung, auch wenn sie inhaltlich unverändert bleibt, mit absoluter Stimmenmehrheit erneut zu beschließen und in Schriftform niederzulegen. Achtung: Dies kann ausschließlich im Rahmen einer **Präsenzsitzung** erfolgen, da zu diesem Zeitpunkt noch keine gültige Geschäftsordnung vorliegen kann, die eine virtuelle Teilnahme ermöglichen könnte.

Praxistipp

Prüfen, ob in der aktuellen Amtsperiode ordnungsgemäß eine entsprechende Geschäftsordnungsregelung beschlossen wurde. Nötigenfalls umgehend nachholen für künftige Sitzungen.

Interne Wahlen ohne volle Präsenz?

Wenn der Betriebsrat die vorgenannten „Klippen umschiffte“ hat, also mit einer gültigen Regelung in seiner Geschäftsordnung und unter Wahrung des Vorrangs der Präsenzsitzung ordnungsgemäß die virtuelle Teilnahme an Sitzungen ermöglicht, kann er wirksam Beschlüsse fassen. Aber ist es auch zulässig, Wahlen im Gremium mit virtueller Teilnahme durchzuführen? Dies kann die Wahl eines/-r neuen **BR-Vorsitzenden** oder **Stellvertreters/-in** sein, aber auch die Wahl in **Ausschüsse** des Betriebsrats oder der **freigestellten Betriebsratsmitglieder** (§ 38 BetrVG) betreffen. Auch wenn die erstmalige Wahl der/-s BR-Vorsitzenden und der Stellvertretung in der konstituierenden Sitzung des Betriebsrats zu erfolgen hat und diese – mangels geltender Geschäftsordnung – stets in Präsenz stattzufinden hat, so gibt es doch immer wieder Fälle, in denen neu gewählt werden muss, zum Beispiel wegen Ausscheidens oder Rücktritts. Das betrifft insbesondere auch den Gesamt- und den Konzernbetriebsrat als Dauer-Gremien ohne befristete Amtszeit. Die Frage, ob diese Wahlen auch mit virtueller Teilnahme ausnahmsweise möglich sind, wird im Folgenden erörtert.

Frage ist umstritten und noch nicht von der Rechtsprechung geklärt ...

Bislang ist keine Entscheidung der Arbeitsgerichtsbarkeit zur aktuellen Rechtslage nach § 30 Absatz 2 BetrVG bekannt geworden. In der Fachliteratur ist die Frage umstritten.

Zunächst wurde zur ausgelaufenen Regelung des § 129 BetrVG verbreitet angenommen, dass im Rahmen einer Video- oder Telefonkonferenz keine betriebsratsinternen Wahlen durchgeführt werden könnten. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass der Gesetzestext im alten § 129 Absatz 1 BetrVG neben der virtuellen Teilnahme die „Beschlussfassung“ ausdrücklich nannte; daraus wurde im Umkehrschluss abgeleitet, dass Wahlen nicht erfasst seien. Zudem hätte der Gesetzgeber, wenn er auch Wahlen hätte ermöglichen wollen, Regelungen zur geheimen Stimmabgabe treffen müssen, da interne Wahlen mindestens teilweise als geheime Wahl durchzuführen sind.

Wie lässt sich die damalige Diskussion auf die aktuelle Gesetzeslage übertragen? Der jetzt gültige § 30 Absatz 2 BetrVG spricht nur von der „Teilnahme“ an Betriebsratssitzungen und erwähnt weder die „Beschlussfassung“ noch „Wahlen“. Dennoch halten einige Stimmen der Fachliteratur auch hinsichtlich der aktuellen Rechtslage weiterhin an der eben ausgeführten Argumentation fest: Der Gesetzgeber unterscheide zwischen Beschlüssen und Wahlen und hätte bei der Einführung des neuen § 30 Absatz 2 BetrVG in Kenntnis einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg, die Wahlen ausschloss, sich bewusst dagegen entschieden, Wahlen ausdrücklich für zulässig zu erklären.

Inzwischen wird aber verbreitet angenommen, dass der Gesetzgeber betriebsratsinterne Wahlen **nicht** ausschließen wollte. Der Zweck des Gesetzes – sowohl des alten

§ 129 BetrVG als auch des neuen Absatzes 2 in § 30 – sei die Sicherstellung und Aufrechterhaltung der Handlungsfähigkeit des Betriebsrats und spreche dafür, auch Wahlen per Video/Telefonkonferenz zu ermöglichen. In der Pandemie, in der Präsenzsitzungen aus Gründen des Infektionsschutzes häufig gar nicht zulässig oder mit erheblichen Gesundheitsrisiken verbunden waren und künftig noch sein können, habe die Handlungs- und Funktionsfähigkeit des Betriebsrats gewährleistet werden sollen. Vielfach seien auch betriebsratsinterne Wahlen notwendig, um die Handlungsfähigkeit des Betriebsrats sicherzustellen. Dies gelte nicht nur, wenn der oder die BR-Vorsitzende aus dem Amt ausscheide, sondern auch bei der Neubesetzung von Ausschüssen oder Neubestimmung von freigestellten Betriebsratsmitgliedern etc.

... bei geheimen Wahlen technischer Geheimnisschutz sehr schwierig ...

Es ist aber zu unterscheiden, ob betriebsratsinterne Wahlen als geheime Wahl durchgeführt werden müssen oder nicht. Da bei einer geheimen Wahl die Geheimhaltung der Stimmabgabe gegeben sein muss, erscheinen geheime Wahlen jedenfalls mittels Telefonkonferenz von vornherein nicht möglich. Auch bei Videokonferenzen ist eine geheime Wahl nicht möglich, solange nicht besondere technische Lösungen für geheime virtuelle Wahlen dem Betriebsrat zur Verfügung stehen. Die üblichen Videokonferenzprogramme bieten für geheime Wahlen keine ausreichende technische Absicherung.

Allerdings gibt es bereits technische Tools, die eine solche Absicherung für eine geheime Wahl bieten könnten. Ein solches Programm müsste zusätzlich beschafft werden, und auch dann bliebe allerdings unklar, ob die Rechtsprechung den erworbenen technischen Geheimnisschutz letztlich für ausreichend hält. Hier werden die Zukunft und die weitere Rechtsprechung sicher neue Erkenntnisse bringen.

Wer eine rechtssichere BR-interne Wahl durchführen will, dem ist derzeit noch **dringend davon abzuraten**, geheime interne Wahlen mit virtueller Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern durchzuführen. Dies betrifft vor allem die Wahl von Ausschussmitgliedern (§ 27 Absatz 1, § 28 Absatz 1) und von freigestellten Betriebsratsmitgliedern (§ 38 Absatz 2).

... aber offene Wahlen bei virtueller Teilnahme eher möglich

Soweit interne Wahlen im Betriebsrat mittels einer offenen Wahl durchgeführt werden können, ist es nach Ansicht einer zunehmenden Zahl von Autoren nicht einzusehen, weshalb dies nicht in gleicher Weise wie in einer Präsenzsitzung durch Handheben erfolgen könne. Weder stehe einer solchen offenen Wahl der Wortlaut des Gesetzes entgegen, noch bedürfe es in diesen Fällen weitergehender Vorkehrungen für einen Geheimnisschutz. Vielmehr sprächen in solchen Fällen der Sinn und Zweck des Gesetzes für die Möglichkeit von offenen Wahlen, da auch durch erforderliche betriebsratsinterne Wahlen die Handlungsfähigkeit des Betriebsrats sichergestellt bzw. wiederhergestellt werden könne. Der prinzipielle Vorrang von Präsenzsitzun-



gen gelte uneingeschränkt auch für Wahlen im Betriebsrat, werde aber ausreichend durch die Voraussetzungen des § 30 Absatz 2 BetrVG sichergestellt. Demnach wäre die Wahl des Betriebsratsvorsitzes und der Stellvertretung (§ 26 Absatz 1 BetrVG) in virtueller Sitzung möglich.

Allerdings gibt es auch hier ein Problem: Nach wohl überwiegender Meinung ist, ohne dass dies gesetzlich geregelt ist, auch die Wahl von Vorsitz und Stellvertretung geheim durchzuführen, sobald ein Betriebsratsmitglied dies verlangt. Das kann zu der Situation führen, dass eine Wahl, die online hätte stattfinden sollen und können, daran scheitert, dass jemand von seinem Recht Gebrauch macht, auf geheimer Abstimmung zu bestehen. Es muss in einem solchen Fall dann eine Präsenzsitzung einberufen werden (mit ggf. großem organisatorischen Vorlauf, insbesondere bei Gesamt- und Konzernbetriebsräten, und mit dem „Risiko“, dass bei der Präsenzsitzung dann niemand eine geheime Wahl beantragt).

Fazit

Der gesetzliche Vorrang von Präsenzsitzungen ist uneingeschränkt zu begrüßen und juristisch zu beachten. Auch wenn es auf den ersten Blick bequem erscheinen mag, schnell virtuell per Videokonferenz von zuhause aus an Betriebsratssitzungen teilzunehmen, ist ein Austausch nur eingeschränkt möglich, und es besteht die Gefahr, dass Betriebsratssitzungen für die virtuellen Teilnehmer zu „Hörspielen“ werden. Eine derartige Kommunikationssituation hemmt die gemeinsame demokratische Meinungsbildung und schafft, im Fall hybrider Sitzungen, massive Ungleichheit unter den Teilnehmern.

Dennoch ist die Möglichkeit zu begrüßen – insbesondere in Ausnahmefällen wie beispielsweise einer Pandemie, aber auch aus anderen sachlichen Gründen – durch virtuelle Teilnahme handlungsfähig zu bleiben; dies ist in der Praxis kaum noch wegzudenken.

Da mit virtueller Teilnahme bereits bei einer **Beschlussfassung** eine gewisse Rechtsunsicherheit verbleibt – hält die Geschäftsordnung dem Gesetz stand? –, ist auch hier einer Präsenzsitzung bei wichtigen Beschlüssen stets der Vorrang zu geben. Besonders gilt dies jedoch bei betriebsratsinternen **Wahlen**. Geheime Wahlen sind rechtlich bis auf Weiteres bei virtueller Teilnahme unzulässig, wenn nicht der Geheimnisschutz durch besondere Technik gewährleistet wird. Hier sind die technischen Möglichkeiten im Wandel, und die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten. Auch bei einer offenen Wahl im Betriebsrat ist die Präsenzsitzung vorrangig. Lediglich in Ausnahmefällen, in denen Präsenzsitzungen unmöglich oder unzumutbar sind und ohne (Neu-)Wahlen die Handlungsunfähigkeit des Betriebsrats droht, kann mit Bezug auf Sinn und Zweck des § 30 Absatz 2 BetrVG auch eine offene virtuelle Wahl der „letzte Ausweg“ des Betriebsrats sein.

Siehe:

- Zu den Anforderungen in der Geschäftsordnung des Betriebsrats:
- Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 14.03.2022, Aktenzeichen 16 TaBV 143/21, Juris
- Koch, Die Beschlussfassung auf virtuellen Betriebsratssitzungen, AuR 8-9/2022, Seite 375
- Jenner, Betriebsratssitzung in digitalen Zeiten, AiB 4/2022, Seite 28
- Däubler/Klebe, Betriebsratsarbeit in Zeiten einer Pandemie: § 129 BetrVG, NZA 2020, Seite 545
- GK-BetrVG/Raab, 12. Auflage 2022, § 30, Randnummer 70
- Boemke/Roloff/Haase, „Virtual reality“ in der formellen Betriebsverfassung – nicht ohne Geschäftsordnung, NZA 2021, Seite 827
- Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht, 10. Auflage 2022, § 30, Randnummer 8



Rechtsanwalt Benja Mausner

Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Stuttgart

Wahl des Betriebsrats nicht online möglich

Von den internen Wahlen **im** Betriebsrat ist die Wahl **des** Betriebsrats zu unterscheiden. Diese ist nach wie vor nur mit Stimmzetteln und nicht in einem Online-Verfahren möglich (Landesarbeitsgericht Hamburg, Beschluss vom 15.02.2018, Aktenzeichen 8 TaBV 5/17, Juris).

Etwas anders ist es jetzt bei der Schwerbehindertenvertretung: Hier kann zumindest im vereinfachten Wahlverfahren (bei unter 50 Wahlberechtigten) die Wahlversammlung, bei der die Wahlvorschläge gesammelt werden und über die Größe der Schwerbehindertenvertretung beschlossen wird, per Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt werden (§ 20 Absatz 5 SchwbVWO). Die Stimmabgabe kann dann durch alle Wähler mit Briefwahl erfolgen, denn bei der SBV-Wahl kann, anders als bei der BR-Wahl, die generelle Briefwahl beschlossen werden (§ 11 SchwbVWO).

Zulagen und Zuwendungen

Auswirkungen bei der Berechnung des Mindestlohns

Nicht jede Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes führt automatisch zu einer Erhöhung des Arbeitsentgelts. Das gilt selbst dann, wenn der Grundlohn pro Stunde unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegt. Neben dem Grundgehalt können weitere Entgeltbestandteile, wie Zulagen und Zuwendungen, bei der Berechnung des Stundenlohnes berücksichtigt bzw., in den Worten der Gesetzesbegründung zum Mindestlohngesetz formuliert: »auf den Mindestlohn angerechnet« werden. Entscheidend für die Frage, inwieweit die Erhöhung des Mindestlohnes zwingend zu einer Erhöhung des monatlichen Bruttoentgelts führt, ist somit, welche Zulagen und Zuwendungen im Betrieb gezahlt werden und in welchem Umfang diese auf den Mindestlohn angerechnet werden können.



→ Das Mindestlohngesetz in Deutschland

Mit Wirkung zum 01.01.2015 – zu einer Zeit, als bereits 21 Mitgliedstaaten der EU einen gesetzlichen Mindestlohn hatten – wurde in Deutschland durch das Mindestlohngesetz (MiLoG) erstmals ein flächendeckender und für alle Berufsgruppen geltender Mindestlohn eingeführt. Zweck des Mindestlohnes sind unter anderem die

Existenzsicherung und der Schutz vor zu niedrigen Löhnen und Lohndumping. Die Wirkung soll vor allem dort entfaltet werden, wo Gewerkschaften schwach sind oder keine Tarifverträge gelten. So wird auch im Niedriglohnsektor und in Betrieben mit einem geringen Organisationsgrad und wenig Verhandlungsmacht ein Sicherheitsnetz gespannt, das ein existenzsicherndes Entgelt gewährleisten soll.

Das Mindestlohngesetz verpflichtet Arbeitgeber grundsätzlich dazu, einen stündlichen Mindestlohn zu zahlen, der nicht unterschritten werden darf. Dies bedeutet nicht, dass das Grundentgelt, unabhängig von anderen Entgeltbestandteilen, mit dem Mindestlohn übereinstimmen muss. Entscheidend ist vielmehr, dass unter Berücksichtigung der anrechenbaren Zulagen und Zuwendungen **unter dem Strich** der gesetzliche Mindestlohn ausgezahlt wird.

Im Jahr 2020 wurde die Wirkung des Gesetzes evaluiert. Als einer der Kernkritikpunkte kristallisierte sich hierbei die Höhe des Mindestlohnes heraus, da dieser als zu niedrig erachtet wurde. Eine entscheidende Rolle bei der Beurteilung der Angemessenheit des Mindestlohnes spielt die Europäische Sozialcharta (ESC), die die Europäische Menschenrechtskonvention ergänzt. Die ESC formuliert das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt (Artikel 4). Der Europäische Ausschuss für soziale Rechte (ECSR) verortet ein gerechtes Arbeitsentgelt bei ca. 60 Prozent des Durchschnittslohnes des Landes. Im Jahr 2020 lag das mit dem Mindestlohn erzielte Bruttoentgelt unterhalb dieses Schwellenwertes, weshalb die Höhe des Mindestlohnes auch von Seiten des Ausschusses harscher Kritik ausgesetzt war.

Zum 01.10.2022 ist der gesetzliche Mindestlohn inzwischen auf 12 Euro festgesetzt worden. Dies entspricht ca. 60 Prozent des Durchschnittslohnes in Deutschland und erfüllt somit den Maßstab des ECSR. Die Erhöhung bedeutet zudem laut Bekanntgabe der Bundesregierung ein Lohnplus von 22 Prozent für über sechs Millionen Menschen, die insbesondere weiblich sind oder in Ostdeutschland leben. Ob es aber darüber hinaus für den konkreten Arbeitnehmer zu einer tatsächlichen Erhöhung des Gesamtbruttos kommt, hängt, wie eingangs dargestellt, von der Frage der Anrechenbarkeit von Zulagen und Zuwendungen ab.



Was bedeutet Anrechenbarkeit und wann ist sie relevant?

Die Anrechenbarkeit einer Zulage oder Zuwendung auf den Mindestlohn bedeutet vereinfacht gesagt, dass der Entgeltbestandteil als Teil des Mindestlohnes gewertet werden darf. Auf der Lohnabrechnung sind neben dem Grundentgelt häufig weitere Zulagen und Zuwendungen ausgewiesen. Dürfen diese angerechnet werden, werden sie mit dem Grundgehalt addiert und die Summe durch die vertragliche Arbeitszeit für den entsprechenden Monat geteilt. Entspricht der hieraus resultierende Betrag dem Mindestlohn, haben Arbeitgeber ihre Pflichten nach dem MiLoG in der Regel

erfüllt. Arbeitgeber sind natürlich nicht zu einer Anrechnung verpflichtet. Selbstverständlich können sie Zulagen und Zuwendungen, die sie den Arbeitnehmern zum Beispiel aus dem Arbeitsvertrag schulden, weiter zahlen und zusätzlich das Grundgehalt an den gesetzlichen Mindestlohn anpassen.

Eine Pflicht zur Anpassung kann sich aber, wenn sie nicht vereinbart ist, nur dann ergeben, wenn der Grundlohn niedriger als der aktuelle Mindestlohn geworden ist, wie die nachstehenden Beispiele zeigen.

Beispiele:

1. Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben ein Grundentgelt von 12 Euro je Stunde zuzüglich Zulagen/Zuschläge vereinbart. Steigt der gesetzliche Mindestlohn von 10,45 Euro auf 12 Euro, ändert sich nichts. Der Arbeitgeber kann weiterhin 12 Euro je Stunde plus Zulagen/Zuschläge zahlen.
2. Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben ein Grundentgelt von 10,45 Euro je Stunde vereinbart, das dem seinerzeitigen Mindestlohn entspricht. Wird der gesetzliche Mindestlohn nun auf 12 Euro je Stunde erhöht, rutscht der Grundlohn unter die Mindestlohn-Marke und der Arbeitgeber müsste an sich den Grundlohn erhöhen. Zahlt er aber Zulagen/Zuschläge von im Mittelwert mindestens 1,55 Euro je Stunde, kann er eine Lohnerhöhung vermeiden, sofern die Zulagen/Zuschläge „anrechenbar“ sind.

Was darf angerechnet werden?

Welche einzelnen Zulagen und Zuwendungen anrechenbar sind, ist gesetzlich nicht geregelt. Insbesondere das MiLoG schweigt zu dieser Frage. In Literatur und Rechtsprechung hat sich aber folgende Systematik etabliert: Grundsätzlich darf alles, was als **Gegenleistung für die Arbeit** geleistet wird, auf den Mindestlohn angerechnet werden. Nicht anrechenbar sind Zahlungen, die ohne Rücksicht auf die tatsächliche Arbeitsleistung erbracht werden oder die auf einer besonderen Zweckbestimmung beruhen, die der Anrechnung entgegensteht. Eine weitere Einschränkung ergibt sich nach herrschender Meinung auch aus Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalten: Zahlungen, die unter einem Vorbehalt erfolgen, können nicht angerechnet werden, unabhängig von der Wirksamkeit der Klausel. Arbeitgeber können also insbesondere einen gesetzwidrig niedrigen Grundlohn nicht einfach durch eine „freiwillige Zulage“ gesetzeskonform machen. Entsprechendes gilt für Rückzahlungsklauseln.

Die hinter der Anrechenbarkeit stehenden Rechtsgedanken sind abstrakt, so dass über die Einzelheiten Uneinigkeit besteht. Wenig verwunderlich ist, dass das Bundesarbeitsgericht daher seit Inkrafttreten des MiLoG mehrmals über die Anrechenbarkeit von Zulagen und Zuwendungen entscheiden musste. Im Folgenden soll ein grober Überblick zum aktuellen Stand zu einigen bekannten Zulagen und Zuwendungen gegeben werden.



→ Weihnachts- und Urlaubsgeld

Die wohl bekanntesten Sonderzahlungen sind das Urlaubsgeld und das Weihnachtsgeld. Nach einer Umfrage des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung auf Basis von 56.980 Beschäftigten erhielten zwischen November 2020 und Oktober 2021 rund 52 Prozent der Befragten am Jahresende eine Sonderzahlung. Besonders häufig erhielten Tarifbeschäftigte Weihnachtsgeld. Bekamen nach der zitierten Studie nur 41 Prozent der Arbeitnehmer ohne tariflich bestimmte Arbeitsverhältnisse Weihnachtsgeld, so waren es bei tarifgebundenen Arbeitnehmern 77 Prozent. Unter Zugrundelegung der Daten des Statistischen Bundesamtes wurde sogar 87,2 Prozent der tarifgebundenen Arbeitnehmer Weihnachtsgeld gewährt. Urlaubsgeld hingegen erhielten im Jahr 2021 nur 47 Prozent der Tarifbeschäftigten.

Urlaubsgeld ist in der Regel keine Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung, da es zumeist für die konkreten Urlaubstage ausgezahlt wird und somit eine Beteiligung an den Zusatzkosten darstellt, die durch den Erholungsurlaub üblicherweise entstehen. Unter Zugrundelegung dieser Zweckrichtung ist es nicht auf den Mindestlohn anrechenbar. Etwas anderes kann sich daraus ergeben, dass das Urlaubsgeld zu gleichen Teilen in 12 Monatsraten ausgezahlt wird, somit unabhängig von dem tatsächlich genommenen Urlaub. Dann wird das Urlaubsgeld als Vergütung für die erbrachten Leistungen zu werten sein. Entscheidend ist also immer die Art der Auszahlung und der hieraus erkennbare Zweck des Urlaubsgeldes. Stark vereinfacht bedeutet dies: Wird das Urlaubsgeld für den konkreten Urlaub gezahlt, ist es in der Regel ein Beitrag zu den Urlaubskosten und nicht anrechenbar. Wird das Urlaubsgeld unabhängig von dem tatsächlichen Urlaub monatlich und unwiderruflich gezahlt, ist es in der Regel als Gegenleistung für die erbrachte Arbeit gedacht und anrechenbar.

Auch **Weihnachtsgeld** kann unter Umständen auf den Mindestlohn angerechnet werden, wobei es sich ähnlich zum Urlaubsgeld verhält. Unproblematisch anrechenbar ist es, wenn es anteilig zusammen mit den anderen Entgeltbestandteilen im Zeitpunkt der monatlichen Abrechnung tatsächlich und unwiderruflich ausgezahlt wird. Erfolgt die Auszahlung einmalig im Jahr, kann der Einmalbetrag nur im Monat der Auszahlung auf den Mindestlohn angerechnet werden. Soll die Einmalzahlung allerdings einen Beitrag zu den erhöhten Kosten des Weihnachtsfestes darstellen, ist sie ihrer Zweckrichtung nach keine Gegenleistung für die Arbeitsleistung und kann nicht angerechnet werden. Ohne konkrete Anhaltspunkte im Arbeitsvertrag wird die Auslegung allerdings schwierig sein.

Um eine Anrechenbarkeit einer einmaligen Leistung zu erreichen, versuchen manche Arbeitgeber, die zuvor jährlich erfolgte Zahlung zu zwölfteln. Dies führt de facto zu einer Herabsetzung des Arbeitsentgelts, weshalb eine hierauf basierende Änderungskündigung nur unter engen Voraussetzungen zulässig ist. Betriebsräte und Beschäftigte sollten daher auch keine Umstellung von jährlicher auf monatliche Zahlung unterschreiben.

→ Schichtzulagen

Auch anhand der Schichtarbeit wird die Abwägung, die der Anrechenbarkeit zugrunde liegt, deutlich. Stellt die Schichtarbeit die vertraglich vereinbarte Arbeitsmodalität dar, steht die Schichtzulage in direktem Konnex zur vertraglichen Arbeitsleistung. Eine Anrechnung darf nach den erörterten Grundsätzen erfolgen. Wird die Schichtarbeit aber abweichend von den vertraglichen Regelungen nur ausnahmsweise, zum Beispiel im Rahmen einer Vertretung, geleistet, besteht kein Konnex zur vertraglichen Arbeitsleistung. Eine Anrechenbarkeit der Schichtzulage scheidet dann aus.

→ Nachtzuschläge

Die bisherige Darstellung beruht auf der Konzeption, dass die Zulagen oder Zuwendungen als Gegenleistung für die tatsächlich erbrachte Arbeit anzuerkennen sind. Wie bereits erwähnt, kann gegen eine Anrechnung aber auch der Zweck der Norm, die der Zahlung zugrunde liegt, sprechen. Dies ist zum Beispiel beim Nachtarbeitszuschlag gemäß § 6 Absatz 5 Arbeitszeitgesetz der Fall:

Anhaltende Nachtarbeit soll aufgrund ihrer potentiell schädigenden Auswirkungen auf den menschlichen Organismus und das Sozialleben grundsätzlich verhindert werden. In den Fällen, in denen sie nicht verhindert werden kann, soll sie angesichts der Auswirkungen auf die einzelnen Arbeitnehmer zumindest verteuert werden. Eine Anrechnung auf den Mindestlohn zuzulassen, würde diesem Gesetzeszweck widersprechen.

§ 6 Absatz 5 ArbZG findet nur auf Nachtarbeiter Anwendung. Dies sind Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechsel- schicht zu leisten haben oder Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten (§ 2 Absatz 4 ArbZG). Zudem muss die Arbeitsleistung zur Nachtzeit, somit zwischen 23 und 6 Uhr (in Bäckereien und Konditoreien zwischen 22 und 5 Uhr) erbracht werden (§ 2 Absatz 3 ArbZG). Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, sind Arbeitnehmer nicht als Nachtarbeiter zu qualifizieren, so dass kein gesetzlicher Anspruch auf Zahlung eines Nachtzuschlages besteht. Ein vereinbarter Nachtzuschlag, der nicht auf § 6 Absatz 5 ArbZG beruht, kann somit angerechnet werden.

→ Vermögenswirksame Leistungen und betriebliche Altersvorsorge

Eine Anrechnung von vermögenswirksamen Leistungen und Zahlungen zur betrieblichen Altersvorsorge wird zu Recht abgelehnt. Es handelt sich hierbei um Leistungen, die auf einen langen Zeitraum gesehen dazu führen sollen, dass Arbeitnehmer Vermögen aufbauen. Der Mindestlohn soll demgegenüber monatlich zur Verfügung stehen, um eine angemessene Lebensführung über dem Existenzniveau garantieren zu können. Notwendig für den perspektivischen Vermögensaufbau ist wiederum die langjährige Nicht-Nutzung des Geldes.

Fazit

Mit jeder Erhöhung des Mindestlohnes stellt sich die Frage, inwieweit das Bruttomonatsentgelt hochgesetzt werden muss oder ob Arbeitgeber sich darauf berufen

können, dass der neue Mindestlohn unter Anrechnung diverser Zulagen und Zuwendungen doch bereits gezahlt wird. Es ist davon auszugehen, dass weitere Entscheidungen der Arbeitsgerichte zu dieser Materie ergehen und die Grenzen der Anrechenbarkeit definieren werden. Angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Unsicherheiten wird zudem interessant sein, wie viele Arbeitgeber sich tatsächlich auf die Anrechenbarkeit berufen und wie viele den Grundlohn an den neuen Mindestlohn anpassen. Gehen Arbeitgeber davon aus, dass der Anspruch auf Mindestlohn durch die Anrechnung von Zulagen und Zuwendungen erfüllt ist, müssen sie im Falle einer Klage auf Zahlung des Mindestlohns darlegen und beweisen können, dass die Voraussetzungen für die Anrechenbarkeit vorliegen.

Die Materie ist sowohl für Arbeitnehmer als auch für Betriebsräte von Interesse. Arbeitnehmer haben im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Betriebsräte sind dazu verpflichtet, über die Einhaltung der Gesetze zu wachen (§ 80 Absatz 1 BetrVG). Sollten Arbeitgeber angesichts der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes zum Beispiel versuchen, Vergütungsformen umzuwandeln oder den Auszahlungszeitpunkt zu verschieben, um eine Anrechenbarkeit zu erreichen, hat der Betriebsrat zudem ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Absatz 1 Nr. 4, Nr. 10 BetrVG, auf dessen Einhaltung er bestehen sollte.

Siehe:

- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25.05.20216, Aktenzeichen 5 AZR 135/16, NZA 2016, Seite 1327 - Voraussetzungen der Erfüllungswirkung beim gesetzlichen Mindestlohn
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25.04.2018, Aktenzeichen 5 AZR 25/17, NZA 2018, Seite 1145 - Mindestlohn – Nachtarbeitszuschlag für Zeitungszusteller
- Bundesarbeitsgericht, Urteil von 06.12.2017, Aktenzeichen 5 AZR 864/16, NZA 2018, Seite 525 - Anrechnung einer tarifvertraglichen Anwesenheitsprämie auf den gesetzlichen Mindestlohn
- Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 5. Auflage (2022), Vor §§ 1 ff., Randnummer 1 ff. (Fechner); § 1 MiLoG, Randnummer 13 ff. (Däubler)
- Glöge/Preis/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage (2022), § 1 MiLoG, Randnummer 11 ff. (Franzen)
- Zusammenfassung des Sachstandes „Zur Anrechenbarkeit von ausgewählten Vergütungsbestandteilen und Sachleistungen auf den gesetzlichen Mindestlohn“ des Wissenschaftlichen Dienstes des Bundestages, <https://www.bundestag.de/resource/blob/708274/c0e5eb49631e06fcd7bf58e5abe26933/WD-6-050-20-pdf-data.pdf>

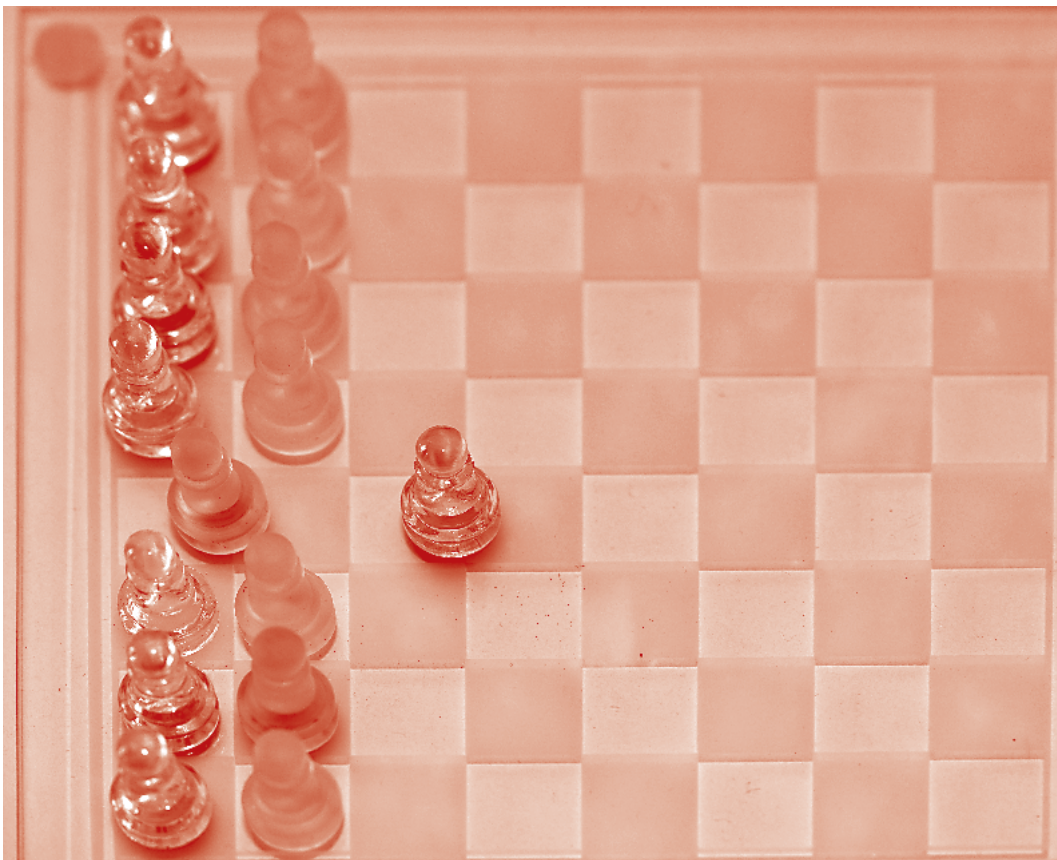


Rechtsanwältin Elena Gabel
Münster

Wege zum BEM

Wer setzt das Eingliederungsmanagement durch?

Ist ein Arbeitnehmer innerhalb des letzten Jahres mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt, muss der Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchführen (§ 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX). Dieses Präventionsverfahren ist nicht zu verwechseln mit der stufenweisen Wiedereingliederung. Im BEM soll gemeinsam untersucht werden, wie sich künftige Arbeitsunfähigkeit vermeiden lässt, zum Beispiel durch eine Anpassung der Arbeitsbedingungen. Was bringt das BEM dem Beschäftigten, und wie kommt man in dieses Verfahren?



- Arbeitgeber müssen laufend die Arbeitsunfähigkeitszeiten der Arbeitnehmer im Blick behalten. Das gilt nicht nur für Schwerbehinderte oder Gleichgestellte, sondern alle Beschäftigten. Sobald bei einem Arbeitnehmer mehr als sechs Wochen zusammengekommen sind und die Fehlzeiten innerhalb von zusammenhängenden zwölf Monaten aufgetreten sind, muss der Arbeitgeber ein BEM einleiten. Auch wenn die Einladung zu einem BEM meistens im eigenen Interesse des Arbeitgebers liegt, kommt es vor, dass ein BEM nicht angeboten wird. Der Arbeitnehmer kann es dann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts selbst nicht gerichtlich erzwingen.

Durchsetzung durch Schwerbehindertenvertretung, Betriebs- und Personalrat

Eine wichtige Rolle spielen hier die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebs- bzw. Personalrat: Sie können, anders als der Betroffene, die Einleitung eines BEM vom Arbeitgeber verlangen (§ 167 Absatz 2 Satz 6 SGB IX). Außerdem haben sie die Aufgabe, zu überwachen, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtungen in Bezug auf das BEM erfüllt (§ 167 Absatz 2 Satz 7 SGB IX).

Voraussetzung für beides ist, dass der Arbeitgeber die Gremien darüber informiert, welche Mitarbeiter die Voraussetzungen für ein BEM erfüllen. Hierauf haben der Betriebsrat und, bezüglich schwerbehinderter und gleichgestellter Kollegen, die SBV einen Anspruch, den sie auch gerichtlich durchsetzen können. Die gerichtliche Durchsetzung sollte in Erwägung gezogen werden, wenn ansonsten das Initiativrecht zur Einleitung eines BEM und die Überwachungsfunktion nicht wahrgenommen werden können.

Leitet der Arbeitgeber ein BEM nicht ein, obwohl die Voraussetzungen erfüllt sind und der Betroffene das BEM wünscht, sollten Betriebsrat bzw. SBV ihn hierzu zunächst außergerichtlich auffordern und auf seine gesetzlich geregelte Verpflichtung hinweisen. Hilft dies nicht, können BR oder SBV die Einleitung eines BEM für einen Arbeitnehmer gerichtlich durchsetzen.

BEM in Betriebs- und Inklusionsvereinbarungen

Sowohl die Information der SBV durch den Arbeitgeber als auch der Ablauf eines BEM kann in einer Betriebsvereinbarung bzw., vom Personalrat, in einer Dienstvereinbarung geregelt werden. Da das BEM vom Gesetz als offener Suchprozess angelegt ist, dessen Ergebnis ein „bunter Strauß“ von Regelungen und Maßnahmen sein kann, bietet sich dies an.

Ist durch eine Betriebsvereinbarung ein Ablauf festgelegt, der die Information der SBV und der anderen Interessenvertretungen formalisiert, können diese einfacher feststellen, ob sie vom Arbeitgeber umfänglich unterrichtet werden oder nicht. Ebenso können die Beschäftigten im Verlauf eines BEM effektiver unterstützt werden, wenn Ziele, Maßnahmen und Verfahrensregelungen festgelegt sind, nach denen das BEM geführt wird.

So kann auch sichergestellt werden, dass die Mindestanforderungen an ein BEM erfüllt werden. Solche sind in § 167 Absatz 2 SGB IX zwar nicht ausdrücklich genannt. Entnehmen lässt sich dem Gesetz aber etwa, dass die dort genannten Stellen zu beteiligen sind und die an den gesetzlich vorgesehenen Zielen des BEM orientierte Klärung ernsthaft versucht werden muss. Das BEM dient dazu festzustellen, wegen welcher gesundheitlichen Einschränkungen es zu den Arbeitsunfähigkeitszeiten gekommen ist und ob und welche Möglichkeiten bestehen, sie zu verringern und so eine Kündigung zu vermeiden.

An einer Betriebsvereinbarung zum BEM kann die SBV natürlich nur in Kooperation mit dem Betriebsrat mitwirken, da die SBV selbst keine Betriebsvereinbarung abschließen kann. Hierzu sollte die Vertrauensperson das Gespräch mit dem Betriebsrat suchen, um die Expertise der SBV einzubringen. Der Betriebsrat hat bei der Ausge-

staltung des BEM-Ablaufs bezüglich vieler Regelungen ein Mitbestimmungsrecht. Ob ein solches gegeben ist, ist für jede einzelne Regelung zu prüfen; ein Mitbestimmungsrecht für das ganze Thema BEM lehnt die Rechtsprechung ab. Soweit Mitbestimmung gegeben ist, sollte der Betriebsrat diese natürlich in Absprache mit der SBV ausüben.

Eine Möglichkeit für die SBV, eigene Regelungen zum BEM zu schaffen, ist die Inklusionsvereinbarung. In § 166 Absatz 3 Nr. 5 SGB IX ist das BEM als Thema für diese ausdrücklich genannt. Auch hier bietet sich die Kooperation mit dem Betriebsrat an, da dieser an der Inklusionsvereinbarung ebenfalls beteiligt ist. Im Idealfall ergänzen und verstärken sich Inklusionsvereinbarung und Betriebsvereinbarung gegenseitig, wobei nur bei der Betriebsvereinbarung allgemein anerkannt ist, dass sie unmittelbar individuelle Ansprüche der Arbeitnehmer schaffen kann. Die Inklusionsvereinbarung hat zudem einen klaren Fokus auf den schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen, während die Vorschriften zum BEM auf alle Arbeitnehmer anzuwenden sind.

Fazit

Ergreift der Arbeitgeber nicht die vorgeschriebene Initiative zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, können nur der Betriebs- oder Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung das Verfahren rechtlich durchsetzen. Details sollten nach Möglichkeit in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung oder Inklusionsvereinbarung festgelegt sein.

Siehe:

- **Kein Anspruch des Betroffenen auf ein BEM, jedoch Anspruch von Betriebs-/Personalrat und SBV:** Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 07.09.2021, Aktenzeichen 9 AZR 571/20, NZA 2022, Seite 257
- **Auskunftsrecht bezüglich der Arbeitnehmer, die die BEM-Voraussetzungen erfüllen:** Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 07.02.2012, Aktenzeichen 1 ABR 46/10, NZA 2012, Seite 744
- **BEM nicht insgesamt mitbestimmungspflichtig:** Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 13.03.2012, Aktenzeichen 1 ABR 78/10, DB 2013, Seite 1001



Rechtsanwältin Anna Gilsbach, LL.M.

Fachanwältin für Sozialrecht
Berlin

Der Beitrag ist in ähnlicher Form in Ausgabe 05/2021 des Informationsdienstes Schwerbehindertenrecht und Inklusion des Bund-Verlags erschienen.

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 Kaldeweier, Eleonora Storm
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.*, Sabrina Burkart*, Carolin Warnecke, Anna Harms

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 Ögüt & Kollegen

Dieter Dette*, Michael Nacken*, Dr. jur. Pelin Ögüt*, Markus Barton*, Simon Wionski*, Christoph Gottbehüt, Mira Gathmann*, Paul Troeger

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

Olivia Günter, Eva Büchele*, Sebastian Büchele-Stoffregen*, Annika Wheeler*,
Svenja Meergans, Christine Matern, Detlef Fricke, Norbert Schuster

Schulenburg Landstraße 20b

30165 Hannover

Telefon: 0511 700740 | Fax: 0511 7007422

info@arbeitnehmeranwaelte-hannover.de | www.arbeitnehmeranwaelte-hannover.de

44137 Dortmund | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*, Güldemet Kekeç, Jenna Gerlinger

Kampstraße 4A (Krügerpassage)

44137 Dortmund

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*, Nina Krüger*, Christine Zedler*,
Anne-Kathrin Rothhaupt*

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

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, Kristina Strunk

Adolfsallee 22

65185 Wiesbaden

Telefon: 0611 9500110 | Fax: 0611 95001120

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

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

Dr. Dietrich Growe*, Andrea von Zelewski, Jan Tretow*

Q 7, 23

68161 Mannheim

Telefon: 0621 8624610 | Fax: 0621 86246129

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

70176 Stuttgart | Bartl & Weise – Anwaltskanzlei

Ewald Bartl*, Dirk Weise, Benja Mausner*,
Alexandra Horschitz*, Kevin Thiel

Johannesstraße 75

70176 Stuttgart

Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320

info@bartlweise.de | www.bartlweise.de

77654 Offenburg | MARKOWSKI Arbeitsrecht – Kanzlei für Arbeitnehmer:Innen und Betriebsräte

Jürgen Markowski*, Julia Deiss

Hildastraße 4

77654 Offenburg

Telefon: 0781 96052440 | Fax: 0781 96052449

kanzlei@markowski-arbeitsrecht.de | www.markowski-arbeitsrecht.de

79098 Freiburg | Anwaltsbüro im Hegarhaus

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

Berater der Kanzlei: Prof. Dr. Sérgio Fortunato

Wilhelmstraße 10

79098 Freiburg

Telefon: 0761 3879211 | Fax: 0761 280024

kanzlei@hegarhaus.de | www.hegarhaus.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

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

Michael Huber, Matthias Mücke*, Dr. Rüdiger Helm, LL.M.,
Susanne Gäbelein, Christine Steinicken*, Andreas von Fumetti

Schwanthalerstraße 73

80336 München

Telefon: 089 51701660 | Fax: 089 51701661

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

90429 Nürnberg | Manske & Partner

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