

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



Das neue Bundesteilhabegesetz

Mehr Rechte für die Schwerbehindertenvertretung. | Seite 3

Elternzeit: Achtung, Schriftform

Fax und E-Mail reichen nicht. | Seite 9

Betriebsratszeit gleich Arbeitszeit?

BAG zur Ruhezeit von BR-Mitgliedern. | Seite 12

Wechsel von Leiharbeit zu Werkvertrag

ArbG Stuttgart: mitbestimmungspflichtige Versetzung. | Seite 15

Freiwilliges Weihnachtsgeld und Gleichbehandlung

LAG Mecklenburg-Vorpommern zur diskriminierenden Kürzung. | 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/Kiel, Hannover, Mannheim, Nürnberg, Stuttgart und Wiesbaden.

Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Das neue Bundesteilhabegesetz

Mehr Rechte für die Schwerbehindertenvertretung

Das neue Bundesteilhabegesetz, das Ende 2016 veröffentlicht wurde, ändert das Behindertenrecht, insbesondere im Neunten Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB IX). Die sozialrechtlichen Neuregelungen – insbesondere die Herausnahme der »Eingliederungshilfe« aus der Sozialhilfe – sollen stufenweise bis 2023 in Kraft gesetzt werden. Diese Regelungen werden vor allem von den Behindertenverbänden stark kritisiert. Das Gesetz bringt aber auch eine Stärkung der Rechte der Schwerbehindertenvertretung, und die Entlassung schwerbehinderter Beschäftigter wird erschwert.

→ Schwerbehindertenvertretung gestärkt

Insbesondere in §§ 95 und 96 SGB IX werden die Rechte der Schwerbehindertenvertretung gestärkt:

- Die Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen ist auf ihren Wunsch ohne Minderung des Arbeitsentgelts bereits ab 100 (bisher 200) im Betrieb bzw. in der Dienststelle in der Regel beschäftigten schwerbehinderten Menschen freizustellen (§ 96 Absatz 4 Satz 2 SGB IX). Gleichgestellte (§§ 2 Absatz 3, 68 Absatz 3 SGB IX) zählen mit.
- Die Vertrauensperson kann pro jeweils 100 schwerbehinderten (und gleichgestellten) Beschäftigten jeweils einen (nicht freizustellenden) Stellvertreter heranziehen (§ 95 Absatz 1 Satz 4 SGB IX – vorher insgesamt maximal zwei Stellvertreter; erster ab 100, zweiter ab 200 schwerbehinderten Beschäftigten).
- In § 96 Absatz 8 Satz 3 SGB IX ist jetzt ausdrücklich klargestellt, dass die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung auch eine Bürokräft in erforderlichem Umfang umfasst.
- Stellvertreter der Vertrauensperson haben nun denselben Anspruch auf Teilnahme an Fortbildungen wie die Vertrauensperson selbst (§ 96 Absatz 4 Satz 3 SGB IX). Bisher hatte nur der erste Stellvertreter nach den Umständen des Einzelfalls einen Schulungsanspruch – insbesondere abhängig davon, in welchem Umfang er tatsächlich zur Erfüllung der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen wurde.

Unwirksamkeit der Kündigung ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Von besonders großer praktischer Bedeutung ist jedoch die Neuregelung zu Kündigungen.

Seit Längerem sind die Arbeitgeber verpflichtet, **„die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten“** (und gemäß §§ 2 Absatz 3, 68 Absatz 3 SGB IX gleichgestellten) **„Menschen als Gruppe berühren, umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören“** und die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen (§ 95 Absatz 2 Satz 1 SGB IX). Eine nicht erfolgte Beteiligung muss innerhalb von sieben Tagen nachgeholt werden; die Durchführung der Maßnahme ist bis dahin auszusetzen.

Nun ist kurz vor der Verabschiedung des Gesetzes noch § 95 Absatz 2 Satz 3 SGB IX eingefügt worden, der lautet: **„Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam.“**

Damit führt nun bei schwerbehinderten (und gleichgestellten) Menschen nicht nur die nicht erfolgte oder mangelhafte Beteiligung des Betriebsrats (§ 102 Absatz 1 Satz 3 BetrVG) bzw. des Personalrats (u. a. § 108 Absatz 2 BPersVG) schon für sich genommen zur kollektivrechtlichen Unwirksamkeit der Kündigung. Vielmehr tritt die Unwirksamkeit der Kündigung zusätzlich auch bei nicht erfolgter oder mangelhafter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung als eigenständiger Vertretung schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter ein. Der Kündigungsschutz schwerbehinderter (und gleichgestellter) Menschen wird damit über die Beteiligung des Integrationsamts hinaus (§§ 85 ff., mit Ausnahmen in § 90 SGB IX) zusätzlich gestärkt und der Arbeitgeber dazu angehalten, die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ernst zu nehmen. Zudem ist das Unterlassen der ordnungsgemäßen Beteiligung eine Ordnungswidrigkeit gemäß § 156 Absatz 1 Nr. 9 SGB IX (Geldbuße bis zu 10.000 Euro).

Besonderheiten gegenüber der Beteiligung von Betriebsrat/Personalrat

Gegenüber der Beteiligung des Betriebsrats gibt es folgende Besonderheiten:

- Zunächst einmal: Die Ausnahmen in § 90 SGB IX, wonach u. a. in den ersten sechs Monaten eines Beschäftigungsverhältnisses der Schutz fehlt, beziehen sich nicht auf die neue Regelung zur Kündigung. Das heißt: Auch bei denjenigen schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen, bei denen nicht die Zustimmung des Integrationsamts zur Kündigung eingeholt werden muss, führt die nicht ordnungsgemäße Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zur Unwirksamkeit der Kündigung. Dies dürften die praxisrelevantesten Fälle für den zusätzlichen Kündigungsschutz durch die neue Vorschrift sein.
- Anders als bei der Beteiligung des Betriebs- bzw. Personalrats bei der beabsichtigten Kündigung, die auch noch erfolgen kann, nachdem das Integrationsamt bereits der Kündigung zugestimmt hat, muss die Beteiligung der Schwerbehindertenvertre-



tung nach § 95 Absatz 2 Satz 1 SGB IX vor der Entscheidung des Arbeitgebers über die Einreichung eines Zustimmungsantrags abgeschlossen sein. Dies muss das Integrationsamt, das ohnehin vor seiner Entscheidung eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung einzuholen hat (§ 87 Absatz 2 SGB IX), prüfen. Ist das Verfahren nicht vor dem Zustimmungsantrag des Arbeitgebers abgeschlossen, muss das Integrationsamt allein deshalb den Antrag abweisen.

Eine dennoch vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung wäre dann sowohl nach § 85 als auch nach § 95 Absatz 2 Satz 3 SGB IX (in Verbindung mit § 134 BGB) unwirksam.

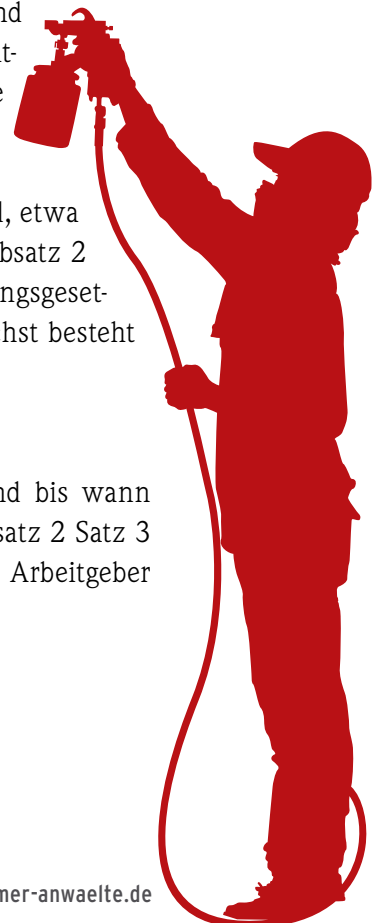
- Die nicht abgeschlossene Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vor dem Zustimmungsantrag beim Integrationsamt kann insbesondere bei einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung dazu führen, dass eine solche Kündigung nicht mehr möglich ist. Denn bei der außerordentlichen Kündigung kann der Arbeitgeber den Zustimmungsantrag nur innerhalb von zwei Wochen ab Kenntniserlangung vom Kündigungssachverhalt stellen (§ 91 Absatz 2 SGB IX). Gerade in solchen Fällen wird es durchweg auch nicht mehr die Möglichkeit einer Aussetzung und Nachholung innerhalb von sieben Tagen (§ 95 Absatz 2 Satz 2 SGB IX) geben.

- Wie bei der Betriebsrats- oder Personalratsanhörung führt nicht nur eine gar nicht erfolgte, sondern bereits eine mangelhafte Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung zur Unwirksamkeit der Kündigung. Die inhaltlichen Anforderungen an die Beteiligung von Betriebs- und Personalrat einerseits und Schwerbehindertenvertretung andererseits sind jedoch nicht gleich: Die Schwerbehindertenvertretung muss so umfassend und frühzeitig unterrichtet werden, dass sie ihre gesetzliche Aufgabe als Beraterin und Helferin eines jeden schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten, ggf. auch durch eigene Recherchen, effektiv wahrnehmen kann. Anders als der Betriebsrat muss sie deshalb übrigens auch schon zu beabsichtigten Abmahnungen nach § 95 Absatz 2 Satz 1 SGB IX beteiligt werden.

- Für die Schwerbehindertenvertretung ist anders als für die Betriebs- und Personalräte keine bestimmte Äußerungsfrist geregelt, weder vor ordentlichen noch vor außerordentlichen Kündigungen. Was, wenn sich die Schwerbehindertenvertretung gar nicht (abschließend) oder zum Beispiel erst nach mehreren Wochen äußert? Hier werden die Arbeitsgerichte noch zu klären haben, ob andere Fristen analog anzuwenden sind, etwa die für den Betriebsrat geltende Wochen- oder Drei-Tage-Frist (§ 102 Absatz 2 BetrVG), die zum Teil längeren Fristen aus den Landespersonalvertretungsgesetzen oder die Sieben-Tage-Frist des § 95 Absatz 2 Satz 2 SGB IX. Zunächst besteht hier erhebliche Rechtsunsicherheit mit einem Risiko für Arbeitgeber.

Geltendmachung im Klageverfahren

Außerdem ist für Kündigungsschutzverfahren noch zu klären, ob und bis wann sich Arbeitnehmer auf den neuen Unwirksamkeitsgrund nach § 95 Absatz 2 Satz 3 BetrVG berufen können, wenn sie ihre Schwerbehinderung nicht dem Arbeitgeber zuvor mitgeteilt haben.



- Klar ist jedenfalls: Es gilt nicht die Regel, wonach man sich nicht auf die Schwerbehinderung berufen kann, wenn nicht bereits ein Feststellungsbescheid des Versorgungsamts vorliegt oder mindestens drei Wochen vor der Kündigung ein Anerkennungsantrag gestellt wurde (und dann rückwirkend die Anerkennung erfolgt). Diese Ausnahmeregel in § 90 Absatz 2a SGB IX (in Verbindung mit §§ 69 Absatz 1 Satz 2, 14 Absatz 2 und 5 SGB IX) bezieht sich nur auf die §§ 85–92 SGB IX. Da die Schwerhinderung gemäß § 2 Absatz 2 SGB IX ein objektiver Sachverhalt ist, muss es also möglich sein, sich auch ohne Bescheid des Versorgungsamts oder Anerkennungsantrag auf die Unwirksamkeit der Kündigung nach dem neuen § 95 Absatz 2 Satz 3 SGB IX zu berufen. Die Handhabung der Arbeitsgerichte ist abzuwarten.
- Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wird man allerdings davon ausgehen müssen, dass sich ein Arbeitnehmer jedenfalls dann nicht auf § 95 Absatz 2 Satz 3 SGB IX berufen kann, wenn er die Frage des Arbeitgebers nach einer Schwerbehinderung bzw. einer entsprechenden Antragstellung – zumindest nach Erwerb des Sonderkündigungsschutzes nach sechs Monaten im Arbeitsverhältnis – verneint hat und die Schwerbehinderung nicht offenkundig ist.
- Schließlich werden die Arbeitsgerichte das Problem einer „**Verwirkung**“ zu klären haben: Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG kann sich ein Arbeitnehmer nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist des § 4 Kündigungsschutzgesetz nicht mehr auf eine – sogar durch Bescheid des Versorgungsamts festgestellte, aber dem Arbeitgeber nicht mitgeteilte – Schwerbehinderung und den daraus folgenden Sonderkündigungsschutz nach §§ 85 ff. SGB IX berufen (außer bei Offenkundigkeit). Fraglich ist, ob dies auch für den neuen Kündigungsschutz durch § 95 Absatz 2 Satz 3 SGB IX gelten soll. Dies würde eine weitere bedenkliche – von der Rechtsprechung selbst geschaffene – Einschränkung gegenüber § 6 KSchG bedeuten, wonach alle (weiteren) Unwirksamkeitsgründe bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung erster Instanz vorgebracht werden können. Außerdem würde eine weitere Ausdehnung der „**Verwirkungs**“-Rechtsprechung auch den besonderen Charakter des kollektivrechtlichen Kündigungsschutzes verkennen.

Fazit

Insgesamt bringt das Bundesteilhabegesetz eine ganze Reihe neuer Ansatzpunkte für die Rechte der Schwerbehindertenvertretung und den Kündigungsschutz von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen. Es besteht sicher für Schwerbehindertenvertretungen, aber auch für Betriebsräte und Personalräte dringender Schulungsbedarf.

„§ 95 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

(1) (...) Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Beschäftigte (...). In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann sie nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen. Ab jeweils 100 weiteren beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann auch das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied herangezogen werden. (...)

(2) Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam. (...)“

„§ 96 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen

(...) (4) (...) Sind in den Betrieben und Dienststellen in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt; weiter gehende Vereinbarungen sind zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für die Teilnahme der Vertrauensperson und des mit der höchsten Stimmenzahl gewählten stellvertretenden Mitglieds sowie in den Fällen des § 95 Absatz 1 Satz 5 auch des jeweils mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählten weiteren stellvertretenden Mitglieds an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind.

(...)

(8) Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber; für öffentliche Arbeitgeber gelten die Kostenregelungen für Personalvertretungen entsprechend. Das Gleiche gilt für die durch die Teilnahme der stellvertretenden Mitglieder an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach Absatz 4 Satz 3 entstehenden Kosten. Satz 1 umfasst auch eine Bürokraft für die Schwerbehindertenvertretung in erforderlichem Umfang.“

„§ 90 Ausnahmen

(1) Die Vorschriften dieses Kapitels gelten nicht für schwerbehinderte Menschen,

- 1. deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate besteht (...).

(...)

(2a) Die Vorschriften dieses Kapitels finden ferner keine Anwendung, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist oder das Versorgungsamt nach Ablauf der Frist des § 69 Abs. 1 Satz 2 eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen konnte.

(...)“





Siehe:

- Bayreuther, Der neue Kündigungsschutz schwerbehinderter Arbeitnehmer nach § 95 II SGB IX, NZA 2017, Seite 87
- Grimm/Freh, Wichtige Neuerungen im Schwerbehindertenrecht, ArbRB 2017, Seite 16
- HK-Arbeitsrecht/Dette/Gottbehüt, 4. Auflage 2017 (erscheint im April), Neukommentierung zu § 95 SGB IX
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16.02.2012, Aktenzeichen 6 AZR 553/10, Seite 535:
kein Sonderkündigungsschutz bei Verneinen der Schwerbehinderung nach sechs Monaten im Arbeitsverhältnis
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.02.2010, Aktenzeichen 2 AZR 659, Seite 411: keine Verwirkung der Berufung auf Schwerbehinderten-Sonderkündigungsschutz bei gerichtlicher Geltendmachung in der Drei-Wochen-Frist des § 4 Satz 1 KSchG



Michael Schubert

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Freiburg

Elternzeit: Achtung, Schriftform

Fax und E-Mail reichen nicht

Wer Elternzeit im Zeitraum bis zum 3. Geburtstag seines Kindes nehmen will, muss sie spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen (§ 16 Absatz 1 des Bundeselternzeit- und -elterngeldgesetzes). Vorsicht: Ein Telefax oder eine E-Mail wahren die Schriftform nicht. Die Erklärung ist dann nichtig, und es gibt auch keinen besonderen Kündigungsschutz. Über einen solchen Fall hat das Bundesarbeitsgericht 2016 entschieden.



→ Der entschiedene Fall

Eine Rechtsanwaltsfachangestellte erhielt mit Schreiben vom 15. November ihre Kündigung. Sie trug im Kündigungsschutzverfahren vor, dass sie ihrem Arbeitgeber nach der Geburt ihrer Tochter per Telefax am 10. Juni mitgeteilt habe, dass sie Elternzeit für zwei Jahre in Anspruch nehmen werde. Sie berief sich auf den besonderen Kündigungsschutz, den der Elternzeitantrag auslöst. **§ 18 Absatz 1 Satz 1 BEEG**

Der Rechtsstreit gelangte bis zum Bundesarbeitsgericht. Dieses gab dem Arbeitgeber Recht: Die Klägerin habe mit ihrem Telefax nicht rechtswirksam Elternzeit verlangt.



Anders bei tatsächlich angetretener Elternzeit

Bereits in der Vergangenheit gab es Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zur Schriftform des Verlangens nach Elternzeit. Ein Sonderkündigungsschutz kommt nach einer Entscheidung aus dem Jahr 2008 auch dann in Betracht, wenn die Schriftform nicht eingehalten wurde. Das ist der Fall, wenn der Arbeitgeber über längere Zeit die faktische Inanspruchnahme der Elternzeit hingenommen und beim Arbeitnehmer dadurch ein schutzwürdiges Vertrauen erweckt hat. Es kann gegen das Verbot des widersprüchlichen Verhaltens („**venire contra factum proprium**“) verstoßen, wenn besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen. Ein schutzwürdiges Vertrauen kann auch durch Umstände begründet werden, die nach dem Beginn des Fernbleibens von der Arbeit eingetreten sind.

Mit anderen Worten: Wer seinen Arbeitnehmer die Elternzeit ohne Widerspruch antreten lässt, handelt nach dem BAG rechtsmissbräuchlich, wenn er sich später auf die fehlende Schriftform beruft.



Im neuen Fall hat das Bundesarbeitsgericht eine solche Besonderheit aber verneint. Der Arbeitgeber hatte hier nicht rechtsmissbräuchlich gehandelt, da er bei der Arbeitnehmerin keinen Vertrauenstatbestand hinsichtlich der Elternzeit geschaffen hatte.



Fazit

Rund um Elternzeit und Elterngeld gelten strenge Frist- und Formvorschriften, um deren Einhaltung man sich zum eigenen Schutz unbedingt bemühen muss. Dabei muss man sich klarmachen, dass die Schriftform – mit Original-Unterschrift – hier, anders als in manch anderem Zusammenhang, nicht durch E-Mails und nicht einmal durch Telefaxe gewahrt werden kann. -> Auch Betriebsräte sollten dieses Problembewusstsein haben und in Zweifelsfällen auf externe Beratungsmöglichkeiten hinweisen.

Siehe:

- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10.05.2016, Aktenzeichen 9 AZR 145/15, www.bundesarbeitsgericht.de
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26.06.2008, Aktenzeichen 2 AZR 23/07, NZA 2008, 1241



Kerstin Rogalla

Fachanwältin für Arbeitsrecht, Dortmund

Betriebsratszeit gleich Arbeitszeit?

BAG zur Ruhezeit von BR-Mitgliedern

Auch die Tätigkeit im Betriebsrat verlangt eine vorherige ununterbrochene Erholungszeit von mindestens elf Stunden nach Arbeitsende. Die Wertung des Arbeitszeitgesetzes zur Ruhezeit ist auch bei der Betriebsrattätigkeit zu berücksichtigen. Das hat das BAG im Januar entschieden.



→ Der Fall

Ein Betriebsratsmitglied arbeitete im Dreischichtbetrieb. Es war in der Nacht vom 16. auf den 17. Juli für die Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr zur Arbeit eingeteilt. Am 17. Juli wollte der Arbeitnehmer von 13 Uhr bis 15.30 Uhr an einer Betriebsratssitzung teilnehmen. Deswegen beendete er seine Arbeit schon zu Beginn der für 2.30 Uhr geplanten Pause. Der Arbeitgeber schrieb ihm zwar die Zeit 5 Uhr bis 6 Uhr auf dem Arbeitszeitkonto gut, nicht aber zwei Stunden zwischen dem Pausenende (3 Uhr) und 5 Uhr.

Der Arbeitnehmer klagte die Gutschrift dieser fehlenden Zeit ein. Das Landes- und das Bundesarbeitsgericht gaben dem Kläger Recht.

Freistellung - nicht nur bei zeitlicher Deckungsgleichheit

Das Betriebsverfassungsgesetz bestimmt in § 37 Absatz 2: „Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.“

Dadurch soll zum einen die Amtsführung des Betriebsrates gesichert werden; zum anderen sollen die Betriebsratsmitglieder vor Nachteilen bei der Vergütung geschützt werden, wenn sie wegen der erforderlichen Betriebsrattätigkeit nicht arbeiten.

Das Bundesarbeitsgericht entschied bereits 1989, dass diese Vorschrift auch dann gilt, wenn die Teilnahme an einer BR-Sitzung zwar nicht unmittelbar zu einem Versäumen der Arbeit führt – da die Sitzung außerhalb der individuellen Arbeitszeit liegt –, aber dazu führt, dass die Erbringung der Arbeitsleistung **unmöglich** oder **unzumutbar** wird. So kann ein tagsüber in einer Betriebsratssitzung aktiver Arbeitnehmer die Nachschichten bezahlt ausfallen lassen. In der Entscheidung von 1989 heißt es: **„Infolge seiner Teilnahme an den tagsüber abgehaltenen Betriebsratssitzungen (...) war der Kl. an der Ableistung der den Betriebsratssitzungen jeweils vorangehenden und nachfolgenden Nachschichten gehindert.“**

Ruhezeit aus dem Arbeitszeitgesetz

Bisher nicht höchstrichterlich entschieden war aber, ob im Zusammenhang mit Betriebsrattätigkeit das Arbeitszeitgesetz zu berücksichtigen ist. Ob es sich bei Betriebsratsarbeit um Arbeit im Sinn des Arbeitszeitgesetzes handelt, lässt das BAG ausdrücklich offen. Die Frage, ob dem klagenden Betriebsratsmitglied die Arbeitszeit von 2.30 Uhr bis 6 Uhr unzumutbar war, weil die folgende BR-Tätigkeit bereits um 13 Uhr begann, beantwortet das BAG aber nun zumindest anhand der Wertung des Arbeitszeitgesetzes: Dem Betriebsratsmitglied wäre es bei Arbeit bis zum Schichtende nicht möglich gewesen, die Ruhezeit von elf Stunden, wie sie § 5 Absatz 1 ArbZG vorsieht, einzuhalten. Die Vorschrift lautet: **„Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.“**

Das bedeutet, dass Betriebsratsmitglieder, vor allem im Schichtbetrieb, zu prüfen haben, ob ein Einsatz bei einer nachfolgenden Betriebsrattätigkeit die Einhaltung der Ruhezeit von elf Stunden gewährleistet. Ist dies nicht der Fall, ist das Betriebsratsmitglied in demjenigen Umfang nach § 37 Absatz 2 BetrVG von der Arbeitszeit befreit, der eine Einhaltung der Wertung des Arbeitszeitgesetzes zulässt.



Fazit

Diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, die vorläufig nur in Form einer kurzen Pressemitteilung vorliegt, ist zu begrüßen, da die durch das Ehrenamt häufig hervorgerufenen Belastungen in Verbindung mit der weiterhin bestehenden Arbeitsverpflichtung durch das Arbeitszeitgesetz entschärft werden können.

Nicht direkt betroffen von der Entscheidung ist ein Arbeitseinsatz nach einer vorangegangenen Betriebsrattätigkeit, die nicht wenigstens elf Stunden Abstand hat. Es kann hier jedoch, wie auch schon in der Entscheidung von 1989, nichts anderes gelten als bei der umgekehrten Reihenfolge. Ebenfalls ist die Entscheidung übertragbar auf die tägliche Höchstarbeitszeit von acht oder zehn Stunden (§ 3 ArbZG), die neben der Ruhezeit (§ 5 ArbZG) als Wertmaßstab für § 37 Absatz 2 BetrVG gilt.

Der Betriebsrat sollte dies bereits bei der Genehmigung von Dienstplänen berücksichtigen. Dieser Aspekt ist natürlich auch Thema im Rahmen von Verhandlungen über Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit – Schwierigkeiten beim Zusammentreffen von Betriebsrats- und vertraglicher Arbeit können so schon vorher weitestgehend vermieden werden.

Siehe:

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.01.2017, Aktenzeichen 7 AZR 224/15, Pressemitteilung Nr. 1/17,

www.bundesarbeitsgericht.de

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 07.06.1989, Aktenzeichen 7 AZR 500/88, NZA 1990, 531



Jakob T. Lange

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Wiesbaden

Wechsel von Leiharbeit zu Werkvertrag

ArbG Stuttgart: mitbestimmungspflichtige Versetzung

Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zunächst an Kunden »verleiht« und dann dazu übergeht, ihn bei den Kunden im Rahmen von Werkverträgen einzusetzen, kann darin eine Versetzung liegen. Der Betriebsrat beim Verleiher ist also nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz zu beteiligen. So hat das Arbeitsgericht Stuttgart entschieden.

Der Fall

Ein Ingenieurdienstleistungs-Unternehmen, das Fachkräfte sowohl aufgrund Arbeitnehmerüberlassung als auch auf Werkvertragsbasis bei seinen Kunden einsetzt, ordnete gegenüber einem Arbeitnehmer, der jahrelang ununterbrochen im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung tätig gewesen war, an, dass er künftig auf Werkvertragsbasis bei Kunden zum Einsatz kommen sollte.

Den Betriebsrat informierte der Arbeitgeber nicht. Als der Betriebsrat Kenntnis von der Anordnung erhalten hatte, beschloss er, die Verletzung seiner Beteiligungsrechte aus § 99 BetrVG gerichtlich feststellen zu lassen. Der Betriebsrat vertrat den Standpunkt, dass es sich bei der Anordnung des Arbeitgebers um eine mitbestimmungspflichtige Versetzung gehandelt habe.

Der Betriebsrat hat im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zwei Feststellungen beantragt: einerseits, dass der Arbeitgeber bei der Versetzung des konkreten Arbeitnehmers aus dem Arbeitnehmerüberlassungsverhältnis zum Werkvertrags Einsatz das Beteiligungsrecht des Betriebsrats aus § 99 BetrVG verletzt habe. Andererseits hat der Betriebsrat die generelle Feststellung angestrebt, dass ein Wechsel eines Arbeitnehmers von einer Tätigkeit im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung bei Kunden zu einer Tätigkeit beim Arbeitgeber auf Werkvertragsbasis oder umgekehrt stets eine Versetzung im Sinne des § 99 BetrVG darstelle. Hilfsweise sollte dies jedenfalls unter der Bedingung festgestellt werden, dass der jeweilige Wechsel für mehr als einen Monat andauern solle.

Wechsel zum Einsatz auf Werkvertragsbasis kann Versetzung sein

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag, der sich auf den konkret betroffenen Arbeitnehmer bezogen hat, stattgegeben. Es führt zutreffend im Einklang mit der Rechtsprechung des BAG aus, dass eine Versetzung (§§ 99, 95 Absatz 3 Satz 1 BetrVG) vorliege, wenn ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen werde und die Zuweisung



voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreite oder sie mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden sei, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Die Zuweisung eines anderen Arbeitsortes könne auch bei gleichbleibender Tätigkeit als Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs angesehen werden.

Das Gericht sieht die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs bereits darin, dass ein Ortswechsel in eine andere Gemeinde vorlag. Außerdem werde der Mitarbeiter in dem (Verleiher)Betrieb in eine arbeitgebereigene, andere Organisationseinheit aufgenommen. Schließlich sei auch das zeitliche Kriterium erfüllt, da der neue Einsatz mehr als einen Monat andauern sollte.

Infolgedessen hätte der Arbeitgeber (Verleiher) vor dem Wechsel der Einsatzgrundlage den Betriebsrat nach § 99 BetrVG anhören und ggf. dessen Zustimmung gerichtlich ersetzen lassen müssen.

Keine Wechseltätigkeit nach § 95 Absatz 3 Satz 2 BetrVG

Den Ausnahmetatbestand nach § 95 Absatz 3 Satz 2 BetrVG (Wechseltätigkeit) sieht das Arbeitsgericht zu Recht als nicht erfüllt an. Danach gelten Arbeitsplatzzuweisungen dann nicht als Versetzung, wenn Arbeitnehmer nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt werden. Der Arbeitgeber behauptete dies allgemein für Ingenieure.

Das Gericht betont demgegenüber, dass die Vorschrift lediglich solche Arbeitsverhältnisse erfasse, für die der übliche und **ständige Wechsel des Arbeitsplatzes typisch** sei, wie beispielsweise bei wechselnden Einsätzen von Leiharbeitnehmern. Vorliegend handle es sich zwar um ein Ingenieurdienstleistungs-Unternehmen, das bei externen Einsätzen die Arbeitnehmer im Wege der Arbeitnehmerüberlassung oder auf Werkvertragsbasis in Kundenbetrieben beschäftige. Allerdings müsse es die Eigenart des Arbeitsverhältnisses mit sich bringen, dass der Arbeitnehmer üblicherweise nicht ständig an einen bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt wird. Dies sei vorliegend nicht der Fall: Der betroffene Arbeitnehmer war über einen längeren Zeitraum bei einem einzigen Kunden im Wege der Arbeitneh-

merüberlassung eingesetzt worden. Der lange, über sechs Monate hinausgehende Einsatz bei Kunden mache den Einwand gegenstandslos, dass es sich vorliegend um einen „ständigen“ Wechsel des Arbeitsplatzes handele.

Dabei sei der Wechsel auch nicht mit der Fallkonstellation vergleichbar, in der das Bundesarbeitsgericht die **Entsendung eines Leiharbeitnehmers** nicht als Versetzung einstuft. Der Arbeitnehmer wurde nämlich nicht zu einem anderen Entleiher als Leiharbeitnehmer entsandt, sondern es folgte die Eingliederung in die Organisationseinheit des (Verleiher- und Vertrags-)Arbeitgebers. Durch diese Eingliederung könnten die Belange und Interessen der Belegschaft berührt werden, deren Schutz das Beteiligungsrecht nach § 99 BetrVG unter anderem bezweckt. Dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz üblicherweise wechsle, sei gerade nicht der Fall gewesen. Auf eine weitgehende **Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag** komme es auch nicht an, da hier nach dem BAG maßgebend sei, wie das Arbeitsverhältnis tatsächlich praktiziert werde. Wechsle der Arbeitsort demnach nur selten, spreche dies dafür, dass der ständige Wechsel nicht in der Tätigkeit als solcher angelegt sei. Daran ändere auch die vertragliche Möglichkeit zum Einsatz in Leiharbeit nichts. Im Übrigen führe eine solche arbeitsvertragliche Klausel auch deshalb nicht zum Ausschluss des Mitbestimmungsrechts nach § 99 BetrVG, da sonst der Arbeitgeber die Mitbestimmung durch einzelvertragliche Regelungen aushebeln könnte.

Auch spiele der Einwand des Arbeitgebers keine Rolle, dass sich schon aus der Außendarstellung des Unternehmens sowie nach der Eigenart eines Ingenieurdienstleistungs-Unternehmens generell eine Einsatzwechseltätigkeit sämtlicher Mitarbeiter ergebe. Ausschließlich die Handhabung im konkreten Arbeitsverhältnis sei ausschlaggebend.

Jeder Fall ist anders

Für alle Fallgestaltungen verallgemeinerbar ist die Einordnung als Versetzung nicht. Den generellen Antrag des Betriebsrats hat das Arbeitsgericht als unbegründet zurückgewiesen, da er auch Fälle umfasse, in denen denkbar sei, dass keine Versetzung im Sinn des Gesetzes vorliege. Insbesondere könne – anders als im entschiedenen Fall – auch eine Wechseltätigkeit vorkommen, bei der Arbeitnehmer üblicherweise zwischen Leiharbeitseinsatz und Einsatz auf Werkvertragsbasis wechselten. Sobald aber Arbeitsverhältnisse unter den Tatbestand einer Wechseltätigkeit fielen, sei der generelle Antrag zu weit gefasst und damit unbegründet. Dies gelte auch für Wechsel für mehr als einen Monat.

Fazit

Die im Einklang mit der Rechtsprechung des BAG getroffene Entscheidung zeigt, dass der Wechsel der Tätigkeit eines Leiharbeitnehmers zu einer Tätigkeit auf Werkvertragsbasis zumindest dann der Mitbestimmung unterliegt, wenn der Wechsel einen Monat überschreitet und nicht üblicherweise im Arbeitsverhältnis angelegt ist. Dies ist erfreulich, da hierzu bisher kaum Entscheidungen vorliegen. Der Wechsel des Leiharbeitnehmers zu einer Tätigkeit beim Arbeitgeber auf Werkvertragsbasis

ist nämlich nicht dem Wechsel eines Leiharbeitnehmers von einem Entleiher zum anderen gleichzusetzen.

Dass der generelle Antrag des Betriebsrats keinen Erfolg hatte, zeigt nur, dass die Umstände des jeweiligen Einzelfalls zu beachten sind. Betriebsräte der Verleiher sollten sich nicht davon abschrecken lassen, ihre Mitbestimmung beim Wechsel von Leiharbeitseinsatz zum werkvertragsbasierenden Einsatz und umgekehrt einzufordern. In vielen Fällen dürfte es sich nicht um eine typische Wechseltätigkeit handeln, bei der die Mitbestimmung ausgeschlossen ist.

Siehe:

- Arbeitsgericht Stuttgart, Beschluss vom 11.12.2015, Aktenzeichen 24 BV 184/15 (rechtskräftig), Entscheidung anzufordern beim Autor



Benja Mausner,

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Stuttgart



Freiwilliges Weihnachtsgeld und Gleichbehandlung

LAG Mecklenburg-Vorpommern zur diskriminierenden Kürzung wegen Abwesenheit



Kürzt der Arbeitgeber ein freiwillig gewährtes Weihnachtsgeld wegen Abwesenheitszeiten – zum Beispiel aufgrund von Arbeitsunfähigkeit in der Schwangerschaft –, kann es gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, wenn der Arbeitgeber danach unterscheidet, ob Abwesenheitszeiten in einem bestimmten Umfang angefallen sind.

→ Der Fall

Ein Arbeitgeber zahlte allen Angestellten am Ende jedes Jahres ein Weihnachtsgeld, was jedoch stets freiwillig erfolgen sollte. Damit wollte der Arbeitgeber die Betriebstreue und geleistete Arbeit seiner Mitarbeiter honorieren und diese auch für das kommende Jahr motivieren.

Im Jahr 2014 zahlte der Arbeitgeber nur an einen Teil seiner Beschäftigten das Weihnachtsgeld vollständig aus. Bei einem weiteren Teil nahm er Kürzungen vor, weil das Arbeitsverhältnis mit den betroffenen Mitarbeitern erst im laufenden Jahr begonnen oder – etwa wegen Elternzeit – geruht hatte. Vor der Auszahlung nahm der Arbeitgeber bei manchen Angestellten noch Korrekturen nach bestimmten Regeln vor. Wer danach etwa für länger als sechs zusammenhängende Wochen arbeitsunfähig erkrankt war, musste eine Kürzung der Sonderzahlung um ein Zwölftel je angefangenen Monat hinnehmen.

Eine angestellte Juristin bekam gar keine Sonderzahlung. Als Grund wurde ihr vor allem illoyales Verhalten genannt. So habe sie bereits bei Antritt ihres Urlaubs im August den Schreibtisch so aufgeräumt, als ob sie nicht mehr habe wiederkommen wollen, und sei in eine andere Stadt zu ihrem Freund gezogen – es sei davon auszugehen, dass sie ihr Ausscheiden aus dem Betrieb plane. Außerdem sei sie aufgrund ihrer Schwangerschaft zusammenhängend mehr als sechs Wochen krank gewesen. Oft wollen Arbeitgeber ihre Beschäftigten mit Sonderzahlungen entweder für ihre Betriebstreue oder geleistete Arbeit belohnen oder sie für die Zukunft motivieren. Gleichzeitig wollen sie aber frei entscheiden können, ob sie diese Leistung gewähren oder nicht. Wird einzelnen Angestellten die Leistung verweigert, stellt sich die Frage, ob sie nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz dennoch die Sonderzahlung verlangen können.

Die Klägerin vertrat die Ansicht, sie habe aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz einen Anspruch auf das Weihnachtsgeld 2014. Der Arbeitgeber dürfe zwar den Zweck einer freiwilligen Sonderzahlung festlegen und durchaus Unterschiede machen. Er müsse allerdings sachliche Kriterien zugrunde legen. Die Beklagte habe den Mitarbeitern nie irgendwelche Kriterien für die Zahlung des Weihnachtsgeldes mitgeteilt.

Das Gericht gab ihr Recht. Der Gleichbehandlungsgrundsatz im Arbeitsrecht gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gesetzten Regel gleich zu behandeln. Wird er verletzt, muss der Arbeitgeber die von ihm gesetzte Regel entsprechend korrigieren. Der benachteiligte Arbeitnehmer hat Anspruch auf die vorenthaltene Leistung. Dabei ist es unerheblich, ob der Arbeitgeber die von ihm gesetzte Regel ausdrücklich formuliert oder dadurch konkludent bestimmt, dass sich die Anspruchsvoraussetzungen aus einer Gesamtschau der begünstigten Arbeitnehmer und deren Gemeinsamkeiten ergeben.

Der beklagte Arbeitgeber berief sich ohne Erfolg darauf, dass die Klägerin in Zukunft für das Unternehmen wahrscheinlich nicht mehr tätig sein werde. Die langfristigen Zukunftspläne der Klägerin nach der Geburt ihres zweiten Kindes sind für das Weihnachtsgeld nicht von Bedeutung. Das gilt für die Klägerin ebenso wie für die anderen Mitarbeiter, falls die Beklagte diese nach ihren Zukunftsplänen befragt haben sollte. Die Beklagte konnte von der Klägerin keine verbindlichen Erklärungen zu der persönlichen Lebensplanung erwarten, da dies in die Privatsphäre fällt. Zudem steht es dem Arbeitnehmer frei, seine Pläne abhängig von den persönlichen und familiären Gegebenheiten zu ändern.

Die Arbeitsunfähigkeit der Klägerin rechtfertigte es ebenfalls nicht, das Weihnachtsgeld zu kürzen. Die Klägerin war zum Zeitpunkt der Entscheidung über das Weihnachtsgeld etwa neun Wochen durchgängig erkrankt. Da die Beklagte nur Abwesenheiten, die über sechs Wochen hinausgehen, berücksichtigt, verbleibt eine Fehlzeit von rund drei Wochen als Anknüpfungspunkt für die Kürzung des Weihnachtsgeldes. Die Beklagte unterscheidet zwischen zusammenhängenden und nicht zusammenhängenden Abwesenheiten. Diese Differenzierung hielt das LAG ebenfalls für nicht

sachgerecht, da das Weihnachtsgeld als Dank und Anerkennung für die geleistete Arbeit und Betriebstreue gezahlt werden soll. Wie viel Arbeit der Beschäftigte geleistet hat, hängt aber nicht davon ab, ob er zusammenhängend oder mit Unterbrechungen abwesend war. Hierfür ist allein die Gesamtdauer der Anwesenheit im Betrieb ausschlaggebend. Dementsprechend hat die Beklagte denjenigen Arbeitnehmerinnen, die erst im Laufe des Jahres die Beschäftigung aufgenommen haben, nur ein anteiliges Weihnachtsgeld gezahlt. Bei Arbeitnehmern, die bereits im Betrieb sind und ihre Arbeitsleistung zeitweise nicht erbringen, ist es für die Anerkennung der geleisteten Arbeit unerheblich, ob sie mit oder ohne Unterbrechungen abwesend waren. Es gibt keinen Anlass, Arbeitnehmer, die mehr als sechs Wochen mit Unterbrechungen abwesend waren (zum Beispiel wegen Erkrankungen), bei der Sonderzahlung besser zu behandeln als Arbeitnehmer mit fortlaufenden Abwesenheitszeiten über sechs Wochen hinaus.

Fazit

Im entschiedenen Fall versuchte der Arbeitgeber, eine schwangere Mitarbeiterin über die Zahlung von Weihnachtsgeld zu maßregeln. Leider sind viele Arbeitgeber der Meinung, dass die Geburt von Kindern die „**Performance**“, insbesondere von Müttern, einschränke.

Die Entscheidung ist aber natürlich auch für kranke Mitarbeiter interessant, die oft ebenfalls Kürzungen von Sonderzahlungen erhalten sollen.

Aufgabe des Betriebsrates sollte es hier sein, immer wieder auf die Rechte der Kollegen hinzuweisen und Diskriminierung im Betrieb nicht zuzulassen.

Siehe:

- Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 10.05.2016, Aktenzeichen 5 Sa 209/15, www.landesrecht-mv.de
- Zu Ansprüchen aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz
Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 27.05.2015, Aktenzeichen 5 AZR 724/13, Randnummer 14, ZTR 2016, 154
Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 03.09.2014, Aktenzeichen 5 AZR 6/13, Randnummer 18, NZA 2015, 222
- Zur konkludenten Regelsetzung des Arbeitgebers Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.05.2014, Aktenzeichen 4 AZR 50/13, Randnummer 21, NZA 2015, 115



Kerstin Rogalla

Fachanwältin für Arbeitsrecht, Dortmund

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*, Andreas Bufalica*,
Dr. Julian Richter*, Heiner Fechner, Christopher Kaempf,
Dr. Ragnhild Christiansen, Charlotte Kleveman

Kaemmererufer 20

22303 Hamburg

Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

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

Dr. Julian Richter*

Kleiner Kuhberg 2-6

24103 Kiel

Telefon: 0431 90880123 | Fax: 0431 90880124

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

28195 Bremen | Kanzlei Sieling · Winter · Dette · Nacken

Tilo Winter*, Dieter Dette*, Michael Nacken*, Sonja Litzig*, Dr. jur. Pelin Ögüt*,
Dilek Ergün*, Markus Barton, Simon Wionski, Christoph Gottbehüt

Am Wall 190

28195 Bremen

Telefon: 0421 337570 | Fax: 0421 325836

kooperation@arbeitsrecht-bremen.de | www.arbeitsrecht-bremen.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

30159 Hannover | Kanzlei Detlef Fricke und Joachim Klug

Detlef Fricke, Joachim Klug*, Olivia Günter

Goseriede 12

30159 Hannover

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

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

44137 Dortmund | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*, 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, Kathrin Schlegel*

Scheffelstraße 11

60318 Frankfurt

Telefon: 069 15392820 | Fax: 069 15392821

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

65185 Wiesbaden | Schütte, Lange & Kollegen

Reinhard Schütte*, Jakob T. Lange*, Simon Kalck*, Marco Veeck

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

Q 7, 23

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

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

* Fachanwälte 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 65066699
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