

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



Beschäftigungssicherung in Krisenzeiten

Rechtliche Möglichkeiten des Betriebsrats | Seite 3

Mitbestimmung auch bei abgelehnter Höhergruppierung

BVerwG: Personalrats-Beteiligung bei TVöD-Überleitung | Seite 9

Das neue Nachweisgesetz

Strengere Anforderungen seit 1. August 2022 | Seite 13



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.

Kontakt Daten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Beschäftigungssicherung in Krisenzeiten

Rechtliche Möglichkeiten des Betriebsrats

Neben der noch nicht ausgestandenen Pandemie, den instabilen globalen Lieferketten und den Verwerfungen wegen des Krieges in der Ukraine geht der strukturelle Wandel der Arbeitswelt hin zum digitalen Zeitalter und zu einer klimaneutralen Industrie weiter und nimmt Fahrt auf. Gewissermaßen gegenläufig beobachten wir mit dem Ausscheiden der »Babyboomer« aus dem Erwerbsleben einen dramatischen demografischen Wandel mit einem bereits heute spürbaren Fachkräftemangel. Bis zum Jahr 2030 werden rund 5 Millionen Beschäftigte – davon sehr viele Fachkräfte – aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, weil sie das Rentenalter erreicht haben. Wie können Betriebsräte helfen, den gordischen Knoten von befürchtetem Beschäftigtenüberhang und erwartetem Fachkräftemangel zu entwirren?



1. Gesetz und Tarif als Grenze betriebsrätlichen Handelns

Betriebliche Regeln haben höherrangigem Recht zu genügen. Die Herzkammer betrieblicher Mitbestimmung, § 87 Betriebsverfassungsgesetz, schränkt in ihrem Eingangssatz die Rechtssetzungsmacht der Betriebspartner mit dem Hinweis auf bestehende gesetzliche und tarifliche Regeln ein. Prominent formuliert § 2 Absatz 1 BetrVG die Verpflichtung zum vertrauensvollen Zusammenwirken der Betriebspartner mit den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden. § 2 Absatz 3 und § 77 Absatz 3 BetrVG sind als Bastion für tarifliche Normsetzungen in der Fläche zu verstehen und begrenzen die Kompetenz sogenannter „betrieblicher Bündnisse“. Arbeitgeber und Betriebsrat agieren mithin unter Beachtung gesetzlicher und tarifvertraglicher Vorgaben.

Gesetz

Gesetzliche Vorgaben zur Beschäftigungssicherung finden sich vornehmlich im Dritten Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB III). Sie sollen dem Entstehen von Arbeitslosigkeit entgegenwirken, die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützen (§ 1 Absatz 1 Satz 1 SGB III). § 2 SGB III normiert Rechtspflichten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit und im Weiteren Unterstützungsleistungen zur Realisierung obiger Zielvorstellungen.

Tarifvertrag

Die Tarifpartner vieler Branchen verbinden beschäftigungssichernde Elemente mit Angeboten zur Weiterqualifizierung. Mit den Tarifverträgen zu Bildung, Bildungsteilzeit und zur Qualifizierung regelt etwa die Branche der Metall- und Elektroindustrie sowohl die Erhaltungs- als auch die Anpassungs- und die Umqualifizierung als betrieblich notwendig, die Entwicklungsqualifizierung als betrieblich zweckmäßig und die persönliche berufliche Bildung als betrieblich geeignet und setzt Rahmenbedingungen für ein betriebliches Bildungskonto.



2. Rechtsgrundlagen für den Betriebsrat

Der Arbeitgeber als Eigentümer führt den Betrieb und damit die Arbeitnehmer; ihm gebührt das Weisungsrecht in fachlicher und disziplinarischer Hinsicht. Die Betriebsverfassung drückt dies aus in § 77 Absatz 1 Satz 1 BetrVG, wonach Betriebsvereinbarungen, also betriebliches Recht, durch den Arbeitgeber ausgeführt werden. Damit stellt sich die Frage: Wie kann ein Betriebsrat oben angerissene gesetzliche und tarifliche Instrumente in betrieblich einzuhaltende Verpflichtungen wandeln, und mit welchen Mitteln wird dies umgesetzt?

→ Über das Erörterungsrecht der einzelnen Arbeitnehmer über ihre berufliche Entwicklung aus **§ 82 BetrVG** kann bei nicht angemessener Reaktion des Arbeitgebers eine Beschwerde gemäß § 85 BetrVG erwachsen, deren Berechtigung der Betriebsrat einer Überprüfung durch eine Einigungsstelle unterziehen kann.

→ Selbstredend kann der Betriebsrat im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte gemäß **§ 87 Absatz 1 BetrVG** initiativ beschäftigungssichernde Maßnahmen anregen und ihre Umsetzung über Einigungsstellen herbeiführen. In Frage kommen hierbei Arbeitszeitgestaltungen, Entgeltfragen sowie Impulse durch das betriebliche Vorschlagswesen. Unbenommen ist es ihm, über den Katalog der beschriebenen Rechte hinaus durch Abschluss freiwilliger Betriebsvereinbarungen Regeln zu schaffen, die zu Beschäftigungssicherung führen. Denn **§ 88 BetrVG** begründet eine umfassende funktionelle Zuständigkeit des Betriebsrats zur Regelung sozialer Angelegenheiten mit dem Arbeitgeber.

→ Vorausschauende Personalplanung wird zunehmend wichtiger. Betriebsräte haben über **§ 92 BetrVG** Anspruch auf umfassende Unterstützung über

den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie einen Beratungsanspruch über hieraus ableitbare Maßnahmen sowie über die Maßnahmen zur Berufsbildung. **§ 92a BetrVG** ergänzt diese Informations- und Beratungsrechte durch Vorschriften zur verpflichtenden Beratung zwischen den Betriebsparteien über Vorschläge des Betriebsrats zu Maßnahmen über flexible Gestaltung der Arbeitszeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Qualifizierung der Arbeitnehmer sowie zu Fragen des In- oder Outsourcings und des Produktportfolios.

→ **§§ 96 ff. BetrVG** geben dem Betriebsrat unterschiedlich ausgestaltete Mitwirkungsrechte bei Fragen der betrieblichen (Weiter-)Bildung. Das im Sommer 2021 wirksam gewordene Betriebsräte-Modernisierungsgesetz hat § 96 Absatz 2 BetrVG um eine spruchlose Einigungsstellenkompetenz ergänzt. § 97 BetrVG sieht Beratungsrechte vor und stärkt diese in Absatz 2, sofern bei Arbeitnehmern durch Änderung der Arbeitsplatzprofile Qualifizierungsdefizite entstehen. § 98 BetrVG schließlich regelt Fragen der Fachlichkeit eines Bildungsträgers und die gleichberechtigte Teilnahme von Arbeitnehmern an Bildungsmaßnahmen, abgesichert für den Betriebsrat durch Spruchkompetenz der Einigungsstelle.

- Vorausschauendes Handeln benötigt umfassende Information. **§§ 106 ff. BetrVG** stellen dem Betriebsrat ein eigenes Gremium als Hilfsorgan zur Seite, den Wirtschaftsausschuss. Die personelle Zusammensetzung entscheidet der Betriebsrat; Arbeitnehmer im Controlling bieten sich – persönliche Integrität vorausgesetzt – an. Der Wirtschaftsausschuss tagt monatlich, ihm hat der Arbeitgeber aussagekräftige Unterlagen zur wirtschaftlichen Situation vorzulegen. Der Arbeitgeber ist zudem verpflichtet, der Belegschaft nach vorheriger Abstimmung mit dem Wirtschaftsausschuss einmal im Kalendervierteljahr Bericht über die wirtschaftliche Lage und die Entwicklung des Unternehmens zu erstatten; dies in Unternehmen mit mehr als 1000 Arbeitnehmern schriftlich.
- Schließlich gibt das BetrVG im Rahmen von Betriebsänderungen nach **§ 111** spezielle Informations-, Beratungs-, Verhandlungs- und Abschlussrechte. Stichworte hierzu sind Interessenausgleich und Sozialplan, normiert in **§ 112 BetrVG** und dort namentlich in der Nr. 2a von Absatz 5: Die Einigungsstelle, die über den Sozialplan entscheidet, „soll insbesondere die im Dritten Buch des Sozialgesetzbuches vorgesehenen Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit berücksichtigen.“ Sozialrechtliche Fördermöglichkeiten werden damit zum Gegenstand der Sozialplanverhandlungen gemacht.

3. Inhalte betrieblicher Vereinbarungen

Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung stehen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ganz oben auf der Agenda der Betriebsratsarbeit.

Auch der Arbeitgeber hat oftmals ein Interesse daran, das in den Arbeitnehmern verkörperte Wissen im Betrieb zu halten. Vor diesem Hintergrund suchen die Betriebsparteien beschäftigungssichernde Lösungen, anstatt vorrangig über die Höhe und Ausgestaltung von Kompensationszahlungen für einen Arbeitsplatzverlust zu verhandeln. Beschäftigungssichernde Vereinbarungen unterliegen regelmäßig dem Prinzip von Geben und Nehmen: Getauscht werden vornehmlich kostensenkende Maßnahmen gegen Arbeitsplatzsicherheit.

Zusage des Arbeitgebers kann der Verzicht auf den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen für eine gewisse Laufzeit sein oder, abgeschwächt, betriebsbedingte Kündigungen unter den Vorbehalt der Zustimmung einer Einigungsstelle gemäß **§ 102 Absatz 6 BetrVG** zu stellen. Arbeitgeber bieten Auszubildenden eine erste Arbeitsperspektive und bieten eine Übernahme in das Arbeitsverhältnis nach Abschluss der Ausbildung an. Arbeitgeber sprechen eine Standortgarantie mit dem Erhalt einer bestimmten Anzahl von Arbeitsplätzen oder dem Erhalt substantieller Funktionen für den Standort aus. Arbeitgeber verpflichten sich zu kon-

kreten Insourcing-Maßnahmen oder sprechen alternativ oder zusätzlich den Verzicht auf Outsourcing-Maßnahmen aus, also zum Beispiel auf Ausgliederung oder Fremdvergabe von Aufträgen. Möglich in Beschäftigungssicherungsvereinbarungen sind darüber hinaus in die Zukunft gerichtete operative Verpflichtungen, etwa konkrete Investitionszusagen oder die Einrichtung eines Zukunftsworkshops zur Weiterentwicklung des Unternehmens durch Erweiterung der Geschäftsfelder.

Zusagen des Betriebsrats – unbezahlte Mehrarbeit, Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich, Verzicht/Kürzung betrieblicher Sozialleistungen, Vorruhestands- oder Altersteilzeitvereinbarungen – sind in der Regel im Umfeld einer Verringerung betrieblicher Kosten, einer Reduzierung des betrieblichen Arbeitsangebots sowie einer Arbeitszeitflexibilisierung durch stärkere Anpassung der Arbeitszeit an betriebliche Bedürfnisse zu finden.

4. Ausblick

In jüngerer Zeit werden diese Komponenten um weitere Bausteine ergänzt, motiviert insbesondere durch die rasante Entwicklung in der **Digitalisierung**. Damit gerät § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG in den Blick, wonach eine zwingende Mitbestimmung des Betriebsrats besteht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Das Bundesarbeitsgericht lässt in ständiger Rechtsprechung statt „bestimmt“ ein „objektiv geeignet“ genügen, was die Konsequenz hat, dass die Anwendungsbreite dieser Norm jeden datenunterstützten digitalen Prozessschritt umfasst. Angesichts der stürmischen digitalen Entwicklung stehen Arbeitgeber nahezu täglich vor Einführungsentscheidungen. Die Softwarepakete von Microsoft 365 etwa bieten unzählige Anwendungsmöglichkeiten und werden in hohem Tempo weiterentwickelt. Betriebsräte sind ständig gefordert, für einen auskömmlichen Schutz der Mitarbeiterdaten zu sorgen und Tendenzen Einhalt zu gebieten, die Beschäftigten zum bloßen Objekt zu machen („gläserne Belegschaft“).

Eine intelligente Ausübung dieser Mitbestimmungsrechte bei Einführung neuer Softwaretools (etwa durch Rahmenvereinbarungen, die eine gemeinsame Schulung der Betriebspartner vorsehen und die Berechtigungskonzepte sowie Reportings strukturieren) sollte Freiräume schaffen, die für eine Qualifizierung genutzt werden können. Dies liegt in Zeiten des demografischen Wandels auch im Interesse der Arbeitgeber. Beschäftigungssicherung im so verstandenen Sinne dient nicht nur dem Wohl des Betriebs, sondern auch dem Interesse der einzelnen Arbeitnehmer.

Die Zukunft der Arbeit ist untrennbar mit der **Zukunft der Qualifizierung** verbunden. Für Beschäftigte und Unternehmen wird die Weiterentwicklung der Qualifikation der Schlüssel zum Erfolg sein. Die Betriebspartner sind aufgerufen, gesetzgeberische Rahmenbedingungen und tarifliche Ermöglichkeiten durch Abschluss von Betriebsvereinbarungen in betriebliches Recht zu gießen. Nachfolgende Inhalte und Prozessschritte könnten einen Leitfaden hierfür darstellen:

- ➔ Verfahren zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs durch den Bildungsausschuss des Betriebsrats zusammen mit den betrieblich Verantwortlichen in regelmäßigen Treffen;
- ➔ Analyse des vorhandenen Wissens der Beschäftigten, der künftigen Anforderungen an die Arbeitsplätze und der dazu notwendigen Qualifikationen;
- ➔ Erarbeitung eines verbindlichen betrieblichen Qualifizierungsplans;
- ➔ Festlegung von Zeitpunkt und Leitlinien für ein regelmäßiges Qualifizierungsgespräch;
- ➔ Auswahl der Bildungsträger;
- ➔ Vereinbarung von Eckpunkten für eine individuelle Bildungsvereinbarung mit Kostentragung und passenden Arbeitszeitmodellen.

Beschäftigungsüberhänge wegen Dekarbonisierung und Digitalisierung wird es geben. Gleichfalls wird der Fachkräftemangel angesichts des demografischen Wandels der Gesellschaft Realität. Es ist an den Tarif- und Betriebspartnern, sorgsam mit ihrem vorhandenen „Humankapital“ umzugehen und mit ihm die Lücken durch die entstehenden Überhänge zu schließen. Hierzu bietet betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung eine Vielzahl von Handlungsoptionen, mit denen Betriebsräte ihre Belegschaften absichern und beide Betriebspartner gemeinsam für Wissenstransfer innerhalb der Belegschaft und damit für Perspektive für die Beschäftigten einstehen können.



Rechtsanwalt Armin Franzmann

Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Frankfurt am Main





++ Aus der Personalvertretung +++ Aus der Personalvertretung +++ Aus der Personalvertretung +++ A

Mitbestimmung auch bei abgelehnter Höhergruppierung BVerwG: Personalrats-Beteiligung bei TVöD-Überleitung

Wobei Personalräte mitbestimmen, ist in den Personalvertretungsgesetzen der Länder und des Bundes unterschiedlich geregelt. Immer muss es aber um eine »Maßnahme« der Dienststelle gehen. Wann ein Verhalten der Dienststelle eine »Maßnahme« ist, darüber wird teilweise gestritten. Wenn Beschäftigte in ein Entgeltschema eingruppiert werden, stellt sich die Frage der Mitbestimmung vor allem dann, wenn die Dienststelle das Entgelt nicht ändern will. Für eine Konstellation bei der Überleitung in den TVöD hat das Bundesverwaltungsgericht jetzt die Mitbestimmung im Sinn der Personalräte geklärt.



→ Hintergrund

Die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer des Bundes und der Kommunen werden durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) geregelt. Um die Überlei-

tung aus früher geltenden Tarifverträgen zu regeln, wurden eigene Überleitungstarifverträge geschaffen, darunter der TVÜ-VKA. Er enthält auch eine Regelung dazu, wie mit der Einführung einer neuen Entgeltordnung 2017 für den Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände umzugehen ist.

Danach behielten die Beschäftigten im Grundsatz ihre Entgeltgruppe aus der alten Entgeltordnung, solange ihre Tätigkeit unverändert blieb (§ 29a Absatz 1 TVÜ-VKA in Verbindung mit §§ 12, 13 TVöD-VKA und Anlage 1 zum TVöD-VKA).

Die Beschäftigten konnten aber, bis spätestens Ende 2017, auch einen Antrag auf Höhergruppierung stellen (§ 29b Absatz 1 TVÜ-VKA).



Der entschiedene Fall

Eine niedersächsische Sparkasse und ihr Personalrat stritten nun darum, ob der PR zu beteiligen war, wenn die Sparkasse solche Höhergruppierungsanträge ablehnte. Nach Auffassung der Dienststelle handelte es sich um ein reines Nichtstun, wenn sie die Beschäftigten in der gleichen Entgeltgruppe beließ wie im früheren Tarifvertrag und keine Höhergruppierung vornahm. Damit liege keine Maßnahme im Sinn des Personalvertretungsrechts vor.

Vor dem Verwaltungsgericht Osnabrück gewann der Personalrat, vor dem Obergerverwaltungsgericht Lüneburg die Dienststelle und vor dem Bundesverwaltungsgericht wieder der Personalrat – offenbar keine einfache Frage.

Das Obergerverwaltungsgericht baute seine Entscheidung tragend darauf auf, dass der Tatbestand der Eingruppierung in einem laufenden Arbeitsverhältnis das Bedürfnis einer neuen zukunftsweisenden initialen Zuordnung der zu verrichtenden Tätigkeit zu einer Entgeltgruppe und ggf. Stufe erfordere. Daran fehle es, wenn ein Tarifvertrag eine reine und unmittelbare Überleitung anordne.

Dabei beachtete das OVG jedoch nicht den Umstand, dass die tarifliche Überleitungssystematik der §§ 29 ff. TVÜ-VKA mit der Möglichkeit eines Höhergruppierungsantrags einen rechtlichen Beurteilungsakt der Dienststellenleitung vorsieht. Dieser Beurteilungsakt unterliegt der Mitbeurteilung der Personalvertretung.

Die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts



Das Bundesverwaltungsgericht hebt in seiner Entscheidung darauf ab, dass ein gestellter Höhergruppierungsantrag einen Rechtsanwendungsakt der Dienststelle auslöst, der dem Mitbeurteilungstatbestand der (Neu-)Eingruppierung entspricht (§ 65 Absatz 2 Nr. 2 NPersVG). Der Eingruppierungsbegriff erfasst demnach nicht nur die **erstmalige Eingruppierung** aus Anlass einer Einstellung eines Beschäftigten, sondern vielmehr auch die **Überprüfung einer bestehenden Eingruppierung** aus Anlass einer wesentlichen Veränderung der Eingruppierungssituation. Eine solche wesentliche Änderung sieht das BVerwG sowohl im Falle einer **wesentlichen Veränderung des Aufgabenkreises** eines eingruppierten Beschäftigten als auch



dann, wenn bei gleichbleibender Tätigkeit **ein neues Entgeltschema** zur Anwendung kommt. Die letztgenannte – hier einschlägige – Variante setze nämlich gerade eine erneute Zuordnung der einzelnen Tätigkeitsmerkmale zur jeweiligen Entgeltgruppe voraus, deren Richtigkeit der Mitbeurteilung des Personalrats unterliege.

Dabei spiele es auch keine Rolle, ob sich infolgedessen die Höhe der Vergütung im Ergebnis ändere. Die **erforderliche Maßnahme** im Sinne des Personalvertretungsgesetzes bestehe in diesem Fall in der der Dienststellenleitung auferlegten **Überprüfung der bestehenden Eingruppierung** anhand der abstrakt-generellen Merkmale der neuen Entgeltordnung und der Kundgabe des hierbei gefundenen Ergebnisses in Form einer Eingruppierungsentscheidung.

Aufgrund der Besonderheit des TVÜ-VKA spielt dabei der Höhergruppierungsantrag eine entscheidende Rolle: Im Grundsatz wurden nach dem TVÜ-VKA die Eingruppierungen aus der alten Entgeltordnung einfach ohne Überprüfung der Eingruppierung mitgenommen. Dieses einfache System birgt das Risiko einer Zuordnung zu einer zu niedrigen Entgeltgruppe. Um dieses Risiko auszugleichen, vereinbarten die Tarifvertragsparteien das Antragsrecht nach § 29b Absatz 1 TVÜ-VKA. Erst auf einen solchen Antrag nahm die Dienststellenleitung eine erstmalige rechtliche Bewertung vor. Auch wenn sie im Ergebnis die automatisch gefundene Entgeltgruppe beibehielt und damit den Höhergruppierungsantrag ablehnte, handelte es sich um eine echte mitbeurteilungspflichtige Eingruppierungsentscheidung zur neuen Entgeltordnung und nicht um reines Nichtstun.

Das Gleiche gilt nach dem Bundesarbeitsgericht für ein Mitbeurteilungsrecht der Betriebsräte gemäß § 99 Betriebsverfassungsgesetz.

Praxistipp

Was tun, wenn Dienststelle bzw. Arbeitgeber das Beteiligungsrecht von Personal- bzw. Betriebsrat bei Höhergruppierungsanträgen nicht beachtet haben?

Die Gremien können umgehend die Dienststellen- bzw. Geschäftsleitung zur Einleitung eines ordnungsgemäßen Mitbestimmungsverfahrens auffordern. Soweit man sich nicht einigt, sind die anschließenden Mechanismen, wie Einigungsstelle oder Beschlussverfahren, in Gang zu setzen.

Wenn die Gremien ihre Beteiligung, nötigenfalls auch noch nach Jahren, nachholen, setzen sie damit nicht nur ihren Auftrag der Interessenvertretung durch, sondern können in Einzelfällen auch den Beschäftigten zu erheblichen finanziellen Leistungen verhelfen. Infolge einer möglicherweise unzutreffenden Eingruppierungsentscheidung der Dienststelle sind unter Umständen finanzielle Schäden in Form von Differenzentgeltansprüchen entstanden und aufgelaufen, die durch ein ordnungsgemäß durchgeführtes Beteiligungsverfahren ggf. nicht mehr individualrechtlich eingeklagt werden müssen. Es bietet sich an, bereits auf kollektivrechtlicher Ebene für eine rechtskonforme Überprüfung der Zuordnung zur neuen Entgeltordnung zu sorgen.

Soweit falsch eingruppierte Beschäftigte dennoch darauf angewiesen sind, ihre Ansprüche individuell durchzusetzen, ist zu beachten, dass einerseits sämtliche Ansprüche der tariflichen Verfallfrist (Ausschlussfrist) des § 37 Absatz 1 TVöD und der Verjährung unterliegen sowie andererseits ein rechtzeitig bis zum 31.12.2017 gestellter Höhergruppierungsantrag vorliegen muss. Sollte eine Geltendmachung innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist in der Vergangenheit versäumt, ein Höhergruppierungsantrag aber fristgerecht gestellt worden sein, so ist den Betroffenen zu empfehlen, jedenfalls vorsorglich umgehend und für zukünftige Ansprüche eine explizite Geltendmachung an die Dienststelle zu richten, damit weitere Ansprüche nicht verfallen und gerichtlich durchsetzbar bleiben. Denn ob als Geltendmachung im Sinne des § 37 Absatz 1 TVöD vielleicht schon der gestellte Höhergruppierungsantrag anzusehen ist, hängt maßgeblich von dessen Formulierung ab und ist im Einzelfall zu prüfen.

Siehe:

- Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 19.10.2021, Aktenzeichen 5 P 3.20, NZA-RR 2022, Seite 259
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.11.2020, Aktenzeichen 6 AZR 449/19, BeckRS 2020, 39831
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.02.2021, Aktenzeichen 1 ABR 4/20, NZA 2021, Seite 1413



Rechtsanwältin Christine Matern

Hannover

Das neue Nachweisgesetz

Strengere Anforderungen seit 01.08.2022

Seit dem 01.08.2022 gilt das neue Nachweisgesetz! Es verpflichtet alle Arbeitgeber, die wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen schriftlich, detailliert und verständlich zu dokumentieren und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Das Gesetz selbst ist nicht neu, aber in Umsetzung einer EU-Richtlinie wurden die Anforderungen an Arbeitgeber verschärft.



- Arbeitsverträge müssen nicht unbedingt schriftlich abgeschlossen werden, auch wenn dies bei den meisten Arbeitsverhältnissen geschieht. Dort, wo ein Arbeitsvertrag nur mündlich geschlossen wurde, muss der Arbeitgeber aufgrund des Nachweisgesetzes trotzdem die wesentlichen Regeln des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitnehmer niederschreiben. Dort, wo ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen wird, wirkt sich das Nachweisgesetz darauf aus, was die Arbeitgeber in den Arbeitsvertrag schreiben müssen, sofern sie nicht noch ein zusätzliches Dokument aufsetzen wollen.

Die Änderungen des Nachweisgesetzes haben zur Folge, dass die wesentlichen Punkte, die der Arbeitgeber dokumentieren muss, erweitert worden sind. Nunmehr müssen unter anderem auch die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und vereinbarte Ruhepausen und -zeiten dokumentiert werden. Der Arbeitgeber muss auch verschriftlichen und dem Arbeitnehmer mitteilen, wie man gegen eine Kündigung vorgeht – nämlich innerhalb von drei Wochen mit Erhebung einer Kündigungsschutzklage.

Die Neuregelungen müssen bei neuen Arbeitsverhältnissen, die ab dem 01.08.2022 beginnen, eingehalten werden. Andernfalls drohen dem Arbeitgeber Bußgelder bis zu 2000 Euro pro Einzelfall.

Was galt bisher und welche Neuregelungen gibt es? Welche Ansprüche haben Arbeitnehmer im Hinblick auf ihre Altverträge, und welche Aufgabe haben Betriebs- und Personalrat? Im Folgenden soll ein kurzer Überblick gegeben werden.

Die bisherige Rechtslage

Bisher galt, dass alle Arbeitgeber die wichtigsten Vertragsbedingungen innerhalb eines Monats nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegenüber den Beschäftigten schriftlich mitzuteilen hatten. Dazu gehörten (§ 2 Absatz 1 Satz 2 NachwG alter Fassung):

1. Name und Anschrift der Vertragsparteien,
2. Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. Dauer des Arbeitsverhältnisses bei Befristung,
4. Arbeitsort,
5. Charakterisierung oder Beschreibung der Tätigkeit,
6. Zusammensetzung und Höhe des Entgeltes,
7. Arbeitszeit,
8. Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. Kündigungsfristen,
10. allgemeiner Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

In der Praxis galt das Nachweisgesetz bislang als „zahnloser Tiger“, denn Verstöße gegen die Nachweispflicht wurden nicht sanktioniert. Sofern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Bestandteile des Arbeitsvertrages streitig waren, führten die fehlenden Pflichtangaben des Arbeitgebers allenfalls im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Prozesses zu Beweiserleichterungen zugunsten des Arbeitnehmers. Außerdem konnte sich ein Schadensersatzanspruch ergeben, wenn etwa auf einen anwendbaren Tarifvertrag nicht hingewiesen wurde, der eine Verfallfrist (Ausschlussfrist) für Ansprüche vorsieht.

Die neue Rechtslage ab dem 01.08.2022

Die neuen Nachweispflichten gelten unmittelbar gegenüber allen Arbeitnehmern, die ihr Beschäftigungsverhältnis ab dem 1. August beginnen. Folgende Arbeitsbedingungen müssen nun zusätzlich schriftlich dokumentiert und ausgehändigt werden:

→ **Befristete Arbeitsverhältnisse**

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen muss entweder, wie bisher, die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses oder – und das ist neu – das **Enddatum des Arbeitsverhältnisses** angegeben werden.

→ **Arbeitsort**

Sofern es eine entsprechende Vereinbarung gibt, dass der **Arbeitsort frei wählbar** ist – Stichwort: mobiles Arbeiten –, so muss auch diese Vereinbarung ab sofort schriftlich nachgewiesen werden.

→ **Probezeit**

Sofern eine Probezeit vereinbart ist, muss deren **Dauer** schriftlich nachgewiesen werden. Zusammen mit dem Nachweisgesetz ist zudem das Teilzeit- und Befristungsgesetz geändert worden. § 15 TzBfG bestimmt jetzt in einem neu eingeschobenen Absatz 3: „Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.“ Es ist noch sehr offen, welches Verhältnis von Probezeit und Gesamtdauer akzeptabel ist. Es lohnt sich im Einzelfall, die Vorschrift zu kennen, denn ein Verstoß hiergegen kann die Unwirksamkeit einer Kündigung oder zumindest eine längere Kündigungsfrist zur Folge haben. Welche Rechtsprechung sich hierzu ergeben wird, bleibt abzuwarten.

→ **Vergütung**

Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der **Vergütung von Überstunden**, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer **Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind**, und deren **Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung**. Vergütung an sich war bisher auch Bestandteil der Nachweispflicht. Neu ist jetzt die genaue Zusammensetzung der Vergütung. Diese erweiterte Regelung erinnert an

§ 80 Absatz 2 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz. Danach hat der Betriebsrat einen Anspruch auf Einsichtnahme in die Bruttolohn- und -gehaltslisten. Dabei reicht die Angabe zur Höhe des Arbeitsentgelts allein nicht aus; vielmehr muss die Vergütung nach den einzelnen Bestandteilen aufgeschlüsselt werden.

→ **Überstunden**

Wenn die Möglichkeit vereinbart ist, Überstunden anzuordnen, muss der Arbeitgeber dies ebenso mitteilen wie die Voraussetzungen der Überstunden.

→ **Arbeitszeit**

Nicht nur über die vereinbarte Arbeitszeit, sondern auch die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, den Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen ist zu informieren.

→ **Arbeit auf Abruf**

Für Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) sind mehrere Nachweispflichten in das Gesetz aufgenommen worden. Bemerkenswert ist dabei insbesondere, dass nun ein Zeitrahmen anzugeben ist, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist. Ein solcher Rahmen ist nämlich neuerdings nach § 12 Absatz 3 TzBfG zu bestimmen, so dass der Arbeitnehmer weiß, dass er zum Beispiel montags bis freitags zwischen 7 und 20 Uhr eingesetzt werden kann.

→ **Fortbildungsansprüche**

Ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber angebotene Fortbildungen ist zu dokumentieren.

→ **Betriebliche Altersversorgung**

Bei Zusage einer betrieblichen Altersversorgung sind grundsätzlich Name und Anschrift des Versorgungsträgers anzugeben.

→ **Kündigung**

Der Arbeitgeber muss nicht mehr nur über die Kündigungsfristen informieren, sondern über das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren. Dabei müssen mindestens das **Schriftformerfordernis**, die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses und die Frist zur Erhebung einer **Kündigungsschutzklage** schriftlich mitgeteilt werden. Aber **Achtung!** Wird über die 3-Wochen-Frist zur Einreichung der Kündigungsschutzklage nicht ordnungsgemäß informiert, gilt die Kündigungsschutzklage trotzdem als verspätet, wenn diese nicht in der genannten Frist bei dem zuständigen Arbeitsgericht eingereicht wurde.

Nachweis muss früher erfolgen

Arbeitgeber müssen nunmehr unter Einhaltung von neu gesetzten Fristen über die wichtigsten Vertragsbestandteile des Arbeitsverhältnisses schriftlich informieren:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien, Arbeitsentgelt sowie Arbeitszeit müssen spätestens **am ersten Arbeitstag** schriftlich ausgehändigt werden.
- Weitere Informationen zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, Befristung, Arbeitsort, Tätigkeitsbeschreibung, Probezeit, Arbeit auf Abruf und Anordnung von Überstunden sind spätestens **am siebten Kalendertag** nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich mitzuteilen.
- Für alle übrigen Angaben hat der Arbeitgeber **einen Monat** nach Beginn des Arbeitsverhältnisses Zeit.

Die verkürzten Fristen spielen nicht nur für mündliche Arbeitsverträge eine Rolle, sondern auch für schriftliche Arbeitsverträge, die nicht alle vorgeschriebenen Angaben enthalten und daher durch ein zusätzliches Dokument ergänzt werden müssen.

Schriftform bleibt bestehen

Deutschland hat nicht die Möglichkeit in der europäischen Richtlinie genutzt, die elektronische Form für den Nachweis genügen zu lassen. Es bleibt dabei, dass die Arbeitsvertragsbedingungen in Schriftform nachzuweisen sind, also auf Papier mit Unterschrift. Das dürfte für die Arbeitnehmer oft leichter zu handhaben sein und ist als Vorteil gegenüber der Richtlinie anzusehen.

Altverträge

Für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 01.08.2022 begannen, ergibt sich nicht automatisch eine neue Pflicht des Arbeitgebers. Arbeitnehmer können aber einen Nachweis nach dem neuen Nachweisgesetz verlangen, sofern ein bestehender schriftlicher Nachweis den neuen Anforderungen nicht genügt. Der Arbeitgeber hat dann schnell zu reagieren, wobei wiederum differenzierte Fristen gelten:

- Die meisten Angaben hat der Arbeitgeber innerhalb von sieben Tagen nach dem Verlangen schriftlich zu liefern.
- Nur für die Punkte Urlaubsdauer, Fortbildungsanspruch, Altersversorgung, Kündigung und anwendbare Kollektivvereinbarungen bekommt der Arbeitgeber einen Monat Zeit.



Wichtig in diesem Zusammenhang ist, dass das Nachweisgesetz **niemals die Änderung bestehender Arbeitsverträge verlangt**. Der Nachweis ist ein Dokument des Arbeitgebers und bedarf keiner Unterschrift des Arbeitnehmers! Es besteht die Gefahr, dass Arbeitgeber anlässlich der Änderung des Nachweisgesetzes bestehende Arbeitsverträge anpassen wollen und hierbei die Vertragsbedingungen verschlechtern wollen. Zum Beispiel könnte der Wunsch bestehen, eine Anordnung von Überstunden vertraglich zu ermöglichen, die zuvor gar nicht vorgesehen war.

Aufgaben des Betriebsrats

Die Änderungen des Nachweisgesetzes haben keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zur Folge. Zwar gibt es ein Mitbestimmungsrecht bezüglich Arbeitsverträgen in § 94 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz, dies ist aber beschränkt auf persönliche Angaben in Formulararbeitsverträgen, die einem Personalfragebogen gleichkommen. Für die üblichen Personalien (Name, Geburtstag, Geburtsort, Anschrift) und für die eigentlichen Vertragsbedingungen gilt das Mitbestimmungsrecht nicht.

Im Zusammenhang mit dem Nachweisgesetz ist der Betriebsrat vielmehr nur gehalten, ein wachsames Auge auf die Aktivitäten des Arbeitgebers zu haben, denn der Betriebsrat soll insbesondere die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zugunsten der Arbeitnehmer kontrollieren (§ 80 Absatz 1 Satz 1 BetrVG bzw. für den Personalrat § 62 Nr. 2 Bundespersonalvertretungsgesetz).

Das bedeutet allerdings nicht, dass der Betriebsrat versuchen sollte, sich die verwendeten Arbeitsvertragsmuster insgesamt zur Genehmigung vorlegen zu lassen – aus der Arbeitsvertragsgestaltung sollte sich der Betriebsrat heraushalten. Denn einerseits kann er in aller Regel keine juristische Prüfung gewährleisten. Zum anderen muss man auch wissen, dass ausführliche schriftliche Arbeitsverträge den Zweck verfolgen, zum Nachteil des Arbeitnehmers vom gesetzlichen Standard abzuweichen. Eine Faustregel, die nur wenige Ausnahmen hat, besagt: Je kürzer ein Arbeitsvertrag, desto besser für den Arbeitnehmer. An der Ausarbeitung benachteiligender Verträge sollte der Betriebsrat nicht mitwirken.

Ein wichtiger Punkt bei der Überwachung ist aber, dass der Betriebsrat darauf achtet, dass die Arbeitnehmer nicht durch falsche Informationen dazu gebracht werden, neue – in der Regel nachteilige – Arbeitsverträge zu unterschreiben. Außerdem muss er Hinweisen darauf nachgehen, dass der Arbeitgeber seine Beschäftigten unvollständig oder falsch informiert. Vor weiteren Schritten ist allerdings juristische Beratung sinnvoll, denn nicht immer tut man den Arbeitnehmern mit der Verbesserung von Nachweisen einen Gefallen.

Fazit

Durch die Erweiterung der Nachweispflichten sollen die Arbeitnehmer künftig besser über ihre Arbeitsvertragsbedingungen informiert und auf ihre Rechte hingewiesen

werden. Aber erhält das Nachweisgesetz als „zahnloser Tiger“ durch die Novellierung wirklich ein kräftiges Gebiss? Jein. Allenfalls ein paar Milchzähne. Das Nachweisgesetz wurde um einige wichtige Informationspflichten erweitert, enthält aber weiterhin auch Lücken. Zum Beispiel wird der Arbeitgeber verpflichtet, über das Verfahren im Falle einer Kündigung zu informieren, jedoch gibt es keinen Hinweis darauf, dass und wie der Betriebs-/Personalrat bei einer Kündigung zu beteiligen ist (§ 102 BetrVG, §§ 85, 86 BPersVG) oder dass ggf. Behörden der Kündigung zustimmen müssen (zum Beispiel § 168 SGB IX, § 17 Absatz 2 MuSchG, § 18 Absatz 1 BEEG).

Die zeitgleich eingeführte Probezeit-Begrenzung im TzBfG ist völlig offen gehalten und wird erst durch die Rechtsprechung ausgeformt werden müssen. Das eingeführte Bußgeld mag etwas dazu beitragen, dass Arbeitgeber den Nachweispflichten ab jetzt mehr Beachtung schenken. Zu einer Beweislastumkehr, die zugunsten der Arbeitnehmer gewirkt hätte, wenn der Arbeitgeber die Nachweispflichten nicht voll erfüllt, ist es in der deutschen Umsetzung der Richtlinie (Artikel 15) nicht gekommen; das bestehende arbeitsgerichtliche Verfahren soll insoweit genügen. Der Kündigungsschutz, den Artikel 18 der Richtlinie für Arbeitnehmer vorsieht, die ihre Nachweisrechte in Anspruch nehmen, und der die Wirkung des Nachweisgesetzes hätte verstärken können, ist im deutschen Recht nicht umgesetzt worden.

Einer eher gering ausfallenden Verbesserung für die Arbeitnehmer steht eine Gefahr gegenüber, die das Nachweisgesetz für die Arbeitsbedingungen bringt: Wenn die neuen Nachweisthemen Eingang in die Vertragsmuster finden, wird dies in der Regel nicht zugunsten der Arbeitnehmer ausfallen – Arbeitsverträge werden fast immer vom Arbeitgeber formuliert. Vor diesem Hintergrund ist es umso wichtiger, dass Betriebs- und Personalräten und Beschäftigten klar ist, dass das Nachweisgesetz kein Grund ist, bestehende Arbeitsverträge zu ändern.

Siehe:

- EU-Richtlinie (EU) 2019/1152, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>
- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 16.11.2005, Aktenzeichen 7 ABR 12/05, Der Betrieb 2006, Seite 1437 – Kontrolle von Arbeitsverträgen anhand des NachwG als Überwachungsaufgabe des Betriebsrats
- Landesarbeitsgericht Nürnberg, Beschluss vom 21.12.2010, Aktenzeichen 6 TaBVGa 12/10, Juris – zur Reichweite des Mitbestimmungsrechts bei Formulararbeitsverträgen
- Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Handkommentar Arbeitsrecht, 5. Auflage 2022, NachwG – zum bisherigen Nachweisgesetz und zu den neuen Anforderungen aus der EU-Richtlinie
- Preis/Schulze: Die Reform des Nachweisgesetzes, NJW 2022, Seite 2297
- Bayreuther, Änderungen des Teilzeit- und Befristungsrechts durch die Novelle des Nachweisgesetzes, NZA 2022, Seite 951 (insbesondere 955) – zum Verhältnis von Probezeit- und Befristungsdauer



Rechtsanwältin Jenna Gerlinger

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*, Norbert Schuster, Daniel Weidmann*, Dr. Raphaël Callsen, Wolfgang Daniels*, Anna Gilsbach, Benedikt Rüdesheim*, Micha Heilmann, Janine Kaldeweier

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* (bis März 2018), 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 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

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