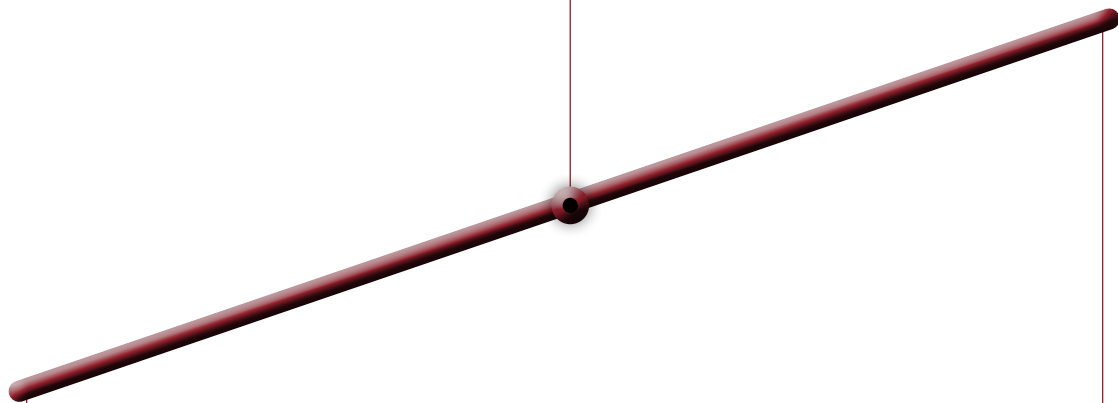


Rundbrief

ARBEITNEHMERANWÄLTE

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



Stark gegen Diskriminierung von Frauen

EuGH und BAG entscheiden für faire Vergütung (*Windhorst*) | Seite 3

Wann ist man »AT«?

Beim Abstand zum Tarif zählen auch Überstunden (*Neuling*) | Seite 9

Der Betriebsbegriff in der Plattform-Ökonomie

Gründung von Betriebsräten in einer digitalen Arbeitswelt (*Schaefer*) | Seite 14





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

Kontakt Daten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Stark gegen Diskriminierung von Frauen

EuGH und BAG entscheiden für faire Vergütung

Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge dürfen eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer zum Beispiel nicht wegen der Herkunft, des Geschlechts, einer Behinderung oder des Alters benachteiligen. Besonders relevant ist das Benachteiligungsverbot für das Arbeitsentgelt, bei dem die Geschlechter immer noch unterschiedlich behandelt werden. In den letzten beiden Jahren gab es hierzu wichtige Urteile, die eine faire Vergütung fördern und zeigen, dass auch Tarifverträge nicht immer frei von Diskriminierung sind.



- Ungleichheiten sehen Betriebsräte oft bei Lohn und Gehalt von Kolleginnen: Es gibt gerade in Deutschland große Vergütungsunterschiede zwischen Frauen und Männern. Der „Gender Pay Gap“, der Verdienstabstand pro Stunde zwischen Frauen und Männern, lag in Deutschland nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2023 bei 18 % und im Jahr 2024 bei 16 %.

Neue Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts sind ein Anlass für Betriebsräte, die Gehälter, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen in ihren Betrieben zu prüfen und gegen Frauendiskriminierung aktiv zu werden. Dabei geht es nicht nur um einen Vergleich der Grundgehälter. Auch Regelungen, die Teilzeitkräften Entgeltbestandteile oder Freizeitansprüche vorenthalten, können zu einer verbotenen Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern führen.

Wird eine Diskriminierung festgestellt, können die Folgen für Arbeitgeber hart sein: Die unzulässigen Klauseln sind nichtig, und die Diskriminierung kann allein durch eine „Anpassung nach oben“ beseitigt werden. Das bedeutet: Beschäftigte können die Leistungen, von denen sie ausgeschlossen wurden, trotzdem verlangen.

Teilzeitdiskriminierung als mittelbare Frauendiskriminierung

Meistens ist die Diskriminierung von Frauen versteckt. Das AGG verbietet daher auch sogenannte mittelbare Benachteiligungen (§ 3 Absatz 2): Wenn eine Vorschrift, die dem Anschein nach neutral ist, Frauen in besonderer Weise gegenüber Männern benachteiligen kann, ist dies eine mittelbare Diskriminierung. Sie ist verboten, falls kein sachlicher Grund die Ungleichbehandlung rechtfertigt.

Ein wichtiges Beispiel dafür ist, dass Teilzeitkräfte benachteiligt werden: Regelungen, die Teilzeitkräfte zum Beispiel von Zuschlägen, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Prämien oder Altersfreizeit ausschließen, sind dem Anschein nach neutral, wenn sie nur an den Umfang der Arbeitszeit anknüpfen. Sie können aber mittelbar Frauen benachteiligen, wenn im Anwendungsbereich mehr Frauen als Männer in Teilzeit tätig sind, wie es heute noch meistens der Fall ist. Rechtmäßige sachliche Gründe können Arbeitgeber kaum vortragen, wenn die Ungleichbehandlung nur wegen der Teilzeit erfolgt.



Überstundenzuschläge auch für Teilzeitkräfte

Immer wieder wurde in der Vergangenheit um Überstundenzuschläge bei Teilzeitkräften gestritten: Sind Überstundenzuschläge erst ab dem Moment zu zahlen, in dem die Arbeitszeit einer Vollzeitkraft überschritten wird, oder genügt es, wenn die Teilzeitkraft ihre individuelle Arbeitszeit überschreitet? Das **BAG** beendete mit einem **Grundsatzurteil im Dezember 2024** diesen Streit:



Zwei Frauen klagten gegen ihren Arbeitgeber, einen Anbieter ambulanter Dialyse in Hessen. Bei ihm gilt ein Haustarifvertrag, der regelt, dass 38,5 Stunden pro Woche Vollzeit sind. Der Tarifvertrag regelt auch Überstundenzuschläge: Die Beschäftigten erhalten für Überstunden 30 % mehr Geld oder entsprechenden Freizeitausgleich.

Diese Zuschläge bekommen Teilzeitkräfte aber nicht ab ihrer ersten Überstunde, sondern erst, wenn sie die 38,5 Stunden überschreiten. Ca. 50 % der Beschäftigten sind als Teilzeitkräfte von dieser Regelung betroffen.

Die Klägerinnen verlangten abweichend vom Tarifvertrag die Zuschläge bereits ab der ersten Überstunde. Obwohl auch sie ihre Freizeit einschränkten und mehr arbeiteten, als sie nach ihren Verträgen schuldeten, wurde dieser Einsatz nicht gleichermaßen honoriert. Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht ohne sachlichen Grund wegen der Teilzeitarbeit schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte (§ 4 Absatz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz, TzBfG). Die Klägerinnen beriefen sich darauf, dass der Haustarifvertrag gegen diese höherrangige gesetzliche Regelung verstoße.



Hinzu kam in diesem Fall das folgende Argument: Die Teilzeitkräfte, für die der Haustarifvertrag galt, sind zu ca. 90 % Frauen. Die Klägerinnen forderten daher auch eine Entschädigung wegen mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Wer wegen des Geschlechts benachteiligt wird, kann nicht nur Schadensersatz (hier die Gutschrift der Zuschläge auf dem Arbeitszeitkonto), sondern auch – ähnlich einem Schmerzensgeld – eine Entschädigungszahlung verlangen (§ 15 Absatz 2 AGG).

Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs

Das BAG entschied den Fall zunächst nicht selbst: Da das Antidiskriminierungsrecht unionsrechtlich geprägt ist, legte es das Verfahren erst einmal dem EuGH vor. Im Einzelnen geht es um das Verbot der Benachteiligung von Teilzeitkräften, das in der EU-Richtlinie 97/81/EG steht (Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit), und den Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Vertrag über die Arbeitsweise der EU (Artikel 157 AEUV) und in der Richtlinie 2006/54/EG zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen.



Der **EuGH** hat daraufhin im **Juli 2024** klargestellt: Teilzeitkräfte wurden hier schlechter behandelt, denn sie konnten Überstundenzuschläge nur deutlich seltener erreichen als Vollzeitkräfte. Die ersten Überstunden bis zur Vollzeitgrenze mussten sie ohne Zuschläge arbeiten. Die Zuschläge als Entgeltbestandteil wurden ihnen also meistens verwehrt.

Der Haustarifvertrag kann nach Ansicht des EuGH auch mittelbar Frauen benachteiligen. Wenn die dem Anschein nach neutrale Vorschrift (Zahlung von Zuschlägen ab der Vollzeitgrenze) Frauen in besonderer Weise gegenüber Männern benachteiligen kann, ist dies eine mittelbare Diskriminierung. Dass im Unternehmen auch unter den Vollzeitkräften mehr Frauen als Männer sind, ändert daran nichts! Denn in der benachteiligten Gruppe der Teilzeitkräfte sind mehr Frauen. Auf diese Gruppe kommt es an, da zu prüfen ist, ob die benachteiligende Regelung mehr Frauen als Männer betreffen kann. Es kommt nicht darauf an, ob die vorteilhafte Regelung (die Gewährung der Zuschläge) mehr Frauen oder Männer trifft.

Nach der Entscheidung des EuGH war wieder das BAG am Zug: Es hatte zu entscheiden, ob mehr Frauen benachteiligt sind oder sein können und ob es sachliche Gründe gibt, die eine Benachteiligung rechtfertigen.

Urteil des BAG

Nachdem der Fall zurück zum BAG gekommen war, hat dieses entschieden, dass sowohl eine Benachteiligung von Teilzeitkräften als auch eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts vorlag. In der schlechtergestellten Gruppe der Teilzeitkräfte, die dem Haustarifvertrag unterfallen, waren zu mehr als 90 % Frauen vertreten. Die statistischen Daten im Unternehmen zeigten auch, dass tatsächlich mehr Frauen als Männer nachteilig von der Zulagenregelung betroffen waren. Sachliche Gründe hierfür sah das Gericht nicht. Die Klägerinnen erhalten daher jeweils eine Entschädigung von 250 Euro nach § 15 Absatz 2 AGG, und Zuschläge sind ab der ersten Überstunde zu zahlen.

Keine sachlichen Gründe

Eine mittelbare Benachteiligung von Teilzeitkräften und Frauen ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe vorliegen. Hierzu muss die Ungleichbehandlung einem echten Bedarf entsprechen; Arbeitgeber müssen objektive und transparente Kriterien darlegen und zeigen, dass die Ungleichbehandlung zur Erreichung eines rechtmäßigen Ziels geeignet und erforderlich ist. Die besondere Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung Teilzeitverträge geschlossen wurden, und ihre Wesensmerkmale können solche Umstände sein.

Zu einem Ziel, auf das der Arbeitgeber sich berief, hatte der EuGH bereits 2023 Stellung genommen: **Den Arbeitgeber davon abzuhalten, Überstunden anzuordnen**, erkennt der EuGH nicht als sachlichen Grund an. Denn Arbeitgeber werden durch die Ungleichbehandlung nicht von Überstunden abgehalten; es gibt im Gegenteil sogar einen Anreiz, den Teilzeitkräften zuschlagsfrei die Überstunden anzuordnen.



Zu verhindern, dass **Vollzeitbeschäftigte gegenüber Teilzeitbeschäftigten schlechter behandelt** werden, ist ebenfalls kein legitimes Ziel. Der EuGH hat entschieden, dass Vollzeitkräfte nicht benachteiligt werden, wenn auch Teilzeitkräfte die Zuschläge ab der ersten Überstunde erhalten. Bei der Frage nach der Benachteiligung ist jeder Entgeltbestandteil einzeln zu betrachten. Dass Teilzeitkräfte den Bestandteil „Zuschlag“ seltener erhalten können, reicht für die Annahme einer Benachteiligung. Das Argument, dass Beschäftigte sich absichtlich in Teilzeit anstellen lassen könnten und dann Überstunden leisten, um letztlich für Vollzeit mehr Geld zu bekommen als Vollzeitkräfte, überzeugt nicht. Letztlich entscheiden immer noch die Arbeitgeber, wie viele Aufgaben sie zuweisen. Gerade in Betrieben mit Schichtarbeit, wo Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den Gewerkschaften häufiger Tarifverträge mit Zuschlägen erkämpft haben, können Beschäftigte nicht selbst über die Anzahl der Schichten entscheiden.



Auch das Argument des Arbeitgebers, er wolle eine **besondere Belastung** ausgleichen, die entstehe, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr als 38,5 Stunden arbeiteten, hat das BAG nicht überzeugt. In einem anderen Verfahren hatte das BAG schon einmal die Argumentation mit einer Belastungsgrenze abgelehnt (Urteil vom 09.07.2024). Hier ging es um einen Tarifvertrag, der Vollzeitkräften ab 58 Jahren eine bezahlte Altersfreizeit von zwei Stunden pro Woche gewährte. Die Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit führte dazu, dass man im Ergebnis pro Arbeitsstunde mehr verdiente. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhielten diesen Vorteil nicht. Dazu meinte das BAG, dass es keinen allgemeinen Erfahrungssatz gebe, wonach eine qualitative Belastung erst ab einer bestimmten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entstehe. Und mit einer solchen Grenze würden die Gründe dafür, warum jemand nicht in Vollzeit arbeitet (zum Beispiel besondere außerberufliche Belastungen), nicht berücksichtigt.

Gleiche Arbeit – gleiches Grundgehalt

2023 gab es eine andere wichtige **BAG**-Entscheidung zur Entgeltdiskriminierung. Sie betrifft das Grundgehalt: Dass eine Arbeitnehmerin für die gleiche Arbeit ein niedrigeres Grundentgelt erhält als ihr männlicher Kollege, begründet demnach bereits die Vermutung nach dem AGG, dass die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts erfolgt ist.

Arbeitgeber können sich spätestens seit dieser Entscheidung nicht mehr mit Erfolg darauf berufen, das höhere Grundentgelt des männlichen Kollegen beruhe nicht auf dem Geschlecht, sondern darauf, dass er sein Entgelt geschickter ausgehandelt habe.



Was können Betriebsräte jetzt unternehmen?

Zuschläge erst ab der „Vollzeitgrenze“ – das steht in vielen Tarifverträgen. Und in den meisten Betrieben sind die Teilzeitbeschäftigten mehrheitlich Frauen. Daher betreffen die neuen Entscheidungen von EuGH und BAG zur Teilzeit- und Geschlechterdiskriminierung beim Entgelt viele Unternehmen. An den Tarifverträgen können Betriebsräte selbst nichts ändern, sie können aber Betroffenen empfehlen, Unterstützung bei ihrer Gewerkschaft oder einer Kanzlei zu suchen und zu verlangen, dass diskriminierende Regelungen nicht mehr angewandt werden.

Die Diskriminierung muss durch Anpassung nach oben beseitigt werden, das heißt: die Zuschläge für Überstunden müssen zukünftig ab der ersten Überstunde gezahlt werden. In der Regel können außerdem Entschädigungen nach dem AGG verlangt

werden. Dabei sollten die Betroffenen allerdings auf **Ausschlussfristen** achten. Die Fristen beginnen in dem Augenblick, in dem die Diskriminierung endet, also in dem die Zuschläge (an andere) bezahlt werden. Wegen der Fristen geht es meistens nicht um große Summen für die Vergangenheit, sondern um eine Korrektur für die Zukunft.

Auch in **Betriebsvereinbarungen** kann es Regelungen geben, die Frauen öfter nachteilig betreffen als Männer. Betriebsräte sollten sich darauf einstellen, dass Arbeitgeber sie jetzt zu Neuverhandlungen auffordern. Laufen Verhandlungen zu Vergütungssystemen, Zuschlägen, Prämien, Altersfreizeit oder anderen Leistungen, müssen die Gremien genau prüfen, ob bestimmte Gruppen – Teilzeitkräfte oder auch Personen in Elternzeit – öfter nachteilig betroffen sein können und ob in diesen Gruppen mehr Frauen als Männer sind. Mit der aktuellen Rechtsprechung haben sie starke Argumente gegen die Differenzierung und können aktiv gegen strukturelle Benachteiligung von Frauen im Betrieb vorgehen.

Das AGG sieht auch noch eine besondere Handlungsmöglichkeit für Betriebsräte vor: Bei **groben Verstößen** des Arbeitgebers gegen das AGG können Betriebsräte vor dem Arbeitsgericht Unterlassung verlangen (§ 17 Absatz 2 AGG).

Siehe:

- Statistisches Bundesamt zum Gender Pay Gap:
www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/GenderPayGap.html
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 05.12.2024, Aktenzeichen 8 AZR 370/20, www.bundesarbeitsgericht.de
- Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 29.07.2024, Aktenzeichen C-184/22, curia.europa.eu
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 09.07.2024, Aktenzeichen 9 AZR 296/20, www.bundesarbeitsgericht.de
- Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 19.10.2023, Aktenzeichen C-660/20, curia.europa.eu
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16.02.2023, Aktenzeichen 8 AZR 450/21, www.bundesarbeitsgericht.de



Rechtsanwältin Julia Windhorst

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Wiesbaden

info@wiesbaden-arbeitsrecht.com

Wann ist man »AT«?

Beim Abstand zum Tarif zählen auch Überstunden

Ob Beschäftigte in die richtige Lohn- oder Gehaltsgruppe eingeordnet sind, kann vom Betriebsrat mitbeurteilt werden. Besondere Fragen gibt es bei »ATlern«, also außertariflich Angestellten. In manchen Tarifverträgen sind »Abstandsgebote« geregelt: Damit die Arbeitsbedingungen der AT-Angestellten sich nicht nach dem Tarifvertrag richten, muss ihr Arbeitsentgelt zum Beispiel 10 % über dem höchsten tariflichen Entgelt liegen. Streit gibt es oft um die Berechnung des Abstands, denn entscheidend ist nicht allein das Grundentgelt. Machen AT-Angestellte zum Beispiel Überstunden, ohne dafür gesondert bezahlt zu werden, verdienen sie pro Stunde weniger, als es auf den ersten Blick scheint. Das führte kürzlich zu einer interessanten Entscheidung des LAG Niedersachsen.



→ Der Fall

In einem Unternehmen mit mehreren Betrieben in Deutschland ist die Vergütung tariflich geregelt. Der Tarifvertrag enthält eine verhängnisvolle Klausel: Aus dem persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags sind Arbeitnehmende herausgenommen, deren Arbeitsbedingungen einzelvertraglich festgelegt sind und deren monatliche Vergütung mindestens 10 % über der zutreffenden Stufe der höchsten Tätigkeitsgruppe liegt. Dies sind die sogenannten AT-Angestellten.

Wegen der aktuellen Marktlage muss die Arbeitgeberin häufig ein Gehalt zahlen, das über der höchsten Tätigkeitsgruppe liegt, um noch geeignete Mitarbeitende zu finden. Sie nahm aber keine Tarifvertragsverhandlungen auf, um die Vergütung der höchsten Tätigkeitsgruppe zu erhöhen. Stattdessen stellte sie vermehrt Beschäftigte ein, denen sie ein höheres Grundgehalt zahlte als den Beschäftigten in der höchsten Tarifgruppe.

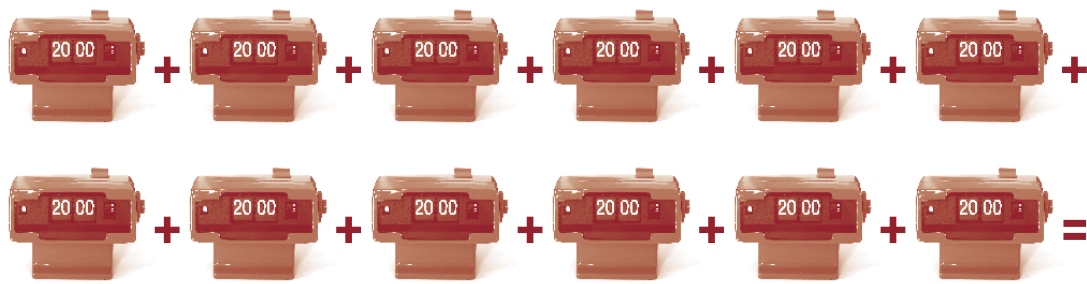
In ihrem Betrieb in Hannover stellte die Arbeitgeberin einen Arbeitnehmer ein, dessen Tätigkeit sich im Tätigkeitskatalog des Tarifvertrages findet. Die Arbeitgeberin sagte ihm jedoch ein Gehalt über der höchsten Entgeltgruppe zu, um ihn aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages „herauszukaufen“. Sie zahlte 6.125 Euro, das höchste Tarifgehalt lag bei 5.415,49 Euro. Die Differenz beträgt 709,51 Euro. Das sind mehr als 10 % vom höchsten Tarifgehalt und damit mehr als 10 % Abstand zum Tarifvertrag. Die Arbeitgeberin hielt daher das Abstandsgebot für gewahrt.

Dass Arbeitgeber für eine tariflich geregelte Tätigkeit einzelnen Arbeitnehmern mehr bezahlen, als im Tarifvertrag vorgesehen ist, läuft allerdings dem Prinzip der Lohngerechtigkeit im Betrieb und dem Sinn und Zweck eines Vergütungstarifvertrags mit Entgeltgruppen zuwider. Deswegen verweigerte der Betriebsrat seine Zustimmung zur Eingruppierung. Die Arbeitgeberin beantragte beim Arbeitsgericht, die Zustimmung gerichtlich zu ersetzen. Insgesamt sind über 30 solcher Gerichtsverfahren in dieser und ähnlichen Konstellationen anhängig, die dieses Unternehmen betreffen.

Die Argumente des Betriebsrates

Der Betriebsrat argumentiert, dass der Arbeitnehmer in den persönlichen Anwendungsbereich des Tarifvertrags falle. Das Abstandsgebot sei nicht eingehalten, da seine Vergütung nicht mindestens 10 % über der zutreffenden Stufe der höchsten Tätigkeitsgruppe liege. Der Betriebsrat rechnet anders als die Arbeitgeberin und schaut nicht nur auf das Grundgehalt, sondern auch auf die **Arbeitszeit**.

Die Arbeitgeberin verwendet für die AT-Angestellten einen Muster-Arbeitsvertrag, der nicht nur die Geltung der tariflichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden pro Woche regelt, sondern auch die Verpflichtung, in dienstlich notwendigem Umfang **auf Anordnung der Arbeitgeberin Mehrarbeit** zu leisten. Abschließend folgt die pikante Vereinbarung, dass **bis zu 240 Stunden pro Jahr**, die über die vertraglich geschuldete Arbeitszeit hinaus geleistet werden, mit den monatlichen Bezügen abgegolten sind.



Aus Sicht des Betriebsrates sind diese **240** möglichen Überstunden bei der Berechnung des Entgeltes des AT-Angestellten zu berücksichtigen. Wenn man die 20 Überstunden pro Monat auf die vereinbarte Arbeitszeit addiert, arbeitet der AT-Angestellte für sein Geld bis zu 43,15 Stunden pro Woche. Wird das Entgelt des tariflichen Angestellten auf 43,15 Wochenstunden hochgerechnet und anschließend mit dem Entgelt des AT-Arbeitnehmers verglichen, verdient der AT-Angestellte nur noch ca. 1 % mehr als der tarifliche Angestellte. Das Abstandsgebot von 10 % ist also bei Weitem nicht eingehalten.

Der Betriebsrat weist auch darauf hin, dass der AT-Angestellte keinen Anspruch auf das tarifliche Weihnachtsgeld und die tariflich geregelten Mehrarbeitszuschläge hat. Werden diese Entgeltbestandteile zusätzlich berücksichtigt, verdient der tariflich eingruppierte Mitarbeiter sogar deutlich mehr als der AT-Angestellte. Es ist also nicht alles Gold, was als AT-Vertrag glänzt.

Die Arbeitgeberin vertritt die Auffassung, dass die Arbeitszeit keine Berücksichtigung bei dem Vergleich der Entgelte spielen soll. Der Wortlaut des Tarifvertrages gebe keinen Anhaltspunkt für eine Berücksichtigung der Arbeitszeit. Außerdem sei in der Regelung zur Abgeltung von Überstunden keine Pflicht zu sehen, die Überstunden auch zu leisten.

LAG Niedersachsen: Auslegung als AGB

Die Landesarbeitsgerichte Düsseldorf, Hamm und Niedersachsen entschieden in ähnlichen Fällen gegen die Betriebsräte. Doch die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen ließ sich davon nicht beirren. Das Gericht hat zunächst herausgearbeitet, dass in der Klausel zur Abgeltung von Überstunden mit dem Grundgehalt durchaus eine Anordnungsklausel zu sehen ist und daher die Arbeitszeit für die Berechnung des Abstandsgebotes relevant ist.

Dabei hat die Kammer berücksichtigt, dass es sich bei den AT-Verträgen um Formular-Arbeitsverträge handelt. Das sind vorformulierte Verträge, die in einer Vielzahl von Fällen angewendet werden sollen. Solche Verträge werden nach den gesetzlichen Regeln über Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) ausgelegt. Deswegen war hier vom Standpunkt eines verständigen und redlichen Vertragspartners unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise auszulegen, wie die Ab-

geltungsklausel zu verstehen ist und ob ein verständiger Arbeitnehmer bei Sichtung dieser Klausel davon ausgehen wird, dass zusätzliche 240 Überstunden pro Jahr erwartet werden.

Zu berücksichtigen ist, dass die Regelung zur Überstundenabgeltung nicht unter der Überschrift „Vergütung“, sondern unter der Überschrift „Arbeitszeit“ steht. Dies lässt darauf schließen, dass die Regelung eine Auswirkung auf die Arbeitszeit haben soll. Die Regelung verfolgt den Zweck, der Arbeitgeberin zu ermöglichen, für das monatliche Fixgehalt eine Arbeitszeit von bis zu 43,15 Stunden abzurufen, und zwar ohne eine Erhöhung des Entgeltes. Ablehnen darf der Arbeitnehmer die Überstunden nicht. Das Bundesarbeitsgericht hat schon 2013 festgestellt, dass eine Arbeitgeberin das vereinbarte Monatsgehalt unabhängig davon schuldet, ob sie die Arbeitszeit, oder auch die vereinbarten Überstunden, tatsächlich abrufen.

Die Auslegung ergibt also, dass für einen verständigen Arbeitnehmer eine Arbeitszeit von bis zu 43,15 Stunden gilt und mit dem Grundgehalt vergütet werden soll. Sollten an diesem Verständnis noch Zweifel bestehen, gingen diese gemäß AGB-Recht zu Lasten der Arbeitgeberin (§ 305c Absatz 2 BGB).

Bei dem Vergleich des Entgeltes von tariflich und außertariflich Beschäftigten ist also nicht nur das Monatsentgelt, sondern auch die vereinbarte Arbeitszeit zu berücksichtigen.

Vergleich mit Teilzeitarbeit

Der Tarifvertrag regelt, dass bei einer Reduktion der Arbeitszeit (Teilzeit) die Vergütung entsprechend herabgesetzt wird. Eine Verknüpfung zwischen Arbeitszeit und Entgelt wird schon dadurch vom Tarifvertrag vorgegeben. Es ist auch ständige Rechtsprechung des BAG, dass die Höhe des Gehaltes stets durch die dadurch abgegoltene Arbeitszeit bestimmt wird (BAG 2020). Selbstverständlich kann bei der Betrachtung des Abstandsgebots nicht ein AT-Angestellter mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 43,15 Wochenstunden mit einem tariflichen Angestellten mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 20 Wochenstunden verglichen werden. Vielmehr werden zwei Vollzeitstellen miteinander verglichen. Da der AT-Angestellte hier aber 43,15 Wochenstunden arbeitet, füllt er – gemessen am Tarifvertrag – eine 120 %-Stelle aus. Genauso wenig, wie die Entgelte einer 100 %-Stelle mit dem Entgelt einer 50 %-Stelle miteinander verglichen werden können, kann die 100 %-Stelle des tariflichen Angestellten mit der 120 %-Stelle des AT-Angestellten verglichen werden. Derselbe Nenner, also dieselbe Arbeitszeit, ist Voraussetzung für die Berechnung des zehnpromzentigen Abstandsgebots. So hat es auch das BAG jüngst in seiner Entscheidung vom 23.10.2024 gesehen, da es für die Berechnung des Abstandsgebotes das tarifliche Entgelt bei einer tariflichen Arbeitszeit von 35 Stunden zunächst auf 40 Stunden hochrechnete, um es anschließend mit dem Entgelt des AT-Angestellten mit einer 40-Stunden-Woche zu vergleichen.

Fazit

Rechtsbeschwerden sind bereits in unterschiedlichen Verfahren sowohl durch die Arbeitgeberin als auch durch den Betriebsrat eingelegt. Es bleibt abzuwarten, ob das Bundesarbeitsgericht der überzeugenden Auslegung der 6. Kammer des LAG Niedersachsen folgt.

Mit dieser Entscheidung werden das grundsätzliche Problem zum „Herauskaufen“ aus dem Tarifvertrag und die damit verbundenen Implikationen für die Entgeltgerechtigkeit leider nicht gelöst. Hier können jedoch nur die Tarifparteien Abhilfe schaffen. Soweit die Arbeitgeberin bemängelt, sie finde zu den Entgeltgruppen des Tarifvertrages bei der derzeitigen Marktsituation keine qualifizierten Mitarbeiter, kann sie sich jederzeit beim Arbeitgeberverband für höhere Tarifabschlüsse einsetzen.

Betriebsräte sind gut beraten, wenn sie den Abstand der „ATler“ zum Tarifvertrag genau prüfen. Ist der Abstand unter Berücksichtigung der geschuldeten Arbeitszeit und der tariflichen Sonderleistungen zu gering, fallen diese Angestellten unter den Tarifvertrag und sind dort einzugruppieren. Die AT-Eingruppierung kann dann innerhalb einer Woche abgelehnt werden (§ 99 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz).

Siehe:

- Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Beschluss vom 24.10.2024, Aktenzeichen 6 TaBV 37/24, <https://voris.wolterskluwer-online.de>: Mögliche mit abgegoltene Überstunden verringern das Vergleichsentgelt des AT-Angestellten (dagegen: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 11.10.2024, Aktenzeichen 10 TaBV 30/24, justiz.nrw.de; Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Beschluss vom 24.09.2024, Aktenzeichen 10 TaBV 18/24, <https://voris.wolterskluwer-online.de>; Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Beschluss vom 10.06.2024, Aktenzeichen 15 TaBV 79/23, <https://voris.wolterskluwer-online.de>)
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.06.2013, Aktenzeichen 2 AZR 396/12, www.bundesarbeitsgericht.de: Monatsentgelt wird unabhängig von der abgerufenen und tatsächlich geleisteten Arbeitszeit geschuldet
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.11.2020, Aktenzeichen 5 AZR 21/20, www.bundesarbeitsgericht.de: Anspruch des AT-Angestellten auf eine die Abstandsklausel wahrende Vergütung; Gehaltshöhe beurteilt sich nach der damit abgegoltenen Arbeitszeit
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.10.2024, Aktenzeichen 5 AZR 82/24, www.bundesarbeitsgericht.de: Anspruch eines AT-Angestellten auf Einhaltung des Abstandsgebots bei unterschiedlicher Arbeitszeit
- ArbeitnehmerAnwälte-Rundbrief Nr. 56 (02/2023), www.arbeitnehmer-anwaelte.de: Welche Informationen der Arbeitgeber dem Betriebsrat zur Eingruppierung von AT-Angestellten geben muss



Rechtsanwältin Marleen Neuling

Hannover

neuling@arbeitnehmeranwaelte-hannover.de

Der Betriebsbegriff in der Plattform-Ökonomie

Gründung von Betriebsräten in einer digitalen Arbeitswelt

Immer öfter ist heute von »Plattform-Ökonomie« die Rede: Unternehmen organisieren zum Beispiel Kurierdienste (für die Lieferung von Lebensmitteln oder Getränken), Übersetzungsleistungen, IT-Dienste, Kinderbetreuung oder auch Reinigungs-Dienstleistungen digital und bieten sie online an. Solche Plattformen, wie zum Beispiel Uber, Lieferando oder Amazon, koordinieren und steuern ihre Arbeitskräfte überwiegend digital und über Algorithmen. Die Plattform-Ökonomie stellt traditionelle betriebliche Strukturen infrage. Das führt zu Problemen bei der Bildung von Betriebsräten.



- Klassische Unternehmen haben klar definierte Betriebe mit festen Standorten und Arbeitnehmern. „Plattformen“ brauchen keine Orte, an denen sie Kunden empfangen oder Mitarbeitende beschäftigen. Weisungen an die Arbeitskräfte gibt es über eine App oder per E-Mail. Automatisch ablaufende Algorithmen ersetzen klassische Vorgesetzte. Von wem oder von welchem Ort die Weisungen kommen, wissen die Arbeitnehmer oft nicht einmal.

Dies führt zu einer zentralen arbeitsrechtlichen Frage: Wo liegen betriebsratsfähige Organisationseinheiten in der Plattform-Ökonomie? Und wie kann Mitbestimmung in digitalen Plattform-Strukturen gestaltet werden? Die Rechtsprechung zu dieser Frage kann sich auch auf andere Betriebe auswirken, die ihre Leitung digital organisieren.

Der klassische Betriebsbegriff und die Herausforderung durch Plattform-Arbeitgeber

Betriebsräte werden in Betrieben gebildet, in denen in der Regel mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer (von denen drei wählbar sind) arbeiten. Was ein „Betrieb“ ist, definiert das Betriebsverfassungsgesetz aber nicht. Das Bundesarbeitsgericht ging in einer Entscheidung von 1990 davon aus, dass ein Betrieb anzunehmen ist, wenn die in einer Arbeitsstätte vorhandenen materiellen Betriebsmittel für den oder die verfolgten arbeitstechnischen Zwecke zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird.

Dies setzt eine gewisse räumliche und funktionale Zusammengehörigkeit sowie Nähe zu der wesentlichen Leitungsmacht des Arbeitgebers voraus.

Plattformen entziehen sich diesen Kriterien jedoch meistens:

- Sie besitzen neben einer Firmenzentrale oft **keine feste Betriebsstätte**, sondern agieren als digitale Vermittler,
- Arbeitnehmer arbeiten **dezentral und ortsunabhängig**,
- die Steuerung erfolgt vor allem durch **Algorithmen**, nicht durch klassische Vorgesetzte.

Lassen sich trotzdem betriebsratsfähige Organisationseinheiten in Plattform-Unternehmen bestimmen?

Weitere Möglichkeiten zur Identifizierung betriebsratsfähiger Organisationseinheiten

Das BetrVG kennt nicht nur den einen Betriebsbegriff. Das Ziel des Gesetzgebers war es, die Gründung von Betriebsräten zu erleichtern.



1. Abweichende Regelungen (§ 3 BetrVG)

Besteht kein klassischer Betrieb, können per Tarifvertrag oder unter Umständen auch per Betriebsvereinbarung abweichende Strukturen zur Gründung von Betriebsräten vereinbart werden. In der Plattform-Ökonomie scheitern diese pragmatischen Lösungen aber oft an der ablehnenden Haltung der Unternehmen gegenüber Gewerkschaften und Betriebsräten.

2. Betriebsratsfähige Betriebsteile (§ 4 BetrVG)

Arbeitnehmer dürfen Betriebsräte nicht nur in Betrieben wählen, sondern auch in selbstständigen Betriebsteilen. Betriebsteile sind betriebsratsfähig, wenn in ihnen mindestens fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind, von denen drei wählbar sind, und sie entweder

1. räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder
2. durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind.

Die Vorschrift soll die Einheiten festlegen, für die Betriebsräte gewählt werden können, was das BAG zum Beispiel schon in einem Beschluss aus dem Jahr 2007 betont hat. Sie will sicherstellen, dass viele Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, einen Betriebsrat zu wählen, der ihre Interessen in ihrer Nähe vertritt und die Mitwirkungsrechte nach dem BetrVG wahrnimmt. Mit ihrer Organisation und der Verteilung der Standorte sollen Arbeitgeber die Gründung von Betriebsräten gerade nicht verhindern. Keine solche Organisationseinheit soll ohne Interessenvertretung sein, erklärte das BAG schon 1963. Zugleich wird bestimmt, dass nur in sogenannten qualifizierten Betriebsteilen eigene Betriebsräte gebildet werden.

Für die Differenzierung zwischen einem Betrieb und einem qualifizierten Betriebsteil ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts **der Grad der Verselbstständigung entscheidend**. Dieser zeigt sich am **Umfang der Leitungsmacht**. Übt der Arbeitgeber in einer organisatorischen Einheit seine **wesentlichen Funktionen in den sozialen und personellen Angelegenheiten** aus, handelt es sich nach der Rechtsprechung des BAG um einen **Betrieb**. Ein selbstständiger Betriebsteil, in dem ein eigener Betriebsrat gewählt werden darf, existiert bereits, wenn in der Einheit wenigstens **eine Person mit Leitungsmacht installiert** ist, die überhaupt **Weisungsrechte** des Arbeitgebers ausübt.

Übertragung auf Unternehmen der sog. Plattform-Ökonomie am Beispiel eines Lieferdienstes

Was bedeuten diese weitergehenden Möglichkeiten nun aber für Beschäftigte, die in Unternehmen der Plattform-Ökonomie Betriebsräte gründen wollen?

Dies zeigt das Beispiel eines Lieferdienstes: Der Lieferdienst organisiert über ein Onlineportal die Bestellung und Auslieferung der von seinen Partnerrestaurants angebotenen Speisen und Getränke. In einer Vielzahl von Städten in Deutschland greift der Lieferdienst hierfür auf bei ihm angestellte Fahrerinnen und Fahrer zurück. Diese werden jeweils in einem konkre-



ten Liefergebiet, welches meistens ungefähr der jeweiligen Stadt entspricht, eingesetzt. Sämtliche Kommunikation erfolgt digital über Mobiltelefone. Das Unternehmen kommuniziert mit den Beschäftigten entweder über E-Mails oder eine Smartphone-App, die die Beschäftigten beispielsweise nutzen, um sich zu ihrer Schicht anzumelden und Anweisungen zur Abholung und Auslieferung von Speisen entgegenzunehmen.

Der Lieferdienst besitzt eine Firmenzentrale in Berlin. Hier ist die überwiegende Mehrheit der sogenannten Staff-Mitarbeiter ansässig (Beschäftigte, die nicht zum fahrenden Personal gehören), und hier befinden sich auch die wesentlichen Fachabteilungen, wie zum Beispiel die HR-Abteilung. Daneben gibt es sogenannte Hub-Cities und Remote-Cities. In den Hub-Cities gibt es Räumlichkeiten (Hubs), in denen auch Staff-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter ansässig sind, die bei der Schichtplanung mitwirken und an die Fachabteilungen nach Berlin berichten. In den sogenannten Remote-Cities gibt es vor Ort keine solchen Räume und auch keine Staff-Mitarbeiter, sondern ausschließlich Fahrerinnen und Fahrer.

Betriebsratswahlen fanden sowohl am Unternehmenssitz in Berlin als auch in verschiedenen Hub- und Remote-Cities statt. Der Lieferdienst hat diverse Wahlen angefochten. Die Gerichte prüfen derzeit, ob die Belegschaft auch in den Hub- und Remote-Cities Betriebsräte wählen darf. Bald wird sich das BAG mit dieser Frage beschäftigen.

Bedeutung in einer digitalen Arbeitswelt

Der Lieferdienst argumentiert, dass die Remote-Cities noch nicht einmal eigenständige Betriebsteile seien, da es keine Leitungspersonen vor Ort gebe. Es sei kein Mindestmaß an Leitungsmacht vor Ort installiert. Er könne die Remote-Cities nach seinem Belieben den Hub-Cities zuordnen. Dies hätte beispielsweise zur Folge, dass die Hub-City Dortmund und ein dort zu wählender Betriebsrat ebenfalls für die Beschäftigten der Remote-Cities Bielefeld, Münster, Osnabrück, Hamm, Hagen und Paderborn zuständig wäre, wenn die Staff-Beschäftigten aus Dortmund im Rahmen der Schichtplanung für all diese Liefergebiete mit Hilfe digitaler Kommunikation tätig würden. Der Lieferdienst vertritt damit die Position, einseitig Betriebe oder Betriebsteile erschaffen und löschen zu können, indem er einfach Staff-Beschäftigte mit Weisungsaufgaben bestimmten Orten zuordnet. Dies zeigt die Bedeutung des Streits auch für andere Unternehmen, in denen Weisungen von Personen an verschiedenen Orten innerhalb und außerhalb von Deutschland kommen.

Überzeugen konnte der Lieferdienst zum Beispiel das Landesarbeitsgericht Niedersachsen in einer Entscheidung zu einer Wahlanfechtung aus dem Jahr 2024. Es hielt die Betriebsratswahl in einer Remote-City für unwirksam, da keine Personen in sozialen und personellen Angelegenheiten allein für diese Arbeitnehmer

dieses Liefergebiets tätig werden. Dies ist eine der Entscheidungen, die das Bundesarbeitsgericht überprüfen wird. Dabei wird es sich auch ausführlicher als die Landesarbeitsgerichte mit den Besonderheiten der Plattformarbeit und digitaler Betriebe beschäftigen.

Positive Entscheidung des Arbeitsgerichts Aachen

Konsequent stellt sich eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Aachen einer willkürlichen Bildung von Betrieben durch den Lieferdienst entgegen. Das Gericht wies die Anfechtung der Wahl eines Betriebsrats in einer Remote-City zusammengefasst mit folgender Begründung zurück:

Auch in einem qualifizierten Betriebsteil im Sinne des § 4 BetrVG könne ein eigenständiger Betriebsrat gewählt werden. Diese Voraussetzungen erfülle das Liefergebiet Aachen. Gegenüber dem Hauptbetrieb sei es räumlich und organisatorisch abgrenzbar. Die Auslieferungsfahrer seien dem Liefergebiet fest zugeordnet; einen Austausch von Arbeitnehmern, etwa mit dem Liefergebiet Köln, gebe es nicht. Auch sei die den Einsatz der Arbeitnehmer bestimmende Einheit hinreichend institutionalisiert. Da die Arbeitgeberin den Arbeitseinsatz der Arbeitnehmer digital durch eine App steuere, sei es ausreichend, wenn alle Arbeitnehmer der abgrenzbaren Einheit den Weisungsrechten einer Leitungsmacht unterstünden, die für die Einheit zuständig sei. Es komme nicht darauf an, dass eine Person räumlich vor Ort in dem Betriebsteil anwesend sei, die Weisungen per App auf den Weg bringe.

Das Arbeitsgericht Aachen hat zutreffend festgestellt, dass die Gerichte bei der Auslegung der Begriffe „Betrieb“ oder „Betriebsteil“ einen Beurteilungsspielraum haben. Dies gilt vor allem für die Frage nach der vom BAG verlangten **„institutionalisierten Leitungsmacht“**. Hier kommt es in überwiegend digital organisierten Unternehmen nicht primär darauf an, wo eine Person mit einem Mindestmaß an Leitungsmacht ortsansässig ist, sondern vielmehr darauf, wo die Weisungen dieser mittels digitaler Hilfsmittel wirken.

Das Ziel des Gesetzgebers ist es, eine möglichst effektive Ordnung der Betriebsverfassung in Form einer wirksamen Interessenwahrnehmung des Betriebsrats sicherzustellen (§ 4 BetrVG). Die räumliche Nähe des Betriebsrats zu den Entscheidungsträgern auf Arbeitgeberseite ist heutzutage angesichts moderner Kommunikationsmöglichkeiten – zum Beispiel E-Mail, Telefon- und Videokonferenz – weniger wichtig, um einen reibungslosen Austausch zwischen Betriebsrat und Leitungsebene anzunehmen. Schon im Jahr 1999 erklärte das Arbeitsgericht Berlin, dass ein selbstständiger Betriebsteil nicht voraussetzt, dass ein Büro oder eine sonstige Betriebsstätte als Ort bestehen. Vielmehr stellte das Gericht schon

damals fest, dass ein arbeitsorganisatorisches Zusammenwirken der Mitarbeiter sowie des (eingeschränkt) Leitenden auf rein telekommunikativem Weg genügt. In der digitalen Arbeitswelt werden viele Meetings (auch zwischen Personen in benachbarten Städten) online organisiert.

Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Er hat zahlreiche belegschaftsbezogene Aufgaben und bietet zum Beispiel Sprechstunden an, um Fragen und Beschwerden der Kolleginnen und Kollegen persönlich zu besprechen. Der direkte Austausch ist wichtig – gerade, wenn Personen nicht perfekt Deutsch sprechen oder sensible Themen mitbringen. Die Wahrnehmung dieser Seite des betriebsverfassungsrechtlichen Mandats setzt also viel eher voraus, dass der Betriebsrat in der Nähe der Beschäftigten angesiedelt wird, die er repräsentiert. Anderenfalls ließe sich ein hinreichendes Vertrauensverhältnis nur schwer herstellen, das für die arbeitnehmerbezogene Betriebsratstätigkeit essentiell ist.

Eine arbeitnehmernahe Abgrenzung des Betriebsbegriffs lässt sich auch direkt aus dem Betriebsverfassungsgesetz ableiten. Gremien sollen im „Betrieb“ gewählt werden und nicht für das „Unternehmen“. Hätte man die Arbeitnehmerrepräsentanz ausschließlich arbeitgeberbezogen ausgestalten wollen, wäre eine Anknüpfung an den Unternehmenssitz effektiver gewesen. Auch aus dem Gesetzestext lässt sich entnehmen, dass Betriebsräte dort errichtet werden sollen, wo ein möglichst enger Kontakt zu den Beschäftigten möglich ist. Bei räumlich weiter Entfernung – oder umgekehrt: bei fehlender Nähe – gilt ein Betriebsteil als betriebsratsfähig.

Fazit

Die Plattform-Ökonomie stellt die klassische Definition eines Betriebs infrage. Die Herausforderung liegt darin, eine betriebsratsfähige Organisationseinheit zu finden. Die konsequente Anwendung des Betriebsverfassungsrechts, das Betriebe und selbstständige Betriebsteile kennt, eröffnet jedoch auch in der Plattform-Ökonomie die Möglichkeit, Betriebsräte im Rahmen von abgrenzbaren Organisationseinheiten zu bilden. Dies gilt in vielen Fällen auch dann, wenn ein großer Teil der Weisungen von Algorithmen kommt und Personen mit Leitungsmacht nicht physisch vor Ort installiert sind, sondern von unterschiedlichen Orten aus Weisungen ausüben.

Etwas mehr Rechtssicherheit in dieser Frage wird das Bundesarbeitsgericht hoffentlich noch vor den Betriebsrats-Wahlen im Jahr 2026 schaffen.

Siehe:

- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.01.1990, Aktenzeichen 2 AZR 355/89, DB 1991, Seite 500
- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 07.04.2004, Aktenzeichen 7 ABR 42/03, <https://lexetius.com/2004,949>
- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 01.02.1963, Aktenzeichen 1 ABR 1/62, Juris
- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 21.07.2004, Aktenzeichen 7 ABR 57/03, <https://lexetius.com/2004,3177>
- Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Beschluss vom 30.05.2024, Aktenzeichen 5 TaBV 84/23, <https://voris.wolterskluwer-online.de>
- Arbeitsgericht Aachen, Beschluss vom 23.04.2024, Aktenzeichen 2 BV 56/23, www.justiz.nrw
- Arbeitsgericht Berlin, Beschluss vom 19.11.1999, Aktenzeichen 6 BV 22475/99, Juris



Rechtsanwalt Marius Schaefer, MLE

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Münster

schaefer@meisterernst.de

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 Omayuku, Eleonora Storm, Paula Sauerwein, Dr. Theresa Tschenker

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.*, Carolin Warnecke, Madlen Lübker*, Morten Kramme, Antonio Mamerow, Sonja Hiegemann, Louisa Katharina Steffen, LL.M.

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

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

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,
Antonia Kuksa, Tomke Paech, Joachim Lubkowitz

Bredenstraße 11

28195 Bremen

Telefon: 0421 6990150 | Fax: 0421 69901599

kanzlei@dnoe.de | www.anwaelte-fuer-arbeitsrecht.de

30165 Hannover | Arbeitnehmeranwälte Hannover

Eva Büchele*, Sebastian Büchele-Stoffregen*, Sabrina Burkart*, Ute Kahl*,
Svenja Meergans, Christine Matern, Norbert Schuster, Marleen Neuling

Schulenburg Landstraße 20b

30165 Hannover

Telefon: 0511 700740 | Fax: 0511 7007422

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

45131 Essen | CNH Anwälte - Fachkanzlei Arbeitsrecht

Markus Neuhaus*, Nadine Burgsmüller*, Gunnar Herget*, Javier Davila Cano*,
Alexandra Kötting*, Gerda Reichel

Alfredstraße 220

45131 Essen

Telefon: 0201 7494840 | Fax: 0201 74948429

kanzlei@cnh-anwaelte.de | www.cnh-anwaelte.de

45739 Oer-Erkenschwick | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*

August-Schmidt-Straße 74

45739 Oer-Erkenschwick

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

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

60313 Frankfurt am Main | Büdel Rechtsanwälte

Detlef Büdel*, Udo Rein*, Christian Penno

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, Jan Tretow*

Falkensteiner Straße 77

60322 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*, Julia Windhorst, LL.M.*,
Thorsten Lachmann*, Thomas Menzel*

Adolfsallee 22

65185 Wiesbaden

Telefon: 0611 9500110 | Fax: 0611 95001120

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

68161 Mannheim | Dr. Dietrich Growe - Fachanwalt für Arbeitsrecht

Mannheim, O 4, 4

im ecos office center

68161 Mannheim

Telefon: 0621 8624610

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

70176 Stuttgart | Bartl Mausner Horschitz /Anwaltskanzlei

Ewald Bartl*, Benja Mausner*, Alexandra Horschitz*, Kevin Thiel, Tabea Kittel

Johannesstraße 75

70176 Stuttgart

Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320

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

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

77652 Offenburg | MARKOWSKI Arbeitsrecht – Kanzlei für Arbeitnehmer:Innen und Betriebsräte

Jürgen Markowski*, Julia Englert*, Miriam Brändle

Turmstraße 3

77652 Offenburg

Telefon: 0781 96052440 | Fax: 0781 96052449

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

79098 Freiburg | Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*

Berater für kollektives Arbeitsrecht: Prof. Dr. Sérgio Fortunato

Wilhelmstraße 10

79098 Freiburg

Telefon: 0761 3879211 | Fax: 0761 280024

kanzlei@hegarhaus.de | www.hegarhaus.de

80336 München | Kanzlei Rüdiger Helm – Menschenrechte im Betrieb

Dr. Rüdiger Helm, LL.M., Dennis Förg

Schwanthalerstraße 73

80336 München

Telefon: 089 268262 | Fax: 089 99951753

kanzlei@ruedigerhelm.de | www.ruedigerhelm.de

90429 Nürnberg | Manske & Partner

Beate Schoknecht*, Sabine Feichtinger*, Thomas Müller*,

Dr. Sandra B. Carlson*, LL.M., Andreas Bartelmeß*, Georg Sendelbeck*,

Axel Angerer*, Sebastian Lohneis*, Sabrina Eckert*, Tobias Hassler*, Elisa Urbanczyk

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

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.

• Redaktion



Rechtsanwalt Dr. Julian Richter,
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Müller-Knapp Hjort Wulff



Rechtsanwältin Julia Windhorst, LL.M.,
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Schütte, Lange & Kollegen

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