

Rundbrief

ARBEITNEHMERANWÄLTE

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

Betriebliche Qualifizierung und Betriebsrat

Beteiligungsrechte nutzen –
Belegschaften stärken | Seite 3

Manske & Partner

Bärenschanzstraße 4
90429 Nürnberg
Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 307319800
kanzlei@manske-partner.de
www.manske-partner.de

Die Eingruppierung von AT-Angestellten

Welche Informationen schuldet der Arbeitgeber? | Seite 8

Kürzung von Betriebsratsvergütungen

Aktuelle Praxiserfahrungen mit Arbeitgeberstrategien | 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

Betriebliche Qualifizierung und Betriebsrat

Beteiligungsrechte nutzen – Belegschaften stärken

Die Arbeitswelt verändert sich rasend, neue Technologien befeuern das. Hinzu kommt der Fachkräftemangel, der es den Firmen erschwert, ihre Stellen zu besetzen. Gerade jetzt zählt es sich aus, auf das vorhandene Personal zu setzen und dieses entsprechend zu qualifizieren – auch laut einer Studie der Bertelsmann-Stiftung. Können Betriebsräte mit Hilfe ihrer Beteiligungsrechte die Arbeitgeber beim Thema Qualifizierung nicht nur anstupsen, sondern auch aus dem Dornröschenschlaf wecken?

»Fachkräfteengpässe verschärfen sich weiter und ein Ende ist nicht in Sicht. Wir als Gesellschaft brauchen nachhaltige Lösungen, um den demografischen Wandel und die sozial-ökologische Transformation zu meistern. Dabei spielt Zuwanderung neben Aus- und Weiterbildung eine wichtige Rolle.«

Matthias Mayer, Migrationsexperte der Bertelsmann-Stiftung

→ Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs

Zunächst nehmen wir § 96 Absatz 1 Satz 2 Alternative 1 BetrVG in den Blick. Diese Vorschrift gewährt dem Betriebsrat das unscheinbare Recht, den Arbeitgeber aufzufordern, den Berufsbildungsbedarf im Betrieb zu ermitteln. Es handelt sich also um ein **Initiativrecht**. Wird dieser Bedarf ermittelt, verschiebt sich die Argumentationslast erheblich zu Ungunsten des Arbeitgebers, denn dieser muss die erforderlichen Informationen zusammentragen, wenn er sie nicht hat. Nur auf Basis einer möglichst genauen Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs lassen sich passgenaue Bildungsmaßnahmen entwickeln.





Was genau ist mit Berufsbildungsbedarf gemeint? Darunter versteht man das betriebliche Bildungsinteresse der Belegschaft, das man durch die Gegenüberstellung einer Ist-Analyse und eines Soll-Konzepts ermittelt. Beim Ist-Zustand sind Angaben zum Personalbestand, Qualifikationsniveau und der Fluktuation zu erheben. Das Soll-Konzept entspricht der Personalentwicklungsplanung. Hierunter fallen die künftigen Bedarfe an Personal und Qualifikationen, Unternehmensziele und Absatz-, Produktions- und Investitionsplanung.

Mit der Erlangung dieser Informationen haben Betriebsräte einen Hebel, mit dem sie Einfluss auf die Personalplanung nehmen können. Die Ausrede vieler Arbeitgeber, eine konkrete Personalplanung im Sinne des § 92 BetrVG gebe es bei ihnen im Betrieb nicht, zählt dann nicht. Sie sind vielmehr über die Ermittlung des Berufsbildungsbedarf **mittelbar dazu verpflichtet, eine Personalplanung aufzustellen** und diese dann auch vorzulegen. Damit werden die Voraussetzungen geschaffen, dass qualitativ hochwertige und auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer maßgeschneiderte Bildungsmaßnahmen durchgeführt werden können.

Die Betriebsräte müssen sich insbesondere nicht mit Aussagen der Arbeitgeber begnügen, dass im Betrieb kein Bildungsbedarf bestehe oder es bereits ein betriebliches Qualifizierungsprogramm gebe. Der Betriebsrat hat hier zwar kein zwingendes Mitbestimmungsrecht, kann aber **seit 2021**, als Absatz 1a in § 96 BetrVG eingefügt wurde, die **Einigungsstelle** anrufen. Diese hat zwar nur eine Einigung zu versuchen, verursacht dem Arbeitgeber aber erhebliche Kosten.

Reicht dieser Hebel noch nicht aus, um den Arbeitgeber auf den Weg Richtung bedarfsgerechter Qualifizierung zu stoßen, sollte der Betriebsrat § 97 Absatz 2 BetrVG kennen:

Mitbestimmung bei der Einführung von Bildungsmaßnahmen im Betrieb

Das in § 97 Absatz 2 BetrVG verankerte Mitbestimmungsrecht ist vielen Betriebsräten wohl gar nicht bekannt. Nur so lässt es sich erklären, dass es vielfach ungenutzt bleibt. Dabei kann der Betriebsrat mit dessen Hilfe darauf hinwirken, dass es überhaupt zu Maßnahmen der beruflichen Bildung kommt.

Dem § 97 Absatz 2 BetrVG kommt im Hinblick auf den Transformationsprozess und den Wandel in den Betrieben eine Schlüsselrolle zu. Die Situation im Betrieb ist folgende:

1. Der Arbeitgeber plant Maßnahmen, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert. Das Mitbestimmungsrecht greift erst recht, wenn die Maßnahmen, wie so oft, bereits durchgeführt wurden.
2. Zusätzlich reichen für die neue Tätigkeit die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten der betroffenen Beschäftigten nicht mehr aus.

Unter diesen beiden Voraussetzungen kann der Betriebsrat dann Bildungsmaßnahmen fordern, um die notwendige Anpassungsqualifikation zu ermöglichen. Ihm steht hierbei ein Initiativrecht zu. Er kann folglich von sich aus aktiv werden und Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung **auch gegen den Willen des Arbeitgebers über die Einigungsstelle durchsetzen**. Die Einigungsstelle kann festlegen, ob und welche Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung durchzuführen sind.

Die arbeitgeberseitigen Maßnahmen im Sinne des § 97 Absatz 2 BetrVG, die den Bildungsbedarf auslösen, sind weit zu verstehen. Der Begriff soll alle Sachverhalte umfassen, bei denen aufgrund des Tätigwerdens des Arbeitgebers ein Missverhältnis zwischen den Anforderungen und dem Ausbildungsstand der Arbeitnehmer entsteht oder zu entstehen droht.

Unter solche Maßnahmen fallen insbesondere auch die Änderung technischer Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe oder Arbeitsplätze. Ebenfalls kann es sich um organisatorische und personelle Maßnahmen wie Um- oder Versetzungen sowie die Übertragung anderer oder zusätzlicher Aufgaben handeln, wenn die vorhandenen Qualifikationen für die neue Tätigkeit nicht ausreichen.

Ob es sich um derartige Maßnahmen, die zu Qualifikationsverlusten führen, handelt, können Betriebsräte mit Hilfe der Daten aus der Bildungsbedarfsermittlung nach § 96 Absatz 1 Satz 2 Alternative 1 BetrVG – wie oben beschrieben – und den Informationen des Wirtschaftsausschusses ermitteln.

Die Vorschrift bezweckt, dass der Betriebsrat auch schon vorbeugend Beschäftigten dabei helfen kann, Qualifikationsdefizite auszugleichen, die durch arbeitgeberseitige Maßnahmen entstehen. Arbeitnehmer sollen also im besten Fall keine Kündigung wegen fehlender Qualifizierung mehr erhalten. Passende Qualifikation ist aber auch ein Aspekt gesunder und gerecht bezahlter Arbeit. Auch für den Arbeitgeber zahlt es sich, insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels, aus, auf das vorhandene Personal zu setzen.

Mitbestimmung bei der Durchführung

Der Vollständigkeit halber soll **§ 98 BetrVG** noch abschließend betrachtet werden, der sich auf die Modalitäten der Durchführung von betrieblicher Bildung bezieht. In diesem Paragraphen verbergen sich einige echte Mitbestimmungsrechte. Während die Absätze 1–5 berufliche Bildungsmaßnahmen betreffen, schließt § 98 Absatz 6 BetrVG sogar die außerberuflichen Bildungsmaßnahmen mit ein.

§ 98 Absatz 1 BetrVG bezieht sich auf die Durchführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen, Absatz 3 auf die Auswahl der daran teilnehmenden Arbeitnehmer. Hier hat der Betriebsrat aber nur hinsichtlich des „Wie“ mitzubestimmen –



die Entscheidung, ob Berufsbildungsmaßnahmen durchgeführt werden, ist hierüber nicht erzwingbar. Das ist im Rahmen der §§ 96 ff. nur über den bereits erwähnten § 97 Absatz 2 BetrVG möglich.

Innerhalb des § 98 Absatz 1 BetrVG bezieht sich das Mitbestimmungsrecht auf die Auswahl von Zeit und Ort der Veranstaltung sowie auf die Ausbildungsmethoden und zum Beispiel auch darauf, ob Präsenz- oder Onlineveranstaltungen durchgeführt werden.

Absatz 2 gibt dem Betriebsrat ein Widerspruchsrecht, wenn ungeeignete Personen mit den Bildungsmaßnahmen beauftragt sind.

Fazit

Im Rahmen der Transformationsprozesse einer digitalen Arbeitswelt werden Qualifizierungsansprüche immer essentieller. Umso wichtiger ist es, dass Betriebsräte ihre Möglichkeiten kennen, gemeinsam mit dem Arbeitgeber und den Belegschaften diese Prozesse erfolgversprechend zu gestalten. Denn nicht nur die Arbeitgeber sind hier für die Weiterbildungsmaßnahmen zu begeistern, auch die Arbeitnehmer misstrauen oftmals einer Erfassung ihrer Leistung und ihrer Qualifikation. Daher können diese Herausforderungen nur im Miteinander und unter frühzeitiger Einbindung aller Beteiligten gemeistert werden.



3-Stufen-Modell der Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei Qualifizierungsmaßnahmen

Siehe:

- Markowski, NZA 2022, Seite 744 – zu § 97 Absatz 2 BetrVG
- Krause, NZA 2022, Seite 737 – zum 3-Stufen-Modell
- Markowski, ArbRB 2022, Seite 217 – zu § 96-98 BetrVG
- Kleinebrink, DB 2018, Seite 254 – zu § 96 Absatz 1 Satz 2 BetrVG
- Pristin – Qualifizierung vermeidet Kündigung, AiB 12/2021, Seite 14 – Handlungsanweisung zur Bildungsplanung für Betriebsräte
- <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2021/november/fachkraeftemangel-in-deutschen-unternehmen-groesser-als-erwartet>



Rechtsanwältin Julia Deiss

Offenburg

Rechtsanwalt Jürgen Markowski

Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Offenburg

Die Eingruppierung von AT-Angestellten

Welche Informationen schuldet der Arbeitgeber?

Gerade wenn es um personelle Maßnahmen bei außertariflich Beschäftigten geht, geizen Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat mit Informationen. Die spärlichen Mitteilungen, die sie im Rahmen der Anhörung geben, machen es dem Betriebsrat oft nicht möglich, die Eingruppierung zu überprüfen. Doch welche Informationen kann der Betriebsrat verlangen? Wann ist die Unterrichtung vollständig und wann wird der Fristenlauf ausgelöst?



- Für die Arbeitnehmergruppe der AT-Angestellten ist das Betriebsverfassungsgesetz uneingeschränkt anwendbar, solange es sich nicht um leitende Angestellte handelt. Das gilt auch für die §§ 99 ff., in denen die BR-Beteiligung bei personellen Maßnahmen geregelt ist. Von der Arbeitgeberseite wird es gerne anders dargestellt. Insbesondere wenn es um die Anhörung des Betriebsrats zu einer Ein- oder Umgruppierung von Arbeitnehmern als außertarifliche Angestellte geht. Dann heißt es oft lediglich: „Vorgesehene Tarifgruppe: AT“. Weitere Informationen stünden dem Betriebsrat nicht zu.

Das stellt den Betriebsrat vor mehrere Probleme. Er kann weder beurteilen, ob das Aufgabengebiet des Mitarbeiters höhere Anforderungen stellt, als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe verlangt, noch, ob sein Entgelt und allgemeine Arbeitsbedingungen im Ganzen gesehen die tariflichen Mindestbestimmungen überschreiten. Die fehlenden Informationen führen einerseits dazu, dass die Anhörungsfrist nach § 99 BetrVG nicht in Lauf gesetzt wird, und zum anderen dazu, dass der Betriebsrat die korrekte Eingruppierung/Umgruppierung nicht beurteilen kann und daher besser vorsorglich die Zustimmung verweigert.

Was ist eine Eingruppierung?

Unter Eingruppierung versteht man die Festlegung, nach welcher Entgeltgruppe innerhalb einer Vergütungsordnung ein Arbeitnehmer zu entlohnen ist. Der Anspruch auf ein bestimmtes Entgelt ergibt sich schon aus der geltenden Vergütungsordnung, nicht erst aus dem Vorgang der Eingruppierung. Mit der Eingruppierung wendet der Arbeitgeber also die Vergütungsordnung nur auf den Arbeitnehmer an und teilt mit, welche Entgeltgruppe er für zutreffend hält.

Bei dieser rechtlichen Beurteilung wirkt der Betriebsrat mit. Es handelt sich nicht um ein Mitbestimmungsrecht im eigentlichen Sinn, sondern um ein Mitbeurteilungsrecht. Die Eingruppierung fällt in der Regel mit der Einstellung zusammen. Der Betriebsrat kann einer Einstellung zustimmen und zugleich der Eingruppierung die Zustimmung versagen.

Was ist eine Umgruppierung?

Mit Umgruppierung ist jede Änderung an der festgelegten Entgeltgruppe gemeint, also eine Neu-Eingruppierung. Hintergrund kann zum Beispiel sein, dass dem Arbeitnehmer eine veränderte Tätigkeit zugewiesen ist oder sich die Vergütungsordnung geändert hat. Möglich ist auch, dass der Arbeitgeber bei unveränderten Umständen seine frühere Eingruppierung korrigieren will.

Die Umgruppierung kommt oft im Zusammenhang mit einer Versetzung vor. Auch hier kann die Entscheidung des Betriebsrats zu beiden Maßnahmen unterschiedlich ausfallen.

Was soll das Mitbestimmungsrecht bei Ein- und Umgruppierung absichern?

Der Betriebsrat wacht – vereinfacht gesagt – über die faire Bezahlung. Die Rechtsprechung drückt es so aus: Das Beteiligungsrecht im Rahmen der Eingruppierung/Umgruppierung soll es dem Betriebsrat ermöglichen, die Auslegung und einheitliche sowie gleichmäßige Anwendung der betrieblichen Vergütungsordnung in gleichen und vergleichbaren Fällen zu sichern. Es soll zur innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und Transparenz der im Betrieb vorgenommenen Eingruppierungen beitragen (Bundesarbeitsgericht 1995). Um diese geht es auch bei der Frage, ob ein Arbeitnehmer noch der tariflichen Vergütungsordnung unterfällt oder ob er Tätigkeiten erbringt, deren Merkmale diejenigen der obersten tariflichen Vergütungsgruppe übersteigen (vgl. BAG 2003).

Die Mitbestimmung besteht darin, dass der Betriebsrat die vom Arbeitgeber vorgesehene Entgeltgruppe ergebnisoffen prüft. Er kann feststellen, dass die Eingruppierung zutreffend erfolgt ist; es kann aber auch passieren, dass der Betriebsrat die vom Arbeitgeber angenommene Entgeltgruppe als fehlerhaft beurteilt. Ebenso kann festgestellt werden, dass die Tätigkeiten die oberste Tarifgruppe übersteigen, also eine Eingruppierung außerhalb des tariflich geregelten Bereichs zu erfolgen hat.

Welche Informationen und Unterlagen darf der Betriebsrat verlangen?

Welche Informationen und Unterlagen der Betriebsrat verlangen darf, ergibt sich aus dem Sinn der Betriebsratsanhörung: Die Unterrichtung des Betriebsrates erfolgt grundsätzlich im Zusammenhang mit einer personellen Maßnahme im Sinn des § 99 BetrVG, so dass so viele Informationen gegeben werden müssen, dass der Betriebsrat prüfen kann, ob er der Maßnahme zustimmen kann oder ob es einen gesetzlichen Grund gibt, die Zustimmung zu verweigern.

Generell gilt, dass der Betriebsrat über die konkreten **Aufgaben** und **Verantwortungsbereiche** der betroffenen Arbeitnehmer unterrichtet werden muss. Die tatsächlich auszuübende Tätigkeit ist entscheidend. Auf die Bezeichnung der Position kommt es nicht an. In den Tarifverträgen sind die Positionen, Tätigkeiten und Verantwortungsbereiche umschrieben und jeweils nach fachlichem oder disziplinarischem Weisungsrecht einer bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. Diesen Strukturen muss der Betriebsrat die vorgelegte Aufgabenbeschreibung zuordnen können.

Bei Umgruppierungen gehört zu einer vollständigen Unterrichtung die Angabe der bisherigen und der vorgesehenen Vergütungsgruppe sowie die Erläuterung der Gründe, weshalb der Arbeitnehmer anders als bisher einzureihen ist. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber auch über alle ihm bekannten Umstände zu informieren, die die Vergütungsordnung betreffen.

Beispiele aus der Praxis:

→ Maßgeblicher Tarifvertrag galt noch nicht

Ein Grund für eine Zustimmungsverweigerung kann gegeben sein, wenn der Arbeitgeber die Ein- oder Umgruppierung in einen nicht zur Anwendung kommenden Tarifvertrag vornehmen will (vgl. BAG 12.01.2011). Es handelt sich dann um eine Zustimmungsverweigerung nach § 99 Absatz 2 Nr. 1 BetrVG.

In dem Fall, über den das BAG zu entscheiden hatte, galten die für die Ein- oder Umgruppierung maßgeblichen Tarifverträge noch nicht, weil sie noch nicht von allen Tarifparteien unterzeichnet waren. Der Arbeitgeber war daher prinzipiell verpflichtet, dies dem Betriebsrat ebenso mitzuteilen wie die Gründe dafür, dass die Ein- oder Umgruppierung gleichwohl erfolgen sollte. Kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass diese Umstände bekannt sind, ist es allerdings Sache des Betriebsrats, weitere Informationen zu verlangen, wenn er nicht über alle für die Ausübung seines Mitbestimmungsrechts erforderlichen Angaben verfügt (BAG 12.01.2011).

→ Einzelvertrag musste vorgelegt werden

In einem Beschlussverfahren vor dem Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hatte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat nur die Wertung „AT“ mitgeteilt, ohne eine Tätigkeitsbeschreibung vorzulegen. Die Arbeitgeberin hatte auch nicht erläutert, warum die Tätigkeit der betroffenen Mitarbeiterin höhere Anforderungen stellen sollte als die höchste tarifliche Beschäftigtengruppe. Ebenso wenig hatte die Arbeitgeberin über das Entgelt und die allgemeinen Arbeitsbedingungen informiert. Sie hatte auch keinen Einzelvertrag vorgelegt, mit dem die Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages herausgenommen worden war. Die Arbeitgeberin hatte gegenüber dem Betriebsrat noch nicht einmal behauptet, dass es solch einen Vertrag gebe.

Während des gerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahrens ergänzte die Arbeitgeberin die Angaben um den Zusatz „höher als E13“. Auch diese Angabe reichte nicht aus, damit der Betriebsrat mitbeurteilen konnte, ob die Mitarbeiterin dem AT-Bereich zuzuordnen war. Schließlich teilte die Arbeitgeberin in einem gerichtlichen Schriftsatz mit, das Jahresgehalt liege bei 85.000 Euro plus Dienstwagen der Kategorie C, und listete die geltenden Betriebsvereinbarungen auf, ohne jedoch deutlich zu machen, dass diese Informationen auch dazu dienen sollten, den Betriebsrat ergänzend und abschließend zu unterrichten. Das Landesarbeitsgericht sah die Unterrichtung daher als nicht ausreichend an und rügte auch, dass der Einzelvertrag nicht vorgelegt worden war, mit dem die Mitarbeiterin aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages herausgenommen worden war.

Die Frist für die ordnungsgemäße Unterrichtung war somit nicht einmal in Lauf gesetzt worden. Folglich sah sich das Gericht auch nicht befugt, die fehlende Zustimmung zu ersetzen.

Praxistipps

Wie die Rechtsprechung zeigt, beurteilt der Betriebsrat auch bei AT-Angestellten die Eingruppierung mit. Der Arbeitgeber muss also weit mehr liefern als den Hinweis, dass die Vergütung außertariflich ist. Der Betriebsrat muss einerseits die Abgrenzung zwischen dem tariflich geregelten und dem übertariflichen Bereich selbst prüfen können. Andererseits kann es auch im übertariflichen Bereich eine – nach § 87 Absatz 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtige – Vergütungsordnung geben, in die die Arbeitnehmer einzugruppieren sind wie in einen Tarif.

Hinsichtlich der notwendigen Informationen sollte der Betriebsrat auch einen Blick in den Tarifvertrag werfen. Zum Beispiel grenzt der Manteltarifvertrag für die chemische Industrie in mehreren Bundesländern, wie Hessen und Rheinland-Pfalz, den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages für AT-Angestellte dahingehend ein, dass er nicht gilt, sofern die Angestellten per Einzelvertrag unter Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß §§ 99 ff. BetrVG aus dem Geltungsbereich herausgenommen worden sind. Daraus ergibt sich ein Informationsanspruch bezüglich des Einzelvertrages.

Eventuell ist auch eine **Abstandsregelung** im Tarifvertrag vorhanden? Solche Tarifbestimmungen verbieten dem Arbeitgeber, die niedrigste AT-Vergütung nur knapp über der höchsten Tarifvergütung anzusiedeln. Wo es solche Abstandsregeln gibt, sollte der Betriebsrat nachrechnen und das geplante AT-Gehalt mit dem Gehalt der obersten Tarifgruppe vergleichen.

Siehe:

- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 31.10.1995, Aktenzeichen 1 ABR 5/95, NZA 1996, Seite 890 – Mitbestimmung des Betriebsrats bei Eingruppierung von übertariflichen Angestellten
- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 23.09.2003, Aktenzeichen 1 ABR 35/02, NZA 2004, Seite 800 – Eingruppierung in Vergütungsordnung
- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 12.01.2011, Aktenzeichen 7 ABR 25/09, BeckRS 2011, 72570 – Umgruppierung aufgrund eines noch nicht geltenden Tarifvertrags; Betriebsrat muss unter Umständen weitere Informationen verlangen
- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 21.03.2018, Aktenzeichen 7 ABR 38/16, NZA 2018, Seite 1090 – Mitbestimmung bei Ein- und Umgruppierung, Zustimmungsersetzung, anwendbare Vergütungsordnung, außertarifliche Zulagen
- Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 03.11.2021, Aktenzeichen 7 TaBV 17/20, BeckRS 2021, 51746 – Vorlage des Einzelvertrages, der den Arbeitnehmer von der Tarifierung ausnimmt



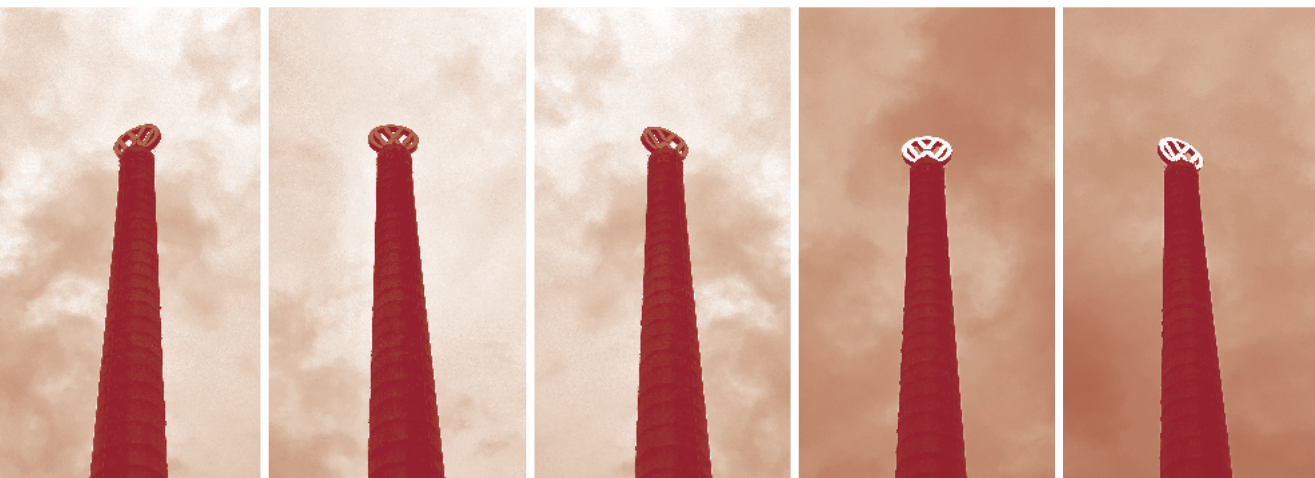
Rechtsanwältin Anne-Kathrin Rothhaupt

Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Frankfurt am Main

Kürzung von Betriebsratsvergütungen

Aktuelle Praxiserfahrungen mit Arbeitgeberstrategien

Gewerkschaften und Betriebsratsmitglieder berichten aktuell vermehrt, dass Arbeitgeber versuchen, das Arbeitsentgelt von Betriebsratsmitgliedern zu kürzen. Dazu tragen unglückliche oder schlicht falsche gerichtliche Entscheidungen bei. Hauptsächlich zu nennen ist hier ein Urteil des Landgerichts Braunschweig vom Februar 2021 zu den Anklagen wegen Untreue gegen mehrere Manager von VW. Zwar kam es zum Freispruch. Das Landgericht hat aber in den Entscheidungsgründen einige unzutreffende Aussagen zur Betriebsratsvergütung getroffen und eine ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ignoriert. Auch eine Entscheidung des BAG von 2016 macht überraschend Probleme.



→ Zwei aktuelle Entscheidungen – Kritik und Folgen

1. Die »Volkswagen-Entscheidung« 2021 des Landgerichts Braunschweig

Der erste Leitsatz des Urteils des Landgerichts Braunschweig vom 28.09.2021 lautet:

»Aufgrund des unentgeltlichen Ehrenamts ist eine Bezahlung von Betriebsräten als 'Co-Manager' oder 'auf Augenhöhe' mit den Verhandlungspartnern auf Arbeitgeberseite unzulässig. Eine entsprechende 'tätigkeitsbezogene' Vergütung ist mit den §§ 37, 78 BetrVG nicht vereinbar. Zugrunde zu legen ist die betriebsübliche Entwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer, mithin der typische Normalverlauf. Sonderkarrieren können nicht zugrunde gelegt werden. Die Fähigkeiten und Kenntnisse, die das Betriebsratsmitglied während seiner Zeit im Betriebsrat erwirbt, dürfen keine Berücksichtigung finden.«

In den Entscheidungsgründen stellt das LG Braunschweig die BAG-Rechtsprechung zu den §§ 37, 78 Betriebsverfassungsgesetz kurz dar, die unter anderem das Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot und den Entgeltschutz für Betriebsratsmitglieder regeln. Anschließend gibt es drei Literaturansichten wieder und schließt sich dann der strengsten hiervon an, um zu dem im Leitsatz zusammengefassten Ergebnis zu kommen. Dabei ignoriert das Gericht die kurz zuvor noch zitierte BAG-Rechtsprechung.

1.1. Ständige Rechtsprechung des BAG

Die Auffassung des LG Braunschweig läuft im Ergebnis darauf hinaus, dass die Betriebsratsvergütung sich nur nach § 37 Absatz 4 BetrVG bestimme, wonach das „Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats (...) einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden [darf] als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung“. Die betriebsübliche Entwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer sei also allein entscheidend für die Vergütung der Betriebsratsmitglieder.

Im Gegensatz dazu legt das Bundesarbeitsgericht **§ 37 Absatz 4 BetrVG** in ständiger Rechtsprechung so aus, dass er einen **Mindestanspruch** begründet. Daneben kann sich aus § 78 Satz 2 BetrVG (Benachteiligungsverbot) ein eigenständiger Anspruch auf eine höhere Vergütung ergeben, wenn ein Betriebsratsmitglied nur in Folge der Amtsübernahme nicht in eine Position mit höherer Vergütung aufgestiegen ist.

Kann ein Betriebsratsmitglied also nachweisen, dass es eine Stelle mit der höheren Vergütung erhalten hätte, wenn es nicht Betriebsratsmitglied geworden oder geblieben wäre, hat es daher Anspruch auf diese höhere Vergütung. Behauptet das Betriebsratsmitglied, Anspruch auf eine höhere Vergütung zu haben, muss es den entsprechenden Beweis führen. Dazu können auch Hilfstatsachen herangezogen werden. Außerdem gilt eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast mit Blick auf die inneren Beweggründe des Arbeitgebers dafür, dass er die Bewerbung eines Betriebsratsmitglieds auf eine Position mit höherer Vergütung abgelehnt hat.

In der umgekehrten Situation trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass er eine zu hohe Vergütung zugesagt und gezahlt hat. Wenn der Arbeitgeber also eine höhere Vergütung später kürzen will, gehen die Gerichte zunächst einmal davon aus, dass der Arbeitgeber diese Vergütung zahlt, weil das Betriebsratsmitglied ohne das Betriebsratsamt eine entsprechende Position erhalten hätte. Der Arbeitgeber darf die Vergütung nur kürzen, wenn er den Nachweis erbringt, dass er tatsächlich unter Verstoß gegen das Begünstigungsverbot eine zu hohe Vergütung gezahlt hat. Das gilt erst recht, wenn es sogar ein Angebot auf eine solche Position gegeben hat, welches das Betriebsratsmitglied nur abgelehnt hat, um im Amt zu bleiben.

Bei Berücksichtigung dieser ständigen Rechtsprechung des BAG lassen sich wesentliche Teile der Begründung des LG Braunschweig nicht aufrechterhalten.

1.2. Folgen in der Praxis

Einige Arbeitgeber nutzen die undifferenzierten arbeitsrechtlichen Aussagen und die einschränkende Auslegung der §§ 37, 78 BetrVG des Landgerichts Braunschweig, um die Kürzung von Betriebsratsvergütungen zu begründen. Vordergründig wird auf Compliance-Erfordernisse verwiesen. Tatsächlich dürfte es in vielen Fällen schlicht darum gehen, starke Betriebsräte zu schwächen. Anders ist es kaum zu erklären, wenn selbst in Fällen, in denen nachweisbar die Voraussetzungen von § 78 Satz 2 BetrVG nach der ständigen BAG-Rechtsprechung erfüllt sind, Vergütungskürzungen versucht werden.

Die Staatsanwaltschaft hat gegen das Urteil des LG Braunschweig Revision eingelegt, weil eine Strafbarkeit letztlich wegen eines sogenannten Tatbestandsirrtums und damit wegen fehlenden Vorsatzes verneint wurde. Mittlerweile hat der Bundesgerichtshof die Angelegenheit an das Landgericht zurückverwiesen. Eine andere Strafkammer des Landgerichts muss neu verhandeln und entscheiden. Der vom LG festgestellte Tatbestand genügt nicht den gesetzlichen Anforderungen, so dass der BGH nicht selbst entscheiden konnte, ob die betriebsverfassungsrechtlichen Grundsätze zur Betriebsratsvergütung eingehalten worden sind. Ob der BGH auch klargestellt hat, was die zutreffenden betriebsverfassungsrechtlichen Grundsätze sind, lässt sich der bisher allein vorliegenden Pressemitteilung nicht entnehmen.

Es bleibt zu hoffen, dass der Bundesgerichtshof klarstellende Aussagen über die zutreffende Auslegung der §§ 37, 78 BetrVG im Sinne der Rechtsprechung des BAG treffen oder zumindest – sollte es darauf ankommen – den Gemeinsamen Senat der obersten Gerichtshöfe anrufen wird.

2. Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts 2016 zu Teilfreistellungen

2.1. Es geht um teilfreigestellte Betriebsratsmitglieder

In dem Fall, der der BAG-Entscheidung vom 18.05.2016 zugrunde liegt, ging es um einen teilfreigestellten Betriebsratsvorsitzenden. Das Betriebsverfassungsgesetz gewährt Betriebsratsmitgliedern zwei unterschiedliche Arten von zeitlichen Freiräumen für die Betriebsratsarbeit: Einerseits die Arbeitsbefreiung nach Bedarf (§ 37 Absatz 2), andererseits die dauerhafte Freistellung nach § 38, die für eine begrenzte Anzahl von Mitgliedern möglich ist. Die dauerhafte Freistellung kann seit 2001 auch für einen festen Anteil der Arbeitszeit geschehen (Teilfreistellung).

Der teilfreigestellte Betriebsratsvorsitzende hatte vor der Amtsübernahme **Nachtarbeit** geleistet und verschob diese anlässlich der Amtsübernahme im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber auf die Tagarbeitsstunden. Laut dem gerichtlich festgestellten Sachverhalt erfolgte die Verschiebung des Arbeitsbeginns durch eine Vereinbarung, um den Mitarbeitenden eine bessere Kontaktaufnahme während der Arbeitszeit des



Betriebsratsvorsitzenden zu ermöglichen. Der überwiegende Teil der Belegschaft in dem Betrieb nahm seine Arbeit erst um 10 Uhr auf, also außerhalb der Nachtarbeitsstunden. Für die Nachtarbeit waren **Zuschläge** gezahlt worden; diese stellte der Arbeitgeber nun ein – zulässigerweise, wie das BAG meint.

An dieser Entscheidung des BAG ist bereits fraglich, warum eine Verschiebung der Arbeitszeit zum Wegfall der Nachtarbeitszuschläge führen soll, wenn diese Verschiebung zur besseren Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben und auf Wunsch des Arbeitgebers erfolgte. Jedenfalls kann vor dem Hintergrund dieser Rechtsprechung teilfreigestellten Betriebsratsmitgliedern nur geraten werden, ihre (verbleibende) Arbeitszeit nicht generell zu verschieben, wenn die Arbeitszeit damit aus zuschlagspflichtigen Zeiträumen fällt.

2.2. Konsequenzen auch für vollständig freigestellte Betriebsratsmitglieder?

Manche Arbeitgeber leiten aus dem Urteil Konsequenzen auch für vollständig freigestellte Betriebsratsmitglieder ab, die vor der Freistellung zuschlagspflichtige Schicht- oder Nachtarbeit geleistet haben.

Es ist jahrzehntelange übliche und unbestrittene Praxis, dass freigestellte Betriebsratsmitglieder ihre Arbeitsleistung – die Betriebsratsstätigkeit – im Rahmen ihrer individuellen Arbeitszeitdauer **während der betriebsüblichen Arbeitszeit** frei einteilen können, ohne dem Direktionsrecht des Arbeitgebers zu unterliegen. Das entspricht der Auslegung von § 38 BetrVG durch die ständige Rechtsprechung und selbst durch arbeitgebernahe Kommentare zum Betriebsverfassungsgesetz. Entfallen aufgrund der Betriebsratsstätigkeit Zuschläge (zum Beispiel Schicht- und Nachtarbeitszuschläge), werden diese nach dem Lohnausfallprinzip fortgezahlt (§ 37 Absatz 2 BetrVG). Zu diesem Zweck kann auch eine Pauschale gewährt werden.

Einige Arbeitgeber sind nun der unzutreffenden Auffassung, dass aufgrund der Entscheidung des BAG **Zuschläge wegfallen** müssten, die vor der Freistellung im Rahmen eines Schichtmodells noch gezahlt worden sind. Dies ließe sich nur vermeiden, wenn die freigestellten Betriebsratsmitglieder auch während ihrer Freistellung im Schichtplan eingeteilt würden und grundsätzlich entsprechend der Einteilung arbeiten müssten. Eine von der individuellen Schichteinteilung abweichende Arbeitszeit müsse jeweils an- und abgemeldet werden und sei nur unter den Voraussetzungen des § 37 Absatz 3 BetrVG zu vergüten, also bei Vorliegen betriebsbedingter Gründe. Die außerhalb der Schichten geleistete Arbeit würde dann durch Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung ausgeglichen werden.

Es ist offensichtlich, dass diese Auffassung die dauerhafte Freistellung ad absurdum führen würde. Darüber hinaus ergäben sich ein unverhältnismäßiger Verwaltungsaufwand sowie eine untragbare Unsicherheit für die betroffenen Betriebsratsmitglieder, wann betriebsbedingte Gründe im Sinne des § 37 Absatz 3 BetrVG für eine abweichende Arbeitszeit im Einzelfall vorliegen.

Wäre die Auffassung der Arbeitgeber richtig, dass auch für Freigestellte das Arbeitszeitmodell vor der Freistellung gelten soll, gäbe es unter den Freigestellten in vielen Betrieben eine durch nichts zu rechtfertigende Differenzierung: Wer vor der Freistellung mit dem Arbeitgeber sog. Vertrauensarbeitszeit vereinbaren konnte, dürfte nach Meinung der Arbeitgeber auch als Freigestellter Vertrauensarbeitszeit leisten. Wer aber vorher in Schicht gearbeitet hat, müsste auch weiter in Schicht arbeiten, obwohl er dieselben Aufgaben wahrzunehmen hat wie sein Kollege in Vertrauensarbeitszeit. Noch praxisfremder wird es, wenn Beschäftigte vorher in kontinuierlicher Schicht oder ausschließlich in Nachtschicht gearbeitet haben. Denn dann müssten diese Freigestellten auch regelmäßig am Wochenende bzw. nachts Betriebsratsarbeit leisten und stünden dann zu den normalen Arbeitszeiten für spontane Auskunftsbeglehen der Belegschaft, aber auch für spontane Anfragen der Personalabteilung nicht zur Verfügung.

Betroffene freigestellte Betriebsratsmitglieder sind vor die Wahl zwischen Pest und Cholera gestellt: Entweder sie lassen sich auf die Forderungen der Arbeitgeber ein, was zu einer erheblichen Behinderung ihrer Betriebsratsstätigkeit führen würde, oder sie verlieren erst einmal ihre Zuschläge, die nicht selten einen großen Teil der Vergütung ausmachen.

Praxishinweise

Das Belastende an den Kürzungen von Betriebsratsgehältern ist, dass Arbeitgeber sie in der Regel von einem Tag auf den anderen umsetzen und es nahezu keine rechtlichen Möglichkeiten gibt, eine schnelle Klärung herbeizuführen oder jedenfalls eine vorläufige Weiterzahlung bis zur Klärung zu erreichen.

Arbeitgeber begründen die sofortige Umsetzung der Kürzung damit, dass eine Vereinbarung über das Arbeitsentgelt, die gegen das Gesetz verstößt, unwirksam ist (§ 134 BGB). In der Konsequenz wird weder eine Änderungskündigung ausgesprochen, bei der zumindest eine Kündigungsfrist greifen könnte und der Betriebsrat nach § 102 BetrVG anzuhören wäre, noch wird beim Betriebsrat die Zustimmung zu einer Abgruppierung nach § 99 BetrVG eingeholt.

Es ist in aller Regel nicht möglich, durch einstweiligen Rechtsschutz die vorläufige Weiterzahlung der bisherigen Vergütung zu erreichen.

Daher bleibt den betroffenen Betriebsratsmitgliedern nur die Klage auf Zahlung des vorenthaltenen Vergütungsanteils. Da bis zu einer Entscheidung der zweiten Instanz bis zu zwei Jahre vergehen können, wird deutlich, welche einschneidenden Konsequenzen eine solche Vergütungskürzung für die Betroffenen haben kann. Jeder kann für sich gedanklich durchspielen, was es bedeutet, wenn über zwei Jahre 10 %, 20 % oder sogar 40 % der Vergütung wegfielen. Dazu kommt die immer bestehende Ungewissheit, ob die Gerichte am Ende zu den eigenen Gunsten entscheiden.



Was kann kurzfristig erreicht werden? Die Unterstützung sowohl im betrieblichen als auch im privaten Umfeld ist von großer Bedeutung. Insbesondere dann, wenn es sich in Wahrheit um einen persönlichen Angriff auf das betroffene Betriebsratsmitglied handelt, ist starker Rückhalt gefragt. Dabei kommt den Gewerkschaften eine wichtige Rolle zu. Es ist zu prüfen, inwieweit die Angelegenheit auf einer höheren Ebene eskaliert werden kann, zum Beispiel im Aufsichtsrat oder bei den Anteilseignern, insbesondere bei Beteiligung der öffentlichen Hand. Bei einem starken Rückhalt in der Belegschaft kann auch diese „mitgenommen“ werden.

Neben den (betriebs-)politischen sind die rechtlichen Handlungsoptionen des Betriebsratsgremiums beschränkt:

- Der Betriebsrat kann ein Verfahren nach **§ 101 BetrVG** einleiten, um zu erzwingen, dass der Arbeitgeber ihn zur Eingruppierung anhört (§ 99 BetrVG), sofern es eine (insbesondere tarifliche) Vergütungsordnung gibt. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat in einer vereinzelt gebliebenen Entscheidung zwar die Auffassung vertreten, bei der Betriebsratsvergütung nach §§ 37, 78 BetrVG seien die §§ 99 ff. BetrVG nicht anwendbar. Diese Entscheidung ist jedoch falsch. Ansonsten würde Betriebsratsmitgliedern der Schutz der §§ 99 ff. BetrVG entzogen, was eine unzulässige Benachteiligung bedeuten würde. Allerdings ist der praktische Nutzen eines solchen Verfahrens gering, da auch auf diesem Weg nicht erreicht werden kann, dass zumindest vorläufig die „alte“ Vergütung weitergezahlt wird.
- Bei entsprechenden belastbaren Hinweisen sollte der Betriebsrat prüfen, ob ein **Antrag auf Unterlassung** von einseitigen Kürzungen vereinbarter Entgelte, gestützt auf das Benachteiligungsverbot nach § 78 Satz 2 BetrVG oder auch § 23 Absatz 3 BetrVG, strategisch sinnvoll ist. Juristisch dürfte es meist schwierig sein, nachzuweisen, dass der Arbeitgeber andere Ziele als die bloße Durchsetzung seiner Rechtsauffassung verfolgt. Arbeitgeberseitige Maßnahmen, die auf einer falschen Rechtsauffassung beruhen, stellen allein noch keinen groben Verstoß dar. Wenn es aber Anhaltspunkte dafür gibt, dass der Arbeitgeber über die Vergütungskürzung das Betriebsratsmitglied durch den finanziellen Nachteil unter Druck setzen möchte, ist der Erfolg eines solchen Verfahrens nicht von vornherein ausgeschlossen. Anhaltspunkte können bestehen, wenn es bereits eine Historie benachteiligender Maßnahmen und Verstöße gegen das Betriebsratsverfassungsgesetz durch den Arbeitgeber gibt und die Begründung für die Vergütungskürzung rechtlich kaum vertretbar ist. Wichtiger als ein mögliches Obsiegen ist aber, ob das arbeitsgerichtliche Verfahren dazu genutzt werden kann, Gegendruck aufzubauen und aus der passiven Verteidigungsrolle herauszukommen. In Ausnahmefällen – soweit klare Belege für ein vorsätzliches rechtswidriges Vorgehen vorliegen – kann der Betriebsrat sogar über einen Strafantrag nachdenken (§ 119 Absatz 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG). Da solche Strafverfahren erfahrungsgemäß meist ohne Ergebnis eingestellt werden,

müssen die Beteiligten auch hier realistische Erwartungen an die Erfolgsaussichten haben. Ein realistisches Ziel kann die Änderung des Arbeitgeberverhaltens sein, in aller Regel aber nicht die Verurteilung („Bestrafung“) durch ein Strafgericht.

Siehe:

- Untreue bei der Betriebsratsvergütung („Volkswagen-Entscheidung“): Landgericht Braunschweig, Urteil vom 28.09.2021, Aktenzeichen 16 KLs 406 Js 59398/16 (85/19), Juris; zurückverwiesen durch Urteil des Bundesgerichtshofs vom 10.01.2023, Aktenzeichen 6 StR 133/22, Pressemitteilung 003/2023 unter www.bundesgerichtshof.de
- Verschiebung der Arbeitszeit wegen Tätigkeit als Betriebsratsmitglied – Nachtarbeitszuschläge: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.05.2016, Aktenzeichen 7 AZR 401/14, NZA 2016, Seite 1212
- Koch/Kudlich/Thüsing, Betriebsratsvergütung vor dem Strafgericht – Die Volkswagen-Entscheidung des LG Braunschweig aus arbeits-, gesellschafts- und strafrechtlicher Perspektive, ZIP 2022, Seite 1
- Betriebsratsvergütung – Benachteiligung und Darlegungslast: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.01.2021, Aktenzeichen 7 AZR 52/20, NZA 2021, Seite 864
- Vergütung des freigestellten Betriebsratsmitglieds – Anpassung an berufliche Entwicklung: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22.01.2020, Aktenzeichen 7 AZR 222/19, NZA 2020, Seite 594
- Keine pauschale Schichtzulage für freigestelltes Betriebsratsmitglied nach Schichtwegfall: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 17.09.2019, Aktenzeichen 19 Sa 15/19, NZA-RR 2020, Seite 19
- Freie Arbeitszeiteinteilung bei freigestellten Betriebsratsmitgliedern: GK-BetrVG, 12. Auflage, § 38, Randnummer 90 f.; Richardi, BetrVG, 17. Auflage, § 38, Randnummer 52
- Einzuhaltende Arbeitszeit eines freigestellten Betriebsratsmitgliedes bei Herausnahme aus bestehender Gleitzeitregelung: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 26.05.1993, Aktenzeichen 18 Sa 303/93, NZA 1994, Seite 720
- Anwesenheitszeiten eines freigestellten Betriebsratsmitglieds: Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 08.11.2007, Aktenzeichen 9 TaBV 37/07, <https://openjur.de/u/365772.html>
- Direktionsrecht hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit bei freigestellten Betriebsratsmitgliedern: Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 20.03.2009, 10 Sa 1407/08, www.justiz.nrw
- Beteiligung nach § 99 ff. BetrVG bei Vergütungsänderung eines Betriebsratsmitglieds aufgrund der §§ 37, 78 BetrVG: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 19.03.2019, Aktenzeichen 8 TaBV 70/18, www.justiz.nrw



Rechtsanwalt Jan Tretow,
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Mannheim

Zur Beachtung

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

Unsere Kanzleien

10405 Berlin | dka Rechtsanwälte | Fachanwälte

Marion Burghardt*, Christian Fraatz*, Dieter Hummel, Mechtild Kuby*, Nils Kummert*, Sebastian Baunack*, Dr. Lukas Middel*, Sandra Kunze*, Dr. Silvia Velikova*, Damiano Valgolio*, Anne Weidner*, Daniel Weidmann*, Dr. Raphaël Callsen*, Wolfgang Daniels*, Anna Gilsbach, LL.M., Benedikt Rüdesheim, LL.M.*, Micha Heilmann, Janine Kaldeweier, Eleonora Storm
Immanuelkirchstraße 3 - 4

10405 Berlin

Telefon: 030 4467920 | Fax: 030 44679220

info@dka-kanzlei.de | www.dka-kanzlei.de

22303 Hamburg | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft

Klaus Müller-Knapp, Jens Peter Hjort*, Manfred Wulff*, Andreas Bufalica*, Daniela Becker, Simon Dilcher*, Dr. Julian Richter*, Christopher Kaempf*, Dr. Ragnhild Christiansen*, Marek Beck, LL.M.*, Sabrina Burkart*, Carolin Warnecke, Anna Harms

Kaemmererufer 20

22303 Hamburg

Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999

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

24116 Kiel | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft (Zweigstelle)

Simon Dilcher*, Dr. Julian Richter*

Kronshagener Weg 105

24116 Kiel

Telefon: 0431 90880123 | Fax: 0431 90880124

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

28195 Bremen | Rechtsanwälte Dette Nacken Ögüt & Kollegen

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

Bredenstraße 11

28195 Bremen

Telefon: 0421 6990150 | Fax: 0421 69901599

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

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

30165 Hannover | Arbeitnehmeranwälte Hannover

Eva Büchele*, Sebastian Büchele-Stoffregen*, Annika Wheeler*,
Svenja Meergans, Christine Matern, Detlef Fricke, Norbert Schuster
Schulenburg Landstraße 20b

30165 Hannover

Telefon: 0511 700740 | Fax: 0511 7007422

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

44137 Dortmund | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*, Güldemet Kekeç, Jenna Gerlinger
Kampstraße 4A (Krügerpassage)

44137 Dortmund

Telefon: 0231 3963010 | Fax: 0231 822014

arbeitsrecht@ingelore-stein.de | www.ingelore-stein.de

48145 Münster | Meisterernst Düsing Manstetten

Klaus Kettner*, Veronica Bundschuh*, Marius Schaefer*, Elena Gabel
Oststraße 2

48145 Münster

Telefon: 0251 520910 | Fax: 0251 5209152

info@meisterernst.de | www.meisterernst.de

60313 Frankfurt am Main | Büdel Rechtsanwälte

Detlef Büdel*, Udo Rein*, Nina Krüger*, Christine Zedler*,
Anne-Kathrin Rothhaupt*

Petersstraße 4

60313 Frankfurt am Main

Telefon: 069 13385810 | Fax: 069 133858114

anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de | www.fbb-arbeitsrecht.de

**60322 Frankfurt am Main | franzmann. geilen. brückmann.
fachanwälte für arbeitsrecht**

Armin Franzmann*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann*,
Kathrin Poppelreuter*, Kathrin Schlegel*, Ronja Best, Lea Sophia Wittig

Falkensteiner Straße 77

60322 Frankfurt

Telefon: 069 15392820 | Fax: 069 15392821

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

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

65185 Wiesbaden | Schütte, Lange & Kollegen

Reinhard Schütte*, Jakob T. Lange*, Julia Windhorst, LL.M.*,
Thorsten Lachmann*, Kristina Strunk

Adolfsallee 22

65185 Wiesbaden

Telefon: 0611 9500110 | Fax: 0611 95001120

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

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

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

Q 7, 23

68161 Mannheim

Telefon: 0621 8624610 | Fax: 0621 86246129

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

70176 Stuttgart | Bartl Mausner Horschitz /Anwaltskanzlei

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

Johannesstraße 75

70176 Stuttgart

Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320

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

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

Jürgen Markowski*, Julia Deiss

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

Berater der Kanzlei: Prof. Dr. Sérgio Fortunato

Wilhelmstraße 10

79098 Freiburg

Telefon: 0761 3879211 | Fax: 0761 280024

kanzlei@hegarhaus.de | www.hegarhaus.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

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

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

Schwanthalerstraße 73

80336 München

Telefon: 089 51701660 | Fax: 089 51701661

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

90429 Nürnberg | Manske & Partner

Beate Schoknecht*, Sabine Feichtinger*, Thomas Müller*,
Dr. Sandra B. Carlson*, LL.M., Andreas Bartelmeß*, Judith Briegel*,
Georg Sendelbeck*, Axel Angerer*, Magdalena Wagner*, Sebastian Lohneis*,
Sabrina Eckert*, Tobias Hassler*

Berater der Kanzlei: Wolfgang Manske

Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 307319800

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

91522 Ansbach | Manske & Partner (Zweigstelle)

Andreas Bartelmeß* u. a.

Karlsplatz 2

91522 Ansbach

Telefon: 0981 97780800

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

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Impressum

→ Der Rundbrief der Anwaltskooperation **ArbeitnehmerAnwälte** wird herausgegeben von den Rechtsanwälten

- **Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft**
Kaemmererufer 20
22303 Hamburg
Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999
kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
Partnerschaftsregister: AG Hamburg, PR 816



Redaktion

Rechtsanwalt Dr. Julian Richter,
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Rechtsanwaltsbüros Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft sind Mitglieder der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer (Hamburg) und führen die Berufsbezeichnung Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwalt, die ihnen in Deutschland verliehen wurde. Aufsichtsbehörde ist gemäß § 73 Abs. 2 Nr. 4 BRAO die Hanseatische Rechtsanwaltskammer, Bleichenbrücke 9, 20354 Hamburg.

Die für die Berufsausübung maßgeblichen Regelungen – Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO), Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG), Berufsordnung der Rechtsanwälte (BORA), Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Gemeinschaft, Fachanwaltsordnung – können im Internetangebot der Bundesrechtsanwaltskammer (www.brak.de) eingesehen werden.

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

- Gestaltung, Layout & Fotos: formation_01 · netzwerk für digitale gestaltung
www.formation01.com
- Autorenportraits: Autoren