

Rundbrief

ARBEITNEHMERANWÄLTE

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

Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Kampstraße 4A (Krügerpassage)
44137 Dortmund
Telefon: 0231 396301-0 | Fax: 0231 822014
arbeitsrecht@ingelore-stein.de
www.ingelore-stein.de



Mehrarbeitszuschläge - Auch weniger kann mehr sein

Grundsatzentscheidung des BAG zu Teilzeitbeschäftigten. | Seite 3

Laden oder nicht laden?

Der schwierige Umgang mit Ersatzmitgliedern. | Seite 7

Tarifverträge müssen nichts für Außenseiter regeln

Auch nicht bei Betriebsänderungen – BVerfG bestätigt BAG. | Seite 14

Konkurrentenstreit: Abbruch des Auswahlverfahrens unzulässig

LAG Bremen: Häufige Praxis im öffentlichen Dienst rechtswidrig. | Seite 19



Arbeitnehmer-
Anwälte

in ganz Deutschland

→ Wir haben uns bundesweit zu einer Kooperation von Anwältinnen und Anwälten zusammengeschlossen.

Als Experten mit langjährigen Erfahrungen im Arbeitsrecht beraten und vertreten wir ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen sowie Gewerkschaften. Über die anwaltliche Tätigkeit hinaus bringen sich die Mitglieder der Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.

Kooperationskanzleien befinden sich in: Berlin, Bremen, Dortmund, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg/Kiel, Hannover, Mannheim, München, Münster, Nürnberg, Stuttgart und Wiesbaden.

Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Mehrarbeitszuschläge – Auch weniger kann mehr sein

Grundsatzentscheidung des BAG zu Teilzeitbeschäftigten

Können Teilzeitbeschäftigte schon dann tarifliche Mehrarbeitszuschläge verlangen, wenn sie ihre individuell vereinbarte Arbeitszeit überschreiten, oder muss dafür die Arbeitszeit einer Vollzeitstelle überschritten werden? Bisher waren sich die Senate des Bundesarbeitsgerichts uneinig. Das hat sich durch eine Entscheidung des Zehnten Senats Ende 2018 geändert: Wenn man die tariflichen Regelungen diskriminierungsfrei auslegt, muss man sich an der individuell vereinbarten Arbeitszeit orientieren.



→ Das Problem

Nicht selten werden in Tarifverträgen Mehrarbeitszuschläge vereinbart, die für die Ableistung von Überstunden – neben der Bezahlung der Grundvergütung – eine gesonderte Vergütung vorsehen: den Zuschlag. Voraussetzung dafür ist, schon dem Wortsinn nach, ein „Mehr“ an Arbeit. Bei Vollzeitbeschäftigten besteht insoweit

kein Problem. Wird die im Betrieb übliche Arbeitszeit einer Vollzeitstelle (beispielsweise 40 Wochenstunden) überschritten, liegt Mehrarbeit vor. Bei Teilzeitbeschäftigten, zum Beispiel mit regulär 20 Stunden, fällt die Bestimmung schwerer: Es stellt sich im Beispiel die Frage, ob bereits die 21. Wochenarbeitsstunde oder erst die 41. Wochenarbeitsstunde des Teilzeitbeschäftigten den Mehrarbeitszuschlag auslöst.

Eine Antwort darauf könnte das Verbot der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geben. Es schreibt in § 4 Absatz 1 vor, dass **„Arbeitsentgelt ... mindestens in dem Umfang zu gewähren [ist], der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht“**.

Es ist also die Vergütungssituation des Vollzeitbeschäftigten mit der des Teilzeitbeschäftigten zu vergleichen. Erhält der Teilzeitbeschäftigte nicht einen seiner Teilzeitquote entsprechend gleichen Lohn, wird er im Sinn des Gesetzes benachteiligt. Die Regelung verstößt dann gegen höherrangiges Recht. Dazu, wie die beiden Vergütungssituationen miteinander zu vergleichen sind, haben sich zwei Ansichten herausgebildet: Eine Ansicht vergleicht ausschließlich die Gesamtvergütung bei gleicher Arbeitsstundenanzahl. Nach dieser Ansicht, die bislang vom Zehnten Senat vertreten wurde, läge keine verbotene Diskriminierung des Teilzeitbeschäftigten vor, weil beide Beschäftigten für die 21. Wochenarbeitsstunde keinen, sondern beide erst ab der 41. Wochenarbeitsstunde einen Mehrarbeitszuschlag bekämen. Die Gesamtvergütungssituation wäre gleich. Einer anderen Ansicht nach müssen für einen sachgerechten Vergleich sowohl die verschiedenen Entgeltbestandteile isoliert betrachtet werden als auch die vereinbarte Arbeitszeit mit einbezogen werden. Würde die Grenze zur Entstehung des Mehrarbeitszuschlags bei einem Teilzeitbeschäftigten danach nicht proportional zu seiner Arbeitszeit verringert, läge im Ergebnis eine für den Teilzeitbeschäftigten proportional höhere Belastungsgrenze vor, die diesen unmittelbar benachteiligen und ausschließlich auf dessen geringerem Beschäftigungsumfang beruhen würde (so der Sechste Senat).

Die Entscheidung

Der aktuellen Entscheidung des Zehnten Senats des BAG lag die Klage einer stellvertretenden Filialleiterin zugrunde, auf deren Teilzeitarbeitsverhältnis der Manteltarifvertrag der Systemgastronomie anzuwenden war. Dieser sieht eine Mehrarbeitszulage sowie die Möglichkeit vor, eine Jahresarbeitszeit zu vereinbaren. Die Klägerin überschritt ihre vereinbarte Jahresarbeitszeit, unterschritt dabei jedoch die Jahresarbeitszeit einer Vollzeitstelle. Die Arbeitgeberin bezahlte für die geleistete Mehrarbeit zwar die Grundvergütung, nicht aber einen entsprechenden Zuschlag.

Bis hin zum BAG hatte die Klägerin überwiegend Erfolg. Der Zehnte Senat entschied, dass die zugrunde liegende tarifvertragliche Regelung so auszulegen sei, dass die Klägerin für die Arbeit, die über die vereinbarte Jahresarbeitszeit hinausging, einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag erhält. Anders als die vorangegangene Entschei-

dung des Landesarbeitsgerichts fußt die Entscheidung des BAG nicht nur auf der Auslegung der tarifvertraglichen Regelungen im Verhältnis zueinander. Das BAG stellt vielmehr fest, dass eine andere Auslegung des Tarifvertrags gegen das Benachteiligungsverbot aus dem TzBfG und damit gegen höherrangiges Recht verstoßen würde. Der Zehnte Senat knüpft dafür, anders als bisher, an die Vergleichsmethode des Sechsten Senats an, die die konkret vereinbarte Arbeitszeit zum Maßstab nimmt.



Bewertung

Wo sich das Landesarbeitsgericht auf die Auslegung des MTV Systemgastronomie in der konkreten Konstellation eines Jahresarbeitszeitkontos beschränkt hat, geht das BAG weiter und trifft eine Grundsatzentscheidung. Dass zur Bestimmung des „Mehr“ der Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitbeschäftigten auf deren individuell vereinbarte Arbeitszeit abzustellen ist, ist auch richtig. Denn der Mehrarbeitszuschlag soll einen Ausgleich für die über das geschuldete Maß der Arbeit hinausgehende Mehrbelastung und den Eingriff in den vom Beschäftigten eingerichteten Organisationsablauf bieten. Für eine(n) Teilzeitarbeitnehmer(in) mit 20 Wochenarbeitsstunden, der/die in der übrigen Zeit etwa für Kinder oder Angehörige sorgt oder einer anderen Erwerbsarbeit nachgeht, stellt die 21. Arbeitsstunde einen ebenso belastenden Eingriff dar wie für den/die Vollzeitarbeitnehmer(in) die 41. Arbeitsstunde. Zudem waren Teilzeitbeschäftigte nach der früheren Ansicht des Zehnten Senats im Ergebnis in der Regel von Mehrarbeitszuschlägen ganz ausgeschlossen.

Würde für Teilzeitbeschäftigte die Grenze der Entstehung ihres Anspruches nicht proportional zur vereinbarten Arbeitszeit verringert, würde für diese eine höhere Belastungsgrenze festgelegt als für Vollzeitbeschäftigte. Darin läge, wie das BAG richtig feststellt, eine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten. Mehrarbeitszuschläge, die sich an der Überschreitung der individuell vereinbarten Arbeitszeit orientieren, führen dagegen zu gleichen Mehrarbeitszuschlägen für die gleiche überobligatorische Belastung.

Die damit vom BAG getroffene Wertung zu **tariflichen** Mehrarbeitszulagen ist ohne Weiteres auf **individualvertragliche** oder **betriebliche** Vereinbarungen übertragbar, ebenso von der hier betroffenen **Jahresarbeitszeit** auf geregelte Wochen- oder Monatsarbeitszeitvolumen. Die Vereinbarung eines Mehrarbeitszuschlags, der für Teilzeitbeschäftigte nicht auf deren vereinbarte Arbeitszeit Bezug nimmt, ist damit wegen Verstoßes gegen § 4 Absatz 1 TzBfG nicht mehr wirksam möglich.

Die Entscheidung des Zehnten Senats ist zu begrüßen. Sie schafft mit einem interessengerechten Ergebnis Rechtssicherheit bezüglich einer seit Jahrzehnten umstrittenen Materie und stärkt damit die Rechte von Teilzeitbeschäftigten. Dies hat in vielen Branchen Bedeutung, insbesondere dort, wo, wie im Einzelhandel, Belegschaften oft überwiegend aus Teilzeitbeschäftigten bestehen.

Siehe:

- **Aktuelle Entscheidung: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.12.2018, Aktenzeichen 10 AZR 231/18, www.bundesarbeitsgericht.de**
- **Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 26.01.2018, Aktenzeichen 2 Sa 1365/17, www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de**
- **Parallelentscheidungen: Bundesarbeitsgericht, Urteile vom 19.12.2018, Aktenzeichen 10 AZR 617/17, 10 AZR 618/17, 10 AZR 140/18, 10 AZR 232/18**
- **Aufgegebene Auffassung des 10. Senats: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26.04.2017, Aktenzeichen 10 AZR 589/15, NZA 2017, Seite 1069**
- **Aufgegriffene Auffassung des 6. Senats: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.03.2017, Aktenzeichen 6 AZR 161/16, NZA-RR 2018, Seite 45**



Rechtsanwalt Ewald Bartl

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Stuttgart

Laden oder nicht laden?

Der schwierige Umgang mit Ersatzmitgliedern

Der Vorsitzende hat für ein verhindertes Betriebsratsmitglied das Ersatzmitglied zu laden. So einfach im Gesetz, so schwierig in der Praxis. Die Frage, ob ein Betriebsratsmitglied gehindert ist an der Teilnahme an einer BR-Sitzung, ist häufig nicht einfach zu beantworten. Vorsicht ist vor allem bei „Verhinderung durch Arbeit“ geboten.

- Die Feststellung einer Verhinderung ist oft von entscheidender Bedeutung, da die Frage des Ladens von Ersatzmitgliedern die Wirksamkeit von Beschlüssen betrifft. Beschlüsse sind die Grundlage sämtlicher Aktivitäten des Betriebsrats (und seiner Ausschüsse); ohne Beschlüsse können weder der Vorsitzende noch die anderen Mitglieder für den Betriebsrat tätig werden.

Beschlüsse können nur in einer Sitzung gefasst werden
(Telefonkonferenz etc. geht nicht).

1. Der BR-Vorsitzende muss zur Sitzung ordnungsgemäß einladen.
2. Der BR muss beschlussfähig sein.
3. Der Beschluss muss die erforderliche Mehrheit haben.
4. Der Beschluss ist zu protokollieren.
5. Das Protokoll zweifach unterzeichnen und Anwesenheitsliste beifügen.
6. Bei Bedarf Mitteilung des Beschlussinhalts an den Arbeitgeber (nicht Abstimmungsergebnis!).

Verhinderung durch Arbeitsaufgaben?

Damit ein BR-Beschluss wirksam ist, müssen alle BR-Mitglieder und gegebenenfalls die erforderlichen Ersatzmitglieder zur Sitzung geladen werden. Dies muss rechtzeitig geschehen und unter Mitteilung der Tagesordnung. Für ein verhindertes Betriebsratsmitglied hat der Vorsitzende das Ersatzmitglied zu laden (§ 29 Absatz 2 Satz 6 BetrVG). Die Einhaltung dieser Vorschriften ist wesentlich für die Wirksamkeit eines Beschlusses, der in der Sitzung gefasst wird.

Hier hat zuletzt ein Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamm zu Verunsicherung geführt: in dem Betrieb erschienen immer wieder einmal Betriebsratsmitglieder trotz Ladung nicht zur BR-Sitzung. Ihr Fehlen entschuldigten sie vorab stets mit dem Hinweis auf dringende, vorrangige Arbeitsaufgaben. In dem Sitzungsprotokoll vermerkte der Schriftführer des Betriebsratsgremiums stets: „Ist am Arbeitsplatz“. Ersatzmitglieder wurden für die Fehlenden nicht geladen.

Hat der Betriebsratsvorsitzende hier alles richtig gemacht? „Ja“, meinen erfahrene Betriebsräte auf den ersten Blick. Denn Betriebsratsarbeit geht vor, wie auf zahlreichen BR-Seminaren gelehrt wird. Wer somit seinen Arbeitsaufgaben den Vorrang einräumt und deshalb nicht zur BR-Sitzung erscheint, mag seine Amtspflichten verletzen, verhindert im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ist er nicht. Ein Ersatzmitglied muss und darf daher nicht geladen werden. So sah es im Streitfall auch der Betriebsratsvorsitzende – sich erinnernd an viele Seminare, in denen er immer wieder gehört hatte, dass Betriebsratsarbeit Vorrang habe.



Aber Achtung! Differenzierter sieht das LAG Hamm die Sache. Aus seiner Sicht kann ein Verhinderungsgrund auch dann gegeben sein, wenn ein Betriebsratsmitglied in seiner Stellung als Arbeitnehmer **im Betrieb unabhkömmlich** ist, weil die von ihm geschuldete Arbeitsleistung unbedingt, beispielsweise im Interesse wartender Kunden oder zur Behebung eines Notfalls, sofort erbracht werden muss. Dieser Interessenkonflikt zwischen Amts- und Arbeitspflicht sei vom einzelnen Betriebsratsmitglied selbst zu lösen. Entscheide es sich dafür, die Arbeit zu erbringen, so müsse der Betriebsratsvorsitzende davon ausgehen, dass ein Verhinderungsfall gegeben sei. Nur wenn Anhaltspunkte für eine **pflichtwidrige** Entscheidung des jeweiligen Betriebsratsmitglieds vorlägen, dürfe ein Verhinderungsgrund verneint und von der Ladung eines Ersatzmitglieds abgesehen werden.

Das LAG Hamm hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) auf seiner Seite. Wie das BAG in einem Beschluss 2014 ausführt, geht das Betriebsverfassungsgesetz davon aus, dass ein Betriebsratsmitglied ungeachtet der Themen einer Betriebsratssitzung für sich entscheiden solle, ob es wegen anderweitiger Pflichten an der Sitzungsteilnahme gehindert sei. Diese Entscheidung über eine rein zeitliche Pflichtenkollision habe das Betriebsratsmitglied eigenverantwortlich zu treffen und selbst darüber zu ent-

scheiden, welche Pflicht vorrangig wahrgenommen werden solle. Entscheide sich das Betriebsratsmitglied gegen die Sitzungsteilnahme und für die Wahrnehmung arbeitsvertraglicher Aufgaben, müsse es diesen Verhinderungsgrund dem Betriebsratsvorsitzenden anzeigen. Der Betriebsratsvorsitzende wiederum habe grundsätzlich nicht zu prüfen, ob in Folge einer Pflichtenkollision tatsächlich ein Verhinderungsgrund vorliege.

Sieht sich also ein Betriebsratsmitglied aus beruflichen Gründen daran gehindert, an einer Betriebsratssitzung teilzunehmen, so hat der Betriebsratsvorsitzende dies **in aller Regel** hinzunehmen, **einen Verhinderungsfall anzunehmen und ein Ersatzmitglied zu laden**. Wenngleich dies rechtlich mit Blick auf die gesetzliche Wertung nach der BAG-Rechtsprechung so sein mag, sollten Betriebsratsvorsitzende in der Praxis bereits aus politischen Gründen genauer hinschauen und prüfen, ob die beruflichen Gründe für die Verhinderung nicht vorgeschoben sind. Denn wer sich wählen lässt, sollte sich nach der Wahl seinen Amtspflichten nicht entziehen, und dem Arbeitgeber sollte kein Raum gegeben werden, mit vermeintlich unaufschiebbaren Arbeitsaufgaben die Betriebsratsarbeit einzelner Mitglieder zu verhindern. Wenn Betriebsratsvorsitzender und Mitglied nicht zur gleichen Meinung in der Verhinderungsfrage gelangen und wichtige Beschlüsse anstehen, kann der Vorsitzende überlegen, die Beschlüsse abzusichern: er kann vorsorglich ein Ersatzmitglied laden und die Beratung und Beschlussfassung einmal mit dem Ersatzmitglied durchführen und ein zweites Mal ohne.

Verhinderung durch KBR- oder GBR-Sitzung?

Betriebsratsaufgaben können nicht nur mit Arbeitspflichten kollidieren, sondern auch mit anderen Betriebsratsaufgaben. Gerade in großen Unternehmen können sich Sitzungen des örtlichen Betriebsrats häufig mit Sitzungen des Gesamtbetriebsrats (GBR) oder des Konzernbetriebsrats (KBR) überschneiden. Rechtlich hat die Arbeit für den GBR oder KBR keinen Vorrang, so dass sich das Betriebsratsmitglied selbst entscheiden kann, an welcher Sitzung es teilnehmen will. Entscheidet sich das Betriebsratsmitglied beispielsweise für die GBR-Sitzung, so liegt hinsichtlich der Sitzung des örtlichen Betriebsrats ein Verhinderungsgrund vor. Ein Ersatzmitglied ist zu laden.



Arbeitshilfe

Abschließend möchten wir die Betriebsräte mit einer Aufstellung unterstützen, die die Lösung für weitere typische Konstellationen enthält, in denen sich die Frage nach der Ladung eines Ersatzmitglieds stellt:

Abwesenheitsgrund Ersatzmitglied zu laden?

Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit → In der Regel kann ein Betriebsratsmitglied bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit sein Amt nicht ausüben. Es liegt daher gewöhnlich ein Verhinderungsfall vor, ein Ersatzmitglied ist zu laden.



Aber auch bei der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit kann es Fälle geben, in denen die Erkrankung den Arbeitnehmer zwar außerstande setzt, seine Arbeitspflichten zu erfüllen, nicht aber sein Betriebsratsamt wahrzunehmen. Hier ist eine Kommunikation mit dem Mitglied wichtig.

Urlaub → Wird einem Betriebsratsmitglied Erholungsurlaub bewilligt, führt dies nicht nur zum Ruhen seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung, sondern zugleich zur Suspendierung seiner Amtspflichten. Dem Betriebsratsmitglied wird während seines Erholungsurlaubs die Verrichtung seiner Amtspflichten zwar nicht ohne Weiteres objektiv unmöglich, grundsätzlich aber unzumutbar. Das Betriebsratsmitglied gilt im Fall des Erholungsurlaubs jedenfalls so lange als zeitweilig verhindert, wie es nicht seine Bereitschaft, während des Urlaubs Betriebsratsstätigkeiten zu verrichten, positiv anzeigt. – **Anders** bei Personalräten, siehe Rundbrief 37.



Elternzeit → Eine zeitweilige Verhinderung liegt vor, wenn ein in Elternzeit befindliches Betriebsratsmitglied aus persönlichen Gründen keine Betriebsratsarbeit verrichten will.



Ist es dagegen zur Wahrnehmung seines Amtes bereit, bewirkt das Ruhen des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit keine zeitweilige Verhinderung.

BAG, Beschluss vom 25.05.2005, Aktenzeichen 7 ABR 45/04

Kinderbetreuung → Ein alleinerziehendes Betriebsratsmitglied kann vom Arbeitgeber gemäß § 40 Absatz 1 BetrVG in angemessener Höhe die Erstattung der Kosten verlangen, die ihm durch die erforderliche Fremdbetreuung seines minderjährigen Kindes während einer mehrtägigen auswärtigen Betriebsratsstätigkeit entstehen.



Das Betriebsratsmitglied ist nicht gehalten, sich wegen der Belastung des Arbeitgebers mit den Kinderbetreuungskosten als an der Teilnahme an Betriebsratssitzungen verhindert anzusehen.

BAG, Beschluss vom 23.06.2010, Aktenzeichen 7 ABR 103/08

Montage/Dienstreise → Befindet sich ein Betriebsratsmitglied auf einer Montage/Dienstreife im Ausland, liegt eine Verhinderung vor.



BAG, Beschluss vom 24.06.1969, Aktenzeichen 1 ABR 6/69

Heranziehung außerhalb der persönlichen Arbeitszeit → Die Heranziehung zu BR-Aufgaben außerhalb der persönlichen Arbeitszeit stellt grundsätzlich keinen Verhinderungsgrund dar. Es muss vielmehr ein tatsächlicher Verhinderungsgrund vorliegen.



BAG, Urteil vom 27.09.2012, Aktenzeichen 2 AZR 955/11

Eine Verhinderung kann gegeben sein, wenn aufgrund der großen Entfernung eine Teilnahme unzumutbar ist.

Arbeitsvertragliche Freistellung → Eine vom Arbeitgeber angeordnete arbeitsvertragliche Freistellung des Betriebsratsmitglieds von seinen arbeitsvertraglichen Pflichten und ein darauf erteiltes Hausverbot lassen die betriebsverfassungsrechtliche Stellung des Betriebsratsmitglieds unberührt und hindern nicht an der Wahrnehmung von BR-Aufgaben.



BAG, Urteil vom 08.09.2011, Aktenzeichen 2 AZR 388/10

Im Einzelfall sind Ausnahmen möglich bei besonders schutzwürdigen Gründen des Arbeitgebers.

Kündigung → Im Falle der (außerordentlichen) Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Amtsträgers besteht grundsätzlich während der Dauer der Ungewissheit, ob die Kündigung wirksam ist, nach Ablauf der Kündigungsfrist auch kein Recht des betroffenen Betriebsratsmitgliedes auf Zutritt zum Betrieb. Vielmehr ist von einer (zeitweiligen) Verhinderung auszugehen. Davon ist aber dann eine Ausnahme zu machen, wenn es sich um eine offensichtlich unwirksame Kündigung handelt.



LAG Hamm, Beschluss vom 23.06.2014, Aktenzeichen 13 TaBVGa 20/14

Nicht verhindert ist ein Arbeitnehmer, der einen Weiterbeschäftigungsanspruch hat.

Unmittelbare Betroffenheit → Ein Betriebsratsmitglied ist grundsätzlich von seiner Tätigkeit im Betriebsrat ausgeschlossen bei Maßnahmen und Regelungen, die es individuell und unmittelbar betreffen.



BAG, Beschluss vom 24.04.2013, Aktenzeichen 7 ABR 82/11

Beispiele »» Versetzung, Umgruppierung, Kündigung des Betriebsratsmitglieds

Ein Betriebsratsmitglied ist von der Beschlussfassung des Betriebsrats über den Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Versetzung eines Arbeitnehmers nicht deshalb ausgeschlossen, weil es sich selbst auch auf die Stelle beworben hat.

Organisationsbezogene Entscheidungen → Eine Verhinderung wegen persönlicher Betroffenheit liegt nicht vor bei organisatorischen Akten des Betriebsrats.



Beispiele »» Wahl des Vorsitzenden, stellvertretenden Vorsitzenden oder der Mitglieder von Ausschüssen, Beschlüssen über die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, Bestellung der Mitglieder des GBR/KBR/Wirtschaftsausschusses

Kollidierende Betriebsratsaufgaben → Es kann immer vorkommen, dass eine Sitzung des Betriebsrats zum Beispiel mit der des GBR kollidiert. Rechtlich hat die Tätigkeit für den GBR keinen Vorrang. Ähnlich gilt es für andere Kollisionen, zum Beispiel bei Seminarteilnahmen. In diesem Fall entscheidet das Betriebsratsmitglied selbst, an welcher Gremiumssitzung es teilnehmen will. Entscheidet es sich beispielsweise für die GBR-Sitzung, so liegt bezüglich der örtlichen Betriebsratssitzung eine Verhinderung vor. Ein Ersatzmitglied ist zu laden.



Kollidierende Arbeitsaufgaben → Die Erfüllung von Betriebsratsaufgaben hat Vorrang vor derjenigen aus dem Arbeitsvertrag (BAG, Beschluss vom 27.06.1990, Aktenzeichen 7 ABR 43/89), sodass **Betriebsablaufstörungen**, die durch die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung bedingt sind, **keinen Verhinderungsgrund** darstellen.



LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 01.11.2012, Aktenzeichen 5 TaBV 13/12, BeckRS 2012, 75845

Dass Arbeit liegenbleibt, stellt gerade keinen Verhinderungsfall dar.

Im Einzelfall kann allerdings die Verhinderung eines Betriebsratsmitglieds gegeben sein, wenn das betroffene Betriebsratsmitglied in seiner Stellung als Arbeitnehmer im Betrieb **unabkömmlich** ist.

LAG Hamm, Beschluss vom 08.12.2017, Aktenzeichen 13 TaBV 72/17

[siehe ausführlich oben]

**Vertrauensperson
schwerbehinderter
Menschen**



→ Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (Schwerbehindertenvertretung), die zugleich Betriebsratsmitglied ist, ist – wenn sie als Vertrauensperson an der Betriebsratssitzung teilnehmen will – nicht generell als Betriebsratsmitglied verhindert.

Ergibt sich ein Interessenkonflikt im Einzelfall, muss die Vertrauensperson diesen gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden anzeigen. Für den Fall der Verhinderung ist ein Ersatzmitglied zu der Betriebsratssitzung zu laden.

Hessisches LAG, Beschluss vom 01.11.2012, Aktenzeichen 9 TaBV 156/12

Siehe:

- §§ 25, 29, 37 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Wirksamkeitsvoraussetzungen von BR-Beschlüssen: Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 04.11.2015, Aktenzeichen 7 ABR 61/13, NZA-RR 2016, Seite 256
- Zur Verhinderung bei »Unabkömmlichkeit«:
 - Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 08.12.2017, Aktenzeichen 13 TaBV 72/17, BeckRS 2017, 137472
 - Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 15.04.2014, Aktenzeichen 1 ABR 2/13 (B), NZA 2014, Seite 551
 - Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11.06.1997, Aktenzeichen 7 AZR 229/96, BeckRS 1997, 30370105



Rechtsanwalt Thomas Müller

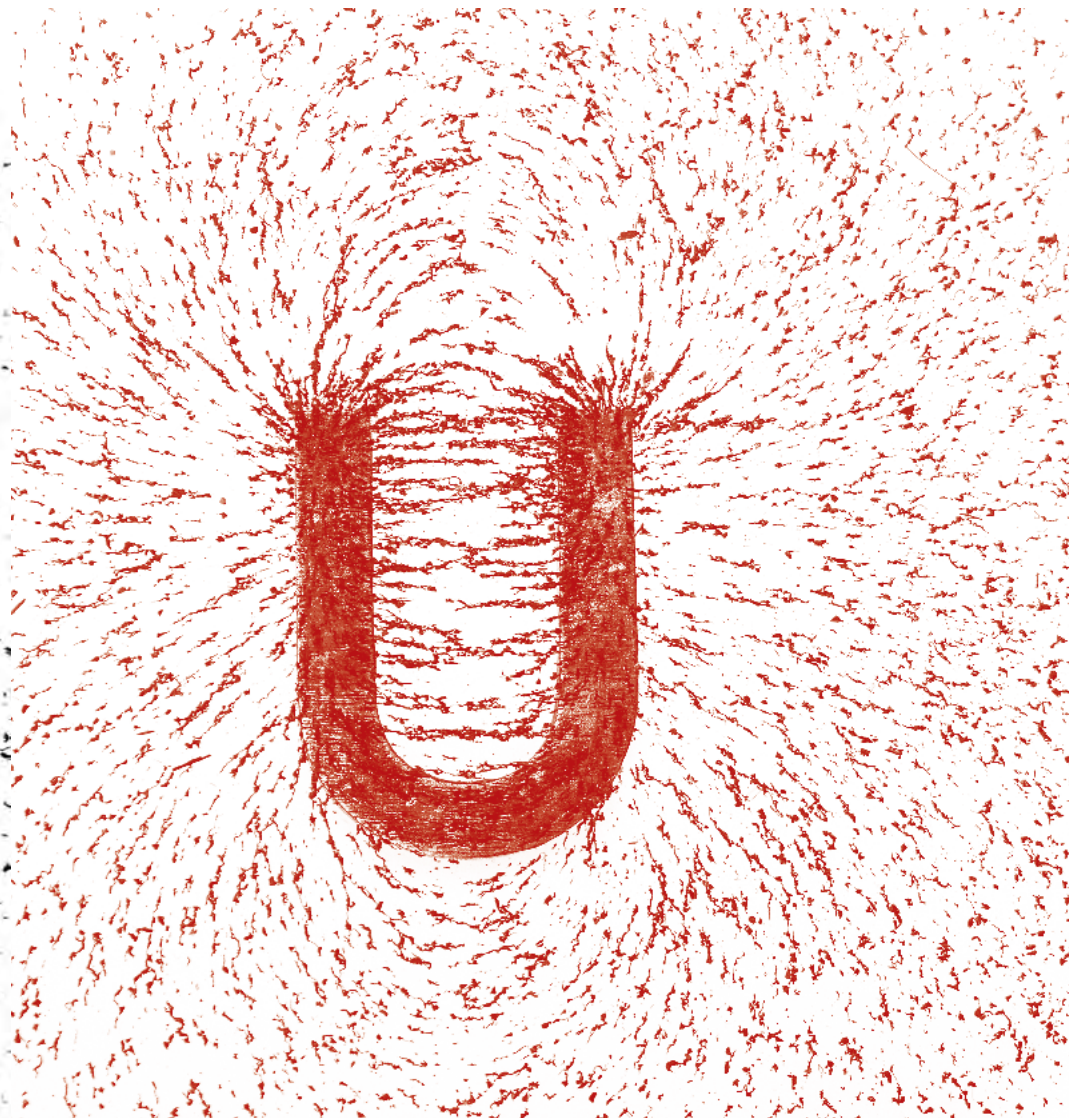
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Nürnberg



Rechtsanwalt Andreas Bartelmeß

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Nürnberg

Tarifverträge müssen nichts für Außenseiter regeln Auch nicht bei Betriebsänderungen – BVerfG bestätigt BAG



Bei einer großen Betriebsänderung vereinbarte eine Gewerkschaft mit dem Arbeitgeber mehrere Tarifverträge, darunter einen Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag, der ausschließlich auf Gewerkschaftsmitglieder angewendet wurde und so zu zusätzlichen Leistungen von Gewerkschaftsmitgliedern führte. Einige Nichtmitglieder, die diese Leistungen nicht beanspruchen konnten, klagten. Landes- und Bundesarbeitsgericht waren sich aber einig: Wer sich die Gewerkschaftsmitgliedschaft spart, muss es akzeptieren, wenn er nicht alle Tarifleistungen, die die organisierten Kollegen errungen haben, bekommt. Das gilt wegen der Gestaltungsmöglichkeit durch Tarifverträge auch für Betriebsänderungen, die innerbetrieblich in der Regel nur durch Betriebsräte verhandelt werden. Ein Kläger trug den Fall dem Bundesverfassungsgericht vor - unterlag jetzt aber auch dort.

- Der zugrunde liegende Fall ist ausführlich in unserem Rundbrief Nr. 27 dargestellt, der unter www.arbeitnehmer-anwaelte.de abrufbar ist. Das Zusammenspiel von Betriebsrats- und Gewerkschaftsverhandlungen, einer Abstimmung unter allen Beschäftigten und mehreren ineinander greifenden Regelungen ist komplex. Im Ergebnis konnten unerwartet viele Arbeitsplätze gerettet und der Erhalt des Betriebsstandorts erreicht werden.

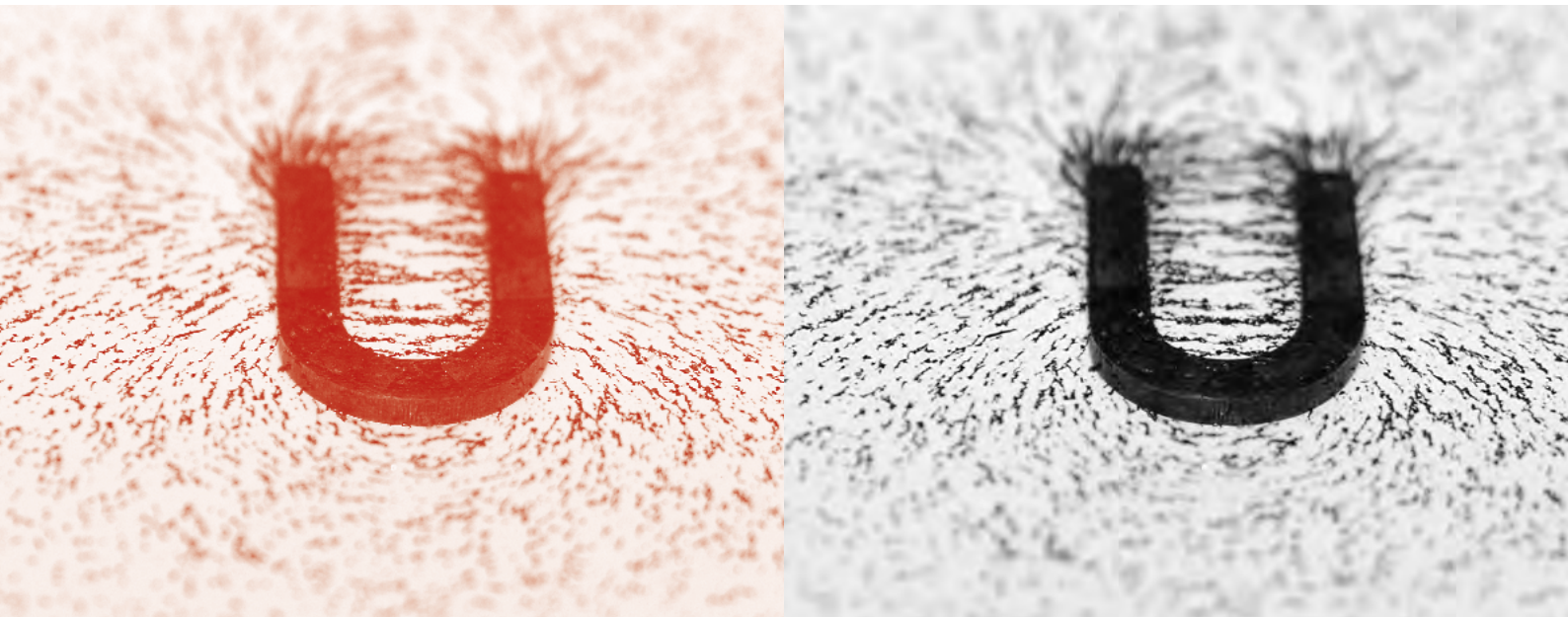
Gewerkschaftsmitglieder erhielten zusätzliche Leistungen: Zusätzlich zum Transfer- und Sozialtarifvertrag (TS-TV) wurde auch der ETS-TV geschlossen, der eine um 10.000 Euro höhere Grenze für Abfindungen festlegte. Auch die Monatsbezüge in der Transfergesellschaft waren höher, 80 % statt 70 % des vorherigen Entgelts. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft musste allerdings schon zu einem bestimmten Stichtag vor Abschluss des Tarifvertrags und vor der Einigung über die Betriebsfortführung bestanden haben. So war es ausgeschlossen, sich durch einen nachgeholt Eintritt noch in den Genuss der Leistungen zu bringen. Damit war aber auch ausgeschlossen, dass unmittelbarer Druck in Richtung eines Gewerkschaftsbeitritts entstand.

Der Betriebsrat war mit den Tarifverträgen einverstanden: Die Leistungen lagen deutlich über dem, was in einem Sozialplan unter Beachtung von § 112 Absatz 5 Betriebsverfassungsgesetz hätte erreichen können; und auch eine Beschäftigungsgesellschaft für zwei Jahre kann ein Betriebsrat praktisch kaum durchsetzen. Er schloss daher einen Interessenausgleich mit dem Arbeitgeber, der die Umstrukturierung regelte und den Arbeitgeber verpflichtete, den TS-TV (nicht den ETS-TV) auf alle betroffenen Beschäftigten unabhängig von deren Gewerkschaftsmitgliedschaft anzuwenden. Auf einen eigenen Sozialplan verzichtete der Betriebsrat vor diesem Hintergrund, nachdem der Arbeitgeber sichergestellt hatte, dass alle Tarifverträge außer dem ETS-TV auch auf die Außenseiter angewendet werden.

Die Besserstellung der Gewerkschaftsmitglieder wurde als unzulässige Ungleichbehandlung kritisiert. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sah das anders und wies alle Klagen ab. Ein Betroffener wandte sich daraufhin auch noch an das Bundesverfassungsgericht (BVerfG). Zur Entlastung der Senate des Bundesverfassungsgerichts werden Verfassungsbeschwerden einer Vorprüfung unterzogen, in der entschieden wird, ob sie zur Entscheidung angenommen werden. Die Verfassungsbeschwerde des Betroffenen bestand diese Vorprüfung nicht: Sie wurde nicht zur Entscheidung angenommen, denn für das BVerfG waren keine Grundrechtsverletzungen erkennbar. Insbesondere habe das BAG mit seiner Entscheidung nicht die Koalitionsfreiheit oder die Arbeitsvertragsfreiheit verletzt.

Der Betroffene hatte gerügt, dass durch die Besserstellung der Gewerkschaftsmitglieder genereller Beitrittsdruck erzeugt und somit das Recht auf Fernbleiben von einer Gewerkschaft verletzt werde. Außerdem hätten die Tarifparteien und der Betriebsrat sich gegen die Außenseiter zusammengeschlossen.

Das BVerfG bestätigt in seinem Nichtannahmebeschluss zwar, dass das Grundgesetz eine negative Koalitionsfreiheit gewährt, also die Freiheit, nicht einer Gewerkschaft anzugehören. Grundsätzlich darf daher kein Zwang oder Druck zu einer Gewerkschaftsmitgliedschaft ausgeübt werden. Allerdings ist die Tatsache, dass Gewerkschaftsmitglieder andere Ansprüche haben als Außenseiter, kein Zwang, sondern ein „faktischer Anreiz“ zum Beitritt. Außenseiter behalten das Recht, Arbeitsverträge frei auszuhandeln und zu schließen, sie sind an Tarifverträge gerade nicht gebunden. Es besteht aber immer das Risiko, schlechter abzuschneiden als Gewerkschaftsmitglieder. Das ist aber kein unzulässiger Druck oder Zwang, sondern eben dieser „faktische Anreiz“.



Auch die Arbeitsvertragsfreiheit sah das BVerfG nicht verletzt. Der Betroffene hatte argumentiert, der von ihm unterzeichnete Vertrag mit einem Verweis auf den Sozialtarifvertrag sei nicht verhandelbar gewesen und das BAG hätte seine Unterlegenheit bei diesem Vertragsabschluss nicht berücksichtigt. In diesem Zusammenhang verweist das BVerfG auf die grundsätzliche Vermutung, „dass von den Tarifvertragsparteien erzielte Verhandlungsergebnisse die Interessen beider Seiten sachgerecht zum Ausgleich bringen. Daher kommt dem Tarifvertrag eine Richtigkeitsvermutung zu ...“ Aus diesem Grund werden sie auch dann nur eingeschränkt gerichtlich überprüft, wenn ihre Geltung – wie bei dem Betroffenen – nicht auf Gewerkschaftszugehörigkeit, sondern auf individueller Vereinbarung beruht. Der Beschwerdeführer sei durch die betrieblichen und tarifvertraglichen Regelungen, die auch für ihn galten, ausreichend geschützt gewesen.

Das BVerfG weist den Vorwurf, die Betriebs- und Tarifvertragsparteien hätten kollusiv zu Lasten der Außenseiter zusammengewirkt, nachdrücklich zurück. Es hält ausdrücklich die Tatsache fest, dass die Tarifverträge auch die Außenseiter berücksichtigten und dass das Zustandekommen des Betriebsänderungsmodells insgesamt davon abhängig war, dass der ganz überwiegende Teil – 90 % – der vom Ausscheiden betroffenen Arbeitnehmer diesem Modell selbst zustimmte. Dies war nur erreichbar, wenn auch die betroffenen Beschäftigten, die nicht Mitglied der Gewerkschaft waren, mehrheitlich ihre Zustimmung erklärten.

Fazit

Es bleibt dabei: Tarifverträge können günstige Regelungen enthalten, die nur für Gewerkschaftsmitglieder gelten. Die Gewerkschaft ist, wie das BVerfG schreibt, „ohnehin nur befugt, Abreden für ihre Mitglieder zu treffen, und kann schon aufgrund der Tarifautonomie nicht als verpflichtet angesehen werden, dabei alle Beschäftigten gleichermaßen zu berücksichtigen“. Auch in dem entschiedenen Fall wurde „kein höherer Druck erzeugt ... als derjenige, der sich stets ergibt, wenn die individualvertraglichen Vereinbarungen hinter den Abreden zurückbleiben, die eine Gewerkschaft im Wege eines Tarifvertrags nur für ihre Mitglieder treffen kann“.

Was bei dem Vergleich von Außenseitern und Mitgliedern nicht aus dem Blick geraten darf, ist, dass in diesem Fall *beide* Gruppen sehr von dem Verhandlungserfolg der Gewerkschaft profitierten: Einem Betriebsrat ist es rechtlich nicht möglich, belastbare Sicherheiten für ein Sozialplanvolumen mit einer mehrjährigen Laufzeit (Altersteilzeit/Beschäftigungsgesellschaft) zu vereinbaren. Bei Betrachtung aller Leistungen erreichten nach Berechnungen des Betriebsrats Außenseiter Leistungen in einem Gesamtvolumen von etwa 2,6 Jahresgehältern und Gewerkschaftsmitglieder von etwa 3 Jahresgehältern. All das wäre ohne gewerkschaftlich organisierte Arbeitsniederlegung und Proteste nicht möglich gewesen. Tatsächlich waren die Tarifverträge die Grundlage auch für die Leistungen an die Außenseiter.

Es ist nicht vorstellbar, dass der Arbeitgeber mit Betriebsrat und IG Metall den Fortbestand des Betriebes diskutiert hätte, wenn kein hoher Organisationsgrad bestanden hätte und nicht ausreichend Druck entwickelt worden wäre. Eine Belegschaft mit vielen Gewerkschaftsmitgliedern hat durch Tarifverträge darüber hinaus Gestaltungsoptionen, zu denen Außenseiter nichts beitragen. Damit bleibt eigentlich nur als Schlussfolgerung: Eine fehlende Gewerkschaftsmitgliedschaft ist heilbar. Wenn Belegschaften neben Betriebsvereinbarungen auch Tarifverträge durchsetzen können, lässt sich manchmal sogar ein Betrieb retten.

Heute, sieben Jahre nach den Tarifverhandlungen über die Betriebsänderung, existiert der Betrieb immer noch. Vor dem Betriebsratsbüro liegt der IG-Metall-Flyer „Tarifvertrag für Nichtmitglieder“ aus. Der betriebliche Organisationsgrad ist hoch. Der Arbeitgeber schlägt bei Maßnahmen von sich aus Tariflösungen vor. So gilt heute ein

Tarifvertrag für Vermittlung in Gute Arbeit (ViGA), der neben verschiedenen anderen Maßnahmen bei Arbeitsplatzverlusten einen Vermittlungsanspruch auf andere Stellen umfasst. Diese müssen aber den Kriterien der „Guten Arbeit“ gerecht werden, dürfen also zum Beispiel nicht befristet oder Leiharbeit und müssen tarifgebunden sein. Wirtschaftlich hängt jetzt für das Unternehmen viel davon ab, wie sich die Einführung des neuen Mobilfunk-Standards 5G darstellen wird. Wenn das für das Unternehmen nicht gut läuft, wird mit weiterem Personalabbau zu rechnen sein – aber auf Grundlage des Tarifvertrags ViGA.

Siehe:

- Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 14.11.2018, Aktenzeichen 1 BvR 1278/16, www.bundesverfassungsgericht.de
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15.04.2015, Aktenzeichen 7 AZR 796/13, www.bundesarbeitsgericht.de
- Rundbrief 27, Mai 2015, www.arbeitnehmer-anwaelte.de



Rechtsanwalt Dr. Rüdiger Helm, LL. M.

München / Kapstadt

Konkurrentenstreit: Abbruch des Auswahlverfahrens unzulässig

LAG Bremen: Häufige Praxis im öffentlichen Dienst rechtswidrig

Im deutschen Staat gilt dem Grunde nach das Prinzip der Bestenauslese: »Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.« So ist es garantiert in Artikel 33 Grundgesetz. Wird dieses Prinzip verletzt, gewähren die Gerichte Rechtsschutz. Werden hier Fehler im Auswahlverfahren aufgedeckt, dürfen die Arbeitgeber das Verfahren nicht einfach abbrechen und ohne die Fehler - mit gleichem Ergebnis - wiederholen.



- Im Verfahren eines Beamten oder um eine Beamtenposition entscheiden die Verwaltungsgerichte; im Streit um eine angestellte Tätigkeit im Arbeitsverhältnis bei Bund, Land, Kommune oder auch einer GmbH in überwiegendem Eigentum der öffentlichen Hand ist die Arbeitsgerichtsbarkeit zuständig. In beiden Varianten ist das Verfahren bekannt unter dem Begriff „Konkurrentenstreit“.



Der Konkurrentenstreit im öffentlichen Dienst folgt meistens folgendem Muster:

Ein Arbeitnehmer erfährt von der vorgesehenen Beförderung einer Kollegin oder eines Kollegen – also eines „Konkurrenten“ – auf eine Stelle, auf die er sich gleichfalls beworben hat, und erkennt darin eine aus seiner Sicht nicht gerechtfertigte Bevorzugung, also eine Verletzung des Prinzips der Bestenauslese.

Die Anwaltskanzlei seines Vertrauens schaltet sich ein und verlangt die vorläufige Aussetzung des Bewerbungsverfahrens, bis die Rechtmäßigkeit der vorgesehenen Besetzungsentscheidung – erforderlichenfalls im gerichtlichen Eilverfahren – überprüft werden konnte.

Da die volle Bandbreite eines rechtmäßigen Stellenbesetzungsverfahrens für die Personalstellen der Verwaltung eine Unzahl von Fallstricken bereit hält – von den Erfordernissen der Ausschreibung über die Bewertung der Kandidaten und ihrer Beurteilungen bis zur Beteiligung aller zuständigen Stellen – findet sich häufig ein Fehler, der zur Rechtswidrigkeit der Besetzung führen würde. Gegebenenfalls wird die Rechtswidrigkeit der Auswahlentscheidung auch erst im arbeits- oder verwaltungsgerichtlichen Eilverfahren festgestellt. Scheinbar ein Erfolg für den klagenden Konkurrenten.

Doch dann geschieht häufig Erstaunliches: Der „reumütige“ Dienstherr bricht noch im Laufe des Gerichtsverfahrens oder an dessen Ende das rechtswidrig geführte Stellenbesetzungsverfahren ab und beginnt kurze Zeit später ein neues Verfahren, das – bereinigt um die zuvor festgestellten Verfahrensfehler – wieder zur Auswahl derjenigen Person führt, die schon im ersten, rechtswidrigen Durchgang zum Zuge gekommen wäre. Der- oder diejenige hatte schließlich die Entscheider, ungeachtet störender rechtlicher Detailfragen, schon zuvor von sich überzeugen können.

Der eigentlich im Rechtsstreit einmal erfolgreiche Konkurrent bleibt mit seinem Anliegen, die begehrte Stelle zu erlangen, auf der Strecke. Was lässt sich dagegen unternehmen?

Der eigentlich im Rechtsstreit einmal erfolgreiche Konkurrent bleibt mit seinem Anliegen, die begehrte Stelle zu erlangen, auf der Strecke. Was lässt sich dagegen unternehmen?

Eine Klägerin in Bremen stellte den gerichtlichen Antrag, der Arbeitgeberin den Abbruch des Bewerbungsverfahrens zu untersagen und ihr aufzugeben, das alte Bewerbungsverfahren mit dem bisherigen Bewerberkreis fortzuführen. Der Clou dabei: die vom Dienstherrn bevorzugte Konkurrentin war bei der gerichtlichen Überprüfung des Bewerbungsverfahrens am Maßstab der vorherigen Stellenausschreibung als nicht geeignet bzw. weniger geeignet als die Klägerin identifiziert worden. Der Dienstherr wollte nun erkennbar den Versuch unternehmen, in einem neuen Bewerbungsverfahren die Ausschreibung so zu verändern, dass sie zu der gewünschten Kandidatin passen würde.

Das Landesarbeitsgericht Bremen hat diesem von vielen Verwaltungen praktizierten „Wiederholungsspiel“ einen Riegel vorgeschoben und einem durch das Bundesarbeitsgericht aufgestellten, allerdings kaum praktizierten Rechtsgrundsatz zur Durchsetzung verholfen.

Danach steht zwar die Entscheidung über den Abbruch eines Stellenbesetzungsverfahrens grundsätzlich im Organisationsermessen der Verwaltung. Gleichwohl bedarf der Abbruch eines „sachlichen Grundes“. Ein solcher kann vorliegen, wenn die Stelle aufgrund nicht mehr vorhandener Haushaltsmittel nicht mehr zu besetzen ist, die Stelle aus nachvollziehbaren Gründen neu zugeschnitten wird oder das Verfahren „unheilbar“ rechtswidrig gewesen ist.

Ob ein sachlicher Grund tatsächlich vorliegt, wird aber durch die Arbeits- und Verwaltungsgerichte überprüft. Denn dient der Abbruch des Verfahrens ohne validen sachlichen Grund erkennbar nur dem Zweck, den geeigneteren, klagenden Kandidaten zu verhindern, so würde das den Rechtsschutz des im Konkurrentenstreit erfolgreichen Bewerbers ins Leere laufen lassen. Dabei darf der öffentliche Arbeitgeber im laufenden Stellenbesetzungsverfahren sachliche Gründe für einen Abbruch nicht selbst schaffen, um eine Entscheidung zu Gunsten eines bestimmten Bewerbers zu verhindern.

Wichtig allerdings: auch der Antrag, den Abbruch des Verfahrens für rechtswidrig zu erklären und das Verfahren mit dem bisherigen

Bewerberkreis fortzusetzen, ist **innerhalb eines Monats** ab Mitteilung des Abbruchs im Eilverfahren gerichtlich geltend zu machen. Nach Ablauf der Frist darf der Dienstherr nämlich darauf vertrauen, dass der Bewerber den Abbruch des Auswahlverfahrens nicht angreift, sondern sein Begehren nur im Rahmen der neuen Ausschreibung weiterverfolgt.

Glück für die bremische Klägerin: Die von ihr begehrte Stelle war eindeutig und mit dem bisherigen Profil weiterhin zu besetzen und konnte nicht etwa gänzlich gestrichen werden. Da die Klägerin die einzig verbleibende rechtmäßige Bewerberin war, konnte sie mit einem Leistungsantrag im Hauptsacheverfahren erreichen, dass ihr die begehrte Stelle mit rechtskräftigem Urteil zu übertragen war.

Die Klägerin brauchte dafür allerdings einen langen Atem und ein stärkendes Umfeld: auch wenn das Verfahren verhältnismäßig schnell ablief – bis zum erfolgreichen Abschluss dauerte es seit Einreichen des ersten Eilantrags eineinhalb Jahre.



Siehe:

- Eilverfahren: Landesarbeitsgericht Bremen, Urteil vom 20.03.2018, Aktenzeichen 1 SaGa 5/17
 - Hauptsacheverfahren: Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven, Urteil vom 19.06.2018, Aktenzeichen 4 Ca 4414/17
- Die Entscheidungen aus Bremen können beim Autor abgefordert werden.
- Landesarbeitsgericht Sachsen, Urteil vom 03.11.2015, Aktenzeichen 3 Sa 315/15, BeckRS 2015, 124466
 - Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 03.01.2014, Aktenzeichen 2 A 3.13, NVwZ 2015, Seite 1066
 - Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.12.2017, Aktenzeichen 9 AZR 152/17, NZA 2018, Seite 515



Rechtsanwalt Simon Wionski

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bremen

Zur Beachtung

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

Unsere Kanzleien

10405 Berlin | dka Rechtsanwälte | Fachanwälte

Marion Burghardt*, Christian Fraatz*, Dieter Hummel*, Mechtild Kuby*, Nils Kummert*, Sebastian Baunack*, Dr. Lukas Middel, Sandra Kunze*, Dr. Silvia Velikova*, Damiano Valgolio*, Anne Weidner*, Gerd Denzel, Norbert Schuster, Mara Neele Künkel, Daniel Weidmann*, Dr. Raphaël Callsen, Dr. Vera Finger, Dr. Laura Krüger

Immanuelkirchstraße 3-4

10405 Berlin

Telefon: 030 446792-0

Fax: 030 446792-20

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

22303 Hamburg | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft

Klaus Müller-Knapp* (bis März 2018), Jens Peter Hjort*, Manfred Wulff*, Andreas Bufalica*, Dr. Julian Richter*, Christopher Kaempf, Dr. Ragnhild Christiansen*, Daniela Becker, Marek Beck, LL.M., Sabrina Burkart*, Simon Dilcher

Kaemmererufer 20

22303 Hamburg

Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

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

Dr. Julian Richter*

Kleiner Kuhberg 2-6

24103 Kiel

Telefon: 0431 90880123 | Fax: 0431 90880124

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

28195 Bremen | Rechtsanwälte Dette Nacken Ögüt & Kollegen

Dieter Dette*, Michael Nacken*, Dr. jur. Pelin Ögüt*, Markus Barton*, Simon Wionski*, Christoph Gottbehüt, Sven Bleck-Vogdt LL.M. (Köln/Paris I)

Bredenstr. 11

28195 Bremen

Telefon: 0421 6990150 | Fax: 0421 69901599

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

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

30159 Hannover | Kanzlei Detlef Fricke und Joachim Klug

Detlef Fricke, Joachim Klug*

Goseriede 12

30159 Hannover

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

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

44137 Dortmund | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*, Kerstin Rogalla*, Alev Ülbegi

Kampstraße 4A (Krügerpassage)

44137 Dortmund

Telefon: 0231 396301-0 | Fax: 0231 822014

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

48145 Münster | Meisterernst Düsing Manstetten

Dietrich Manstetten*, Klaus Kettner*, Veronica Bundschuh*,
Marius Schaefer*, Metin Güler

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*, Dr. Patrick Fütterer*, Christine Zedler*,
Anne-Kathrin Rothhaupt

Petersstraße 4

60313 Frankfurt am Main

Telefon: 069 1338581-0 | Fax: 069 1338581-14

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

**60318 Frankfurt am Main | franzmann. geilen. brückmann.
fachanwälte für arbeitsrecht**

Armin Franzmann*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann*,
Kathrin Poppelreuter, Kathrin Schlegel*

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.

Adolfsallee 22

65185 Wiesbaden

Telefon: 0611 950011-0 | Fax: 0611 950011-20

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

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

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

Dr. Dietrich Growe*, Andrea von Zelewski, Mirjam Scherm*, Michael Wald*,
Jan Tretow

Q 7, 23

68161 Mannheim

Telefon: 0621 862461-0 | Fax: 0621 862461-29

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

70176 Stuttgart | Bartl & Weise – Anwaltskanzlei

Ewald Bartl*, Dirk Weise, Benja Mausner*, Maike Hellweg*, Alexandra Horschitz*,
Diana Arndt-Riffler* (in Bürogemeinschaft)

Johannesstraße 75

70176 Stuttgart

Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320

info@bartlweise.de | www.bartlweise.de

79098 Freiburg | Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*, Ricarda Ulbrich* (auch Fachanwältin für Sozialrecht und
Mediatorin), Cornelia Czuratis*, Dr. Sérgio Fernandes Fortunato*

Wilhelmstraße 10

79098 Freiburg

Telefon: 0761 3879211 | Fax: 0761 280024

kanzlei@anwaltsbuero-im-hegarhaus.de | www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

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

Michael Huber, Matthias Mücke*, Dr. Rüdiger Helm, LL.M., Susanne Gäbelein,
Gerd Nies, 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

Jürgen Markowski*, Ute Baumann-Stadler*, Beate Schoknecht*, Sabine Feichtinger*,
Thomas Müller*, Dr. Sandra B. Carlson*, LL.M., Judith Briegel*, Andreas Bartelmeß*,
Georg Sendelbeck*, Axel Angerer*, Magdalena Wagner, Sebastian Lohneis,
Sabrina Eckert; Berater der Kanzlei: Wolfgang Manske

Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 307319800

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

* Fachanwältinnen 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
 - Verantwortlicher Redakteur: Rechtsanwalt Dr. Julian Richter

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