

Rundbrief

ARBEITNEHMERANWÄLTE

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



Der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter

Wahl, Rechte und Pflichten | Seite 3

Frauendiskriminierung in deutschen Tarifverträgen?

EuGH prüft Fall aus Pflegebranche | Seite 12

Kündigung von behinderten Arbeitnehmern

Diskriminierungsschutz in den ersten sechs Monaten | Seite 18



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

Der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter

Wahl, Rechte und Pflichten

Von März bis Mai fanden bundesweit die turnusmäßigen Betriebsratswahlen statt. Ein Großteil der Betriebe hat nun einen neuen Betriebsrat gewählt. Als eine der ersten Amtshandlungen des neu gewählten Gremiums steht immer die Wahl des Betriebsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters an. Doch wie wird der Vorsitzende überhaupt gewählt, und was unterscheidet ihn von den übrigen Betriebsratsmitgliedern?



1. Wie werde ich Betriebsratsvorsitzender oder dessen Stellvertreter? Konstituierende Sitzung

Der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter werden aus dem Kreis der gewählten Betriebsratsmitglieder in der konstituierenden Sitzung des Betriebsrates gewählt.

Die konstituierende Sitzung wird zunächst vom Wahlvorstand einberufen und geleitet, bis der Betriebsrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestimmt hat (§ 29 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz). Der Wahlleiter übernimmt im Weiteren die Leitung der konstituierenden Sitzung und damit auch der Wahl des Betriebsratsvorsitzenden.

Es ist nicht zulässig, den Betriebsrat ohne Betriebsratsvorsitzenden und Stellvertretung zu lassen (§ 26 Absatz 1 BetrVG). Bis zur Wahl eines Vorsitzenden und seines Stellvertreters ist der Betriebsrat nicht funktionsfähig. Der Arbeitgeber kann Verhandlungen mit einem Betriebsrat sogar ablehnen, solange noch kein Vorsitzender gewählt ist und die Wahl auch nicht gerade unmittelbar bevorsteht.

Wer kann gewählt werden?

Als Betriebsratsvorsitzender kann nur ein ständiges Betriebsratsmitglied gewählt werden. Ein Ersatzmitglied kann hingegen erst dann zum Vorsitzenden gewählt werden, wenn es dauerhaft in den Betriebsrat nachgerückt ist.

Wer kann wählen?

Aktiv wahlberechtigt sind ebenfalls ausschließlich die Mitglieder des Betriebsrates. Auch die Kandidaten für das Amt des Vorsitzenden können wählen. Ersatzmitglieder sind hingegen nur aktiv wahlberechtigt, wenn sie im Zeitpunkt der Wahl für ein zeitweise oder dauerhaft verhindertes Betriebsratsmitglied nachgerückt sind und dieses vertreten.

Wie läuft die Wahl ab?

Die Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters ist in zwei **getrennten Wahlvorgängen** vorzunehmen. Voraussetzung ist lediglich, dass mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder an der Beschlussfassung teilnehmen (**Beschlussfähigkeit** des Betriebsrates im Sinne des § 33 Absatz 2 BetrVG). Darüber hinaus unterliegt die Wahl keinen besonderen formellen Vorschriften. Möglich ist somit auch eine mündliche Wahl. Lediglich auf ausdrücklichen Antrag eines Betriebsratsmitglieds muss die Wahl **geheim** durchgeführt werden.

Zum Betriebsratsvorsitzenden/Stellvertreter gewählt ist, auf wen die meisten Stimmen entfallen. Eine gesetzliche Regelung für den Fall der Stimmengleichheit existiert nicht. Es ist daher ratsam, dass der Betriebsrat schon vor der Wahl das Vorgehen in einem solchen Fall durch Beschluss festlegt. Hier bietet es sich an, zunächst eine **Stichwahl** zwischen den Bestplatzierten durchzuführen und erst bei erneuter Stimmgleichheit das Los entscheiden zu lassen. Trifft der Betriebsrat keine besondere Regelung, ist nach der Rechtsprechung durch sofortiges Losverfahren zu entscheiden.

Über die Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters ist abschließend ein Protokoll zu erstellen, in dem in jedem Fall die Namen der Gewählten und der Kandidaten sowie die Zahl der auf sie entfallenden Stimmen aufzunehmen sind (Niederschrift gemäß § 34 BetrVG).

Kann man die Wahl des Vorsitzenden/Stellvertreters anfechten?

Wurde bei der Wahl gegen wesentliche Wahlvorschriften verstoßen, hat jedes Mitglied des Betriebsrats die Möglichkeit, die Wahl des Betriebsratsvorsitzenden beim

Arbeitsgericht anzufechten. Anfechtungsberechtigt ist darüber hinaus auch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft, nicht jedoch der Arbeitgeber.

Ein wesentlicher Verstoß gegen Wahlvorschriften liegt unter anderem vor, wenn der Betriebsrat nicht beschlussfähig war, nicht ordnungsgemäß zur Sitzung geladen wurde oder eine offene Abstimmung stattgefunden hat, obwohl ein Mitglied eine geheime Wahl beantragt hat.

Die Anfechtung muss innerhalb einer **Frist von zwei Wochen** nach Kenntnis des Wahlergebnisses – also in der Regel zwei Wochen nach dem Tag, an dem der Vorsitzende gewählt wurde – bei Gericht beantragt werden.

2. Wie lange ist man Betriebsratsvorsitzender?

Sind der Vorsitzende und seine Vertretung einmal gewählt, heißt das nicht, dass sie ihr Amt auch für die gesamte Amtszeit des Betriebsrats bekleiden.

Der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter werden nach dem Gesetz zwar an und für sich für die gesamte Wahlperiode des Betriebsrats gewählt. Der Betriebsrat hat jedoch die Möglichkeit, die Amtsdauer im Vorfeld durch Beschluss zeitlich zu begrenzen (zum Beispiel bis zur Hälfte der Amtszeit). Macht ein Betriebsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch, muss er jedoch zwingend darauf achten, unverzüglich mit Ablauf der Amtszeit einen neuen Betriebsratsvorsitzenden/Stellvertreter zu wählen. Vergisst er dies, ist der Betriebsrat ab diesem Zeitpunkt nicht mehr funktionsfähig. Führt der bisherige Betriebsratsvorsitzende die Geschäfte ohne neue Legitimation durch Neuwahlen einfach weiter, können gefasste Beschlüsse unwirksam sein. Hier ist also Vorsicht geboten!

Darüber hinaus kann die Amtszeit des Vorsitzenden/Stellvertreters auch außerplanmäßig verkürzt sein: Eine Neuwahl wird insbesondere dann erforderlich, wenn der Betriebsratsvorsitzende/Stellvertreter sein Amt niederlegt. In diesem Fall rückt nicht etwa der Stellvertreter in die Stellung des Vorsitzenden (bzw. umgekehrt) nach. Neu zu wählen ist ein Vorsitzender/Stellvertreter auch, wenn das Arbeitsverhältnis des Vorsitzenden/Stellvertreters endet oder das Gremium selbst außerhalb des Turnus neu gewählt werden muss, weil zum Beispiel die Beschäftigtenzahl um die Hälfte gesunken, der Betriebsrat zurückgetreten oder die BR-Wahl erfolgreich angefochten worden ist (§ 13 Absatz 2 BetrVG).

Ist das Gremium mit der Amtsausübung seines Vorsitzenden oder Stellvertreters nicht zufrieden, kann es den Vorsitzenden/Stellvertreter durch Mehrheitsbeschluss aus seinem Amt **abberufen**. Eines besonderen Abberufungsgrundes bedarf es hierfür nicht. Es genügt die einfache Stimmenmehrheit. Die Abberufung führt lediglich

zum – sofortigen – Verlust des Amts des Vorsitzenden/Stellvertreters, lässt aber die Mitgliedschaft im Betriebsrat unberührt. Das Arbeitsgericht hingegen kann den Vorsitzenden/Stellvertreter nicht, etwa entsprechend § 23 BetrVG, abberufen, denn es handelt sich um eine rein innere Angelegenheit des Betriebsrates, auf die weder die Belegschaft noch der Arbeitgeber Einfluss nehmen können.

Achtung: Unabhängig davon, ob ein Betriebsratsmitglied die Stellung des Vorsitzenden/Stellvertreters hat, kann es wegen grober Pflichtverletzung gerichtlich aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden (§ 23 BetrVG). Nötig ist dafür ein Antrag des Betriebsrats, eines Viertels der Wahlberechtigten, einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft oder des Arbeitgebers. Auf diesem Weg kann also durchaus auch durch Initiative von außerhalb des Gremiums der Vorsitzende/Stellvertreter beseitigt werden.



3. Welche Funktion hat der Betriebsratsvorsitzende?

Was unterscheidet den Vorsitzenden von den übrigen Betriebsratsmitgliedern?

In erster Linie ist der Betriebsratsvorsitzende ein ganz „gewöhnliches“ Betriebsratsmitglied. Entgegen weit verbreiteter Annahme ist der Vorsitzende weder Bevollmächtigter noch gesetzlicher Vertreter des Betriebsrates. Er kann grundsätzlich weder im Alleingang für den Betriebsrat handeln noch dessen gesetzlich geregelte Aufgaben und Zuständigkeiten alleine ausüben. Primär hat er die vom Betriebsrat **gefassten Beschlüsse auszuführen** und nach außen zu erklären. Seine Vertretungsbefugnis besteht somit nur im Rahmen der gefassten Beschlüsse, und er ist in seiner Ausübung hieran gebunden. Handelt der Betriebsratsvorsitzende ohne Vorliegen eines Beschlusses oder setzt er sich gar über gefasste Beschlüsse hinweg, kann er abgesetzt werden und, wenn er seine Pflichten grob verletzt hat, sogar vollständig aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden (§ 23 Absatz 1 BetrVG).

Der Vorsitzende ist somit **nicht „Vertreter des Gremiums im Willen“, sondern nur „Vertreter in der Erklärung“.**

Auch wenn es sich beim Vorsitzenden dem Grunde nach um ein ganz „gewöhnliches“ Betriebsratsmitglied handelt, obliegen ihm dennoch zusätzlich einige, im Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich zugewiesene Aufgaben mit eigener Entscheidungsbefugnis jenseits der gefassten Beschlüsse.

Wie läuft die Betriebsratssitzung ab?

Eine zentrale und in der Praxis äußerst relevante Aufgabe des Betriebsratsvorsitzenden ist es, die Betriebsratssitzungen einzuberufen, vorzubereiten und zu leiten (§ 29 BetrVG). Dies umfasst insbesondere die Festlegung der Tagesordnung und die Ladung der Betriebsratsmitglieder sowie im Verhinderungsfall der Ersatzmitglieder. Hierbei ist besonders wichtig, dass der Betriebsratsvorsitzende sehr sorgfältig vorgeht, da ein Fehler zur Unwirksamkeit der gefassten Beschlüsse führen kann.

Wer entscheidet über die Einberufung der Sitzungen?

Über die Einberufung einer Sitzung entscheidet der Vorsitzende grundsätzlich allein nach pflichtgemäßem Ermessen. In der Regel bietet es sich an, turnusmäßige Sitzungen per Beschluss oder in der Geschäftsordnung festzulegen, so dass sichergestellt ist, dass der Betriebsrat regelmäßig zusammentritt. In der Praxis wird oft ein zweiwöchiger Rhythmus gewählt, wobei dies nicht zwingend ist. Der Sitzungsturnus kann je nach Größe und Art des Betriebes und der Ausschussorganisation des BR auch kürzer oder länger gewählt werden. Zusätzlich zu den regelmäßigen Sitzungen muss der Vorsitzende, wenn es notwendig ist, nach pflichtgemäßem Ermessen außerordentliche Sitzungen einberufen.

Zur Einberufung einer Sitzung verpflichtet ist der Betriebsratsvorsitzende, wenn ein Viertel der Betriebsratsmitglieder oder der Arbeitgeber(!) es beantragen (§ 29 Absatz 3 BetrVG). Andere Personen, wie zum Beispiel Arbeitnehmer oder Gewerkschaften, haben hingegen kein Recht, die Einberufung einer Sitzung zu verlangen.

Wie lädt man richtig zur Sitzung?

Der Betriebsratsvorsitzende hat alle Mitglieder des Betriebsrates **rechtzeitig** zu den Betriebsratssitzungen einzuladen. Den Mitgliedern ist dabei zwingend Zeit und Ort der jeweiligen Sitzung mitzuteilen. Auch die Tagesordnung ist den Mitgliedern rechtzeitig vorab bekanntzugeben. Dabei hat es sich bewährt, den Mitgliedern die Tagesordnung zusammen mit der Ladung zur Sitzung zu übermitteln.

Eine besondere Form der Einladung sieht das Gesetz zwar nicht vor, so dass auch eine mündliche oder telefonische Ladung möglich ist. Da eine ordnungsgemäße Ladung jedoch für die Wirksamkeit der gefassten Beschlüsse nötig ist, sollte die Ladung möglichst nachweisbar in Textform erfolgen (zum Beispiel per E-Mail). Der Betriebs-

rat kann theoretisch auch Formvorschriften in seiner Geschäftsordnung festlegen. Diese sollten jedoch nicht zu eng gefasst werden, um die Anforderungen an eine ordnungsgemäße Ladung nicht unnötig zu erhöhen.

Die Ladung hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die einzelnen Betriebsratsmitglieder sich auf die Sitzung einrichten, die Themen vorbereiten sowie den Vorsitzenden ggf. über eine vorhersehbare Verhinderung informieren können. Was „rechtzeitig“ ist, hängt vom Einzelfall ab. In der Regel wird eine Frist von einer Woche ausreichen, mindestens sollten jedoch **drei Tage** eingehalten werden. In unvorhergesehenen Eilfällen sind auch kürzere Fristen möglich.

Ist ein Betriebsratsmitglied verhindert, muss stattdessen das nachrückende **Ersatzmitglied** geladen werden. Hier ist **Vorsicht geboten**. Der Vorsitzende sollte sorgfältig abwägen, ob tatsächlich ein echter Verhinderungsfall vorliegt (§ 25 Absatz 1 BetrVG). Folgende Gründe führen im Zusammenhang mit der Ladung zur Unwirksamkeit der Beschlüsse:

- wenn ein Ersatzmitglied geladen wird, obwohl kein Verhinderungsfall vorliegt,
- wenn kein Ersatzmitglied geladen wird, obwohl ein Verhinderungsgrund vorliegt,
- wenn ein falsches Ersatzmitglied geladen wird.

Der Vorsitzende muss insofern prüfen, ob der ihm mitgeteilte Hinderungsgrund tatsächlich eine Verhinderung im Sinne des Betriebsverfassungsrechts darstellt. Liegt kein echter Verhinderungsfall vor, fehlt das Mitglied unentschuldigt und es ist kein Ersatzmitglied zu laden. Eine echte Nachforschungspflicht des Vorsitzenden besteht hingegen nicht, so dass er die Angaben des verhinderten Mitgliedes nicht überprüfen muss. Etwas anderes gilt nur, wenn konkrete Anhaltspunkte vorliegen, die Zweifel an den Angaben des verhinderten Mitglieds aufkommen lassen. – Einen ausführlichen Beitrag zur Problematik der Ladung von Ersatzmitgliedern, mit typischen Beispielen aus der Praxis, gibt es in unserem Rundbrief Nr. 42 (siehe unten).

Was ist bei der Tagesordnung zu beachten?

Die Aufstellung und Übermittlung der Tagesordnung an die Betriebsratsmitglieder soll den geladenen Mitgliedern die Möglichkeit geben, sich auf die einzelnen Tagesordnungspunkte ausreichend vorzubereiten und ggf. erforderliche Vorbesprechungen mit Arbeitnehmern oder im Betrieb vertretenen Gewerkschaften durchzuführen. Daher muss die Tagesordnung die zu behandelnden Punkte möglichst konkret benennen, so dass für jedes Betriebsratsmitglied ersichtlich ist, welches Thema behandelt wird. So muss auch ein einmalig nachgerücktes Ersatzmitglied ohne Weiteres erkennen können, worum es geht. Bei Anhörungen über personelle Einzelmaßnahmen (zum Beispiel Versetzungen oder Kündigungen einzelner Arbeitnehmer) muss zum Beispiel nicht nur die Maßnahme selbst benannt werden, sondern auch der **Name des betroffenen Arbeitnehmers**.

Allerdings führen Fehler in der Ladung nicht zwangsläufig zur Unwirksamkeit der gefassten Beschlüsse. Manche Mängel können noch rechtzeitig beseitigt werden. Wurde den Betriebsratsmitgliedern zum Beispiel versehentlich vorab keine Tagesordnung oder eine fehlerhafte Tagesordnung übermittelt, kann dieser Mangel noch in der Sitzung geheilt werden. Voraussetzung ist, dass die ordnungsgemäß geladenen Betriebsratsmitglieder bzw. Ersatzmitglieder in der Sitzung beschlussfähig sind und die Anwesenden einstimmig beschließen, über einen Regelungsgegenstand zu beraten und abzustimmen. Das muss im Sitzungsprotokoll festgehalten sein. Nicht erforderlich ist, dass an dieser Sitzung alle Betriebsratsmitglieder teilnehmen. Unter den gleichen Voraussetzungen ist auch die kurzfristige Ergänzung einer ansonsten ordnungsgemäßen Tagesordnung in der Sitzung möglich.

4. Was macht eigentlich der Stellvertreter?

Der Stellvertreter ist kein „zweiter Vorsitzender“, der mit den gleichen Rechten und Befugnissen des Vorsitzenden ausgestattet wäre. Der Stellvertreter darf und kann vielmehr lediglich im Fall der Verhinderung des Betriebsratsvorsitzenden dessen Aufgaben und Befugnisse wahrnehmen.

Dies gilt auch für das Empfangen von Erklärungen gegenüber dem Betriebsrat. Erklärungen sind grundsätzlich gegenüber dem Vorsitzenden abzugeben und nur im Verhinderungsfall gegenüber seinem Vertreter. Eine Erklärung, die gegenüber dem Stellvertreter abgegeben wird, obwohl der Vorsitzende nicht verhindert ist, entfaltet daher erst ihre Wirkung, wenn sie dem Betriebsratsvorsitzenden bzw. dem Betriebsratsgremium als Ganzem zugegangen ist. Dies spielt insbesondere bei Erklärungen eine Rolle, deren Zugang Fristen in Gang setzt, wie zum Beispiel bei der Anhörung zu Kündigungen von Mitarbeitern.

Der Betriebsratsvorsitzende ist auch nicht dazu berechtigt, einzelne ihm gesetzlich zugewiesene Aufgaben oder Geschäfte zur einmaligen oder ständigen selbstständigen Erledigung auf seinen Stellvertreter zu übertragen (etwas anders kann dies bei der Schwerbehindertenvertretung in großen Betrieben sein, § 178 Absatz 1 Satz 4–6 SGB IX). Nur der Betriebsrat als Gremium kann einzelne Aufgaben auf den Betriebsausschuss (§ 27 Absatz 2 BetrVG) oder eine Arbeitsgruppe (§ 28a BetrVG) zur selbstständigen Erledigung übertragen.

Wann ist der Vorsitzende verhindert?

Die Frage, wann der Vorsitzende als verhindert anzusehen ist, bemisst sich grundsätzlich nach denselben Maßstäben, die auch für die zeitweilige Verhinderung der übrigen Betriebsratsmitglieder gelten.



Der Vorsitzende ist demzufolge zeitweilig verhindert, wenn er aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht in der Lage ist, sein Amt auszuüben. Eine tatsächliche Verhinderung liegt insbesondere vor, wenn sich der Vorsitzende im Erholungsurlaub befindet oder er arbeitsunfähig erkrankt ist, sofern er dem Betriebsrat nicht ausdrücklich erklärt hat, auch während seines Urlaubs oder seiner Erkrankung sein Amt ausüben zu wollen.

Etwas anderes gilt im Krankheitsfall jedoch für den **dauerhaft freigestellten** Vorsitzenden (§ 38 BetrVG). Während einer ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit ist ein dauernd freigestellter Betriebsratsvorsitzender vollständig amtsunfähig und somit an der Wahrnehmung seiner Aufgaben und Befugnisse verhindert. Anders als ein nicht freigestellter Vorsitzender kann ein dauerhaft freigestellter Vorsitzender somit nicht frei entscheiden, ob er trotz einer festgestellten Arbeitsunfähigkeit sein Amt ausüben kann und möchte. Ein Hinwegsetzen über die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann zur Unwirksamkeit von Beschlüssen führen. Gleiches gilt im Übrigen für alle freigestellten Betriebsratsmitglieder.

Eine rechtliche Verhinderung des Vorsitzenden liegt vor, wenn dieser von einer Beratung und Beschlussfassung persönlich betroffen ist. Dies ist insbesondere bei personellen Einzelmaßnahmen der Fall, wenn der Vorsitzende selbst die Person ist, auf die sich das Zustimmungersuchen des Arbeitgebers unmittelbar richtet.

Liegt eine zeitweilige Verhinderung des Vorsitzenden vor, wird er in **zweifacher Hinsicht vertreten**. In seiner Eigenschaft als Vorsitzender vertritt ihn sein Stellvertreter. Darüber hinaus rückt ein Ersatzmitglied nach, das ihn in seiner Funktion als „reguläres“ Mitglied vertritt.

Und wenn auch der Stellvertreter verhindert ist?

Ist auch der Stellvertreter zeitweilig verhindert, muss der Betriebsrat selbst eine Regelung zur Vertretung des Vorsitzenden treffen und für die Dauer der Verhinderung einen weiteren Stellvertreter wählen. Um eine solche Lücke zu verhindern, kann eine Regelung in der Geschäftsordnung aufgestellt werden.

5. Bekommt der Betriebsratsvorsitzende mehr Geld?

Auch wenn die Betriebsratstätigkeit, im speziellen der Vorsitz, sehr zeitaufwändig sein kann, gibt es keine besondere Vergütung. Wie jedes andere Betriebsratsmitglied übt auch der Betriebsratsvorsitzende ein unentgeltliches Ehrenamt aus (§ 37 Absatz 1 BetrVG). Daher bezieht auch der Betriebsratsvorsitzende kein zusätzliches Gehalt. Nach dem Lohnausfallprinzip sind Betriebsräte und damit auch der Vorsitzende für die Zeit ihrer Betriebsratstätigkeit so zu stellen, als ob sie gearbeitet hätten. Dies umfasst neben der Grundvergütung auch sämtliche Zulagen für Mehr-, Schicht-, Nacht-, Akkord- und Sonntagsarbeit sowie Erschwernis- und Schmutzzulagen. Ebenso zu gewähren sind Prämien, Gratifikationen und Pauschalvergütungen. Auch Überstundenvergütung sowie Gehaltserhöhungen stehen allen Betriebsratsmitgliedern zu.

Siehe:

- Thomas Müller/Andreas Bartelmeß, Laden oder nicht laden?, Rundbrief Nr. 42 (April 2019), www.arbeitnehmer-anwaelte.de/fileadmin/user_upload/Rundbriefe/ArbeitnehmerAnwaelte-Rundbrief_Nr._42.pdf
- Jakob T. Lange, Beschlussfassung des Betriebsrats – Änderung der Tagesordnung erleichtert, Rundbrief Nr. 22 (Mai 2014), www.arbeitnehmer-anwaelte.de/fileadmin/user_upload/Rundbriefe/ArbeitnehmerAnwaelte-Rundbrief_22.pdf
- Wolfgang Manske, Ersatzmitglieder laden – wann und welche?, Rundbrief Nr. 24 (Oktober 2014), www.arbeitnehmer-anwaelte.de/fileadmin/user_upload/Rundbriefe/ArbeitnehmerAnwaelte-Rundbrief_24.pdf
- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 26.02.1987, Aktenzeichen 6 ABR 55/85, DB 1987, Seite 1995 –
Losverfahren bei Stimmengleichheit bei Wahl des Vorsitzenden
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17.02.1981, AP Nr. 11 zu § 112 BetrVG – Stellung des BR-Vorsitzenden als Vertreter in der Erklärung
- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 15.04.2014, Aktenzeichen 1 ABR 2/13, NZA 2014, Seite 551 –
Voraussetzungen für die Heilung einer fehlerhaften Tagesordnung in der Betriebsratssitzung
- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 28.07.2020, Aktenzeichen 1 ABR 5/19, NZA 2021, Seite 1417 –
Verhinderung eines dauerhaft freigestellten Betriebsratsmitglieds
- Fitting, Betriebsverfassungsgesetz, 31. Auflage 2022, § 26, Randnummern 21 ff. und § 29, Randnummern 34 ff.



Rechtsanwältin Cornelia Czuratis

Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Freiburg im Breisgau

Frauendiskriminierung in deutschen Tarifverträgen?

EuGH prüft Fall aus Pflegebranche

Ab wann erhalten Teilzeitkräfte Überstundenzuschläge – ab ihrer ersten Überstunde oder erst dann, wenn sie das Stundenvolumen einer Vollzeitkraft überschreiten? Diese Frage hat die Rechtsprechung schon mehrmals beschäftigt. Jetzt hat das Bundesarbeitsgericht den Europäischen Gerichtshof dazu befragt. Dabei geht es um die Diskriminierung wegen des Geschlechts.



- Das Bundesarbeitsgericht muss in einem Verfahren über die Zahlung von Überstundenzuschlägen an Voll- und Teilzeitkräfte entscheiden. Im Tarifvertrag eines deutschen Pflegeunternehmens ist geregelt, dass Teilzeitkräfte die Zuschläge erst erhalten, wenn sie über die Arbeitszeit einer Vollzeitkraft hinaus arbeiten. Das EU-Recht steht im Rang über den deutschen Gesetzen und Tarifverträgen. Das BAG fragt deshalb den Europäischen Gerichtshof, ob der Tarifvertrag mit dem EU-Recht vereinbar ist. Diese Verfahrensweise ist vorgeschrieben, wenn der Rechtsstreit von der Auslegung von EU-Recht abhängt.

Das BAG will mit seiner Vorlage an den EuGH vor allem wissen, ob es Verstöße gegen das EU-Recht zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen gibt. Es geht auch um die Frage, wann eine Benachteiligung von Teilzeitkräften eine mittelbare Diskriminierung von Frauen ist. Da Frauen insgesamt häufiger in Teilzeit arbeiten und in der Pflegebranche insgesamt mehr Frauen als Männer arbeiten, könnte die Entscheidung, die der EuGH treffen wird, zu großen Herausforderungen für Arbeitgeber und Gewerkschaften führen.



Der Fall

Die Klägerin ist in Teilzeit als Pflegekraft beschäftigt. Im Unternehmen des Arbeitgebers gilt ein Haustarifvertrag. Vollzeitkräfte arbeiten nach diesem Tarifvertrag wöchentlich 38,5 Stunden. Wenn sie mehr als 38,5 Stunden arbeiten, erhalten sie nicht nur das Gehalt für diese Überstunden. Sie bekommen ab der ersten Überstunde Zuschläge von 30 %. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Vollzeit erhalten also mehr Geld oder Freizeitausgleich pro Stunde, sobald sie ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschreiten. Der Tarifvertrag regelt, dass auch Teilzeitkräfte diese Zuschläge erst erhalten, wenn sie mehr als 38,5 Stunden arbeiten.

Viele Tarifverträge enthalten solche Regelungen, nach denen Teilzeitkräfte Zuschläge (in Form von Zahlungen oder Zeitgutschriften) erst erhalten, wenn sie die Arbeitszeit von Vollzeitkräften überschreiten. Wenn sie ihre eigene Arbeitszeit überschreiten, aber unter der Arbeitszeit einer Vollzeitskraft bleiben, erhalten sie keine Zuschläge.

Vergleichbare Regelungen in anderen Tarifverträgen haben bereits zu vielen Konflikten geführt. Teilzeitkräfte verlangten die Zuschläge bereits dann, wenn sie ihre eigene Arbeitszeit überschritten, und klagten auf Zahlung. Auch die Klägerin klagte die Gutschrift von Zuschlägen auf ihrem Arbeitszeitkonto für 129 Stunden ein, um die sie ihre vertraglich geschuldete Arbeitszeit überschritten hatte.

Was ist neu?

Das BAG hat sich schon in mehreren Verfahren mit diesen Ansprüchen von Teilzeitkräften befasst und mal für und mal gegen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entschieden. Die Klägerin im jetzt zum EuGH gebrachten Verfahren begründet ihre Ansprüche aber nicht nur mit einer Benachteiligung als Teilzeitkraft (§ 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz), sondern sie beruft sich auch auf eine mittelbare Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die Klägerin verlangt nach diesem Gesetz auch eine Entschädigung in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern.

Das BAG fragt den EuGH, ob die Zahlung der Zuschläge nach dem Tarifvertrag tatsächlich Frauen mittelbar benachteiligt.

Was eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts ist, regelt die EU-Richtlinie „zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen“ (Richtlinie 2006/54/EG): Eine Diskriminierung kann in einer Situation entstehen, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können. Über 80 % der Teilzeitkräfte im Unternehmen sind weiblich.

Da hauptsächlich Frauen in Teilzeit arbeiten, beruft sich die Klägerin darauf, dass die neutrale Vorschrift zur Zahlung der Zuschläge überwiegend Frauen trifft und daher sowohl eine Benachteiligung von Teilzeitkräften als auch eine mittelbare Diskriminierung von Frauen ist.

Werden Teilzeitkräfte überhaupt benachteiligt?

Der Kern der Diskussion um ähnliche Tarifverträge war bisher, ob Teilzeit- und Vollzeitkräfte bezüglich des Entgelts ungleich behandelt werden. Der Arbeitgeber der Klägerin verneint eine Benachteiligung, da Teilzeit- und Vollzeitkräfte pro Arbeitsstunde das gleiche Entgelt bekommen. Bis zur Grenze von 38,5 Stunden erhalten sie keine Zuschläge, ab dieser Grenze erhalten beide Gruppen Zuschläge.

Das BAG fragt den EuGH als erstes, ob der Vertrag über die Arbeitsweise der EU (AEUV) und die Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen so auszulegen sind, dass der Tarifvertrag zu einer Ungleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitkräften führt. Die mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts müssen nach dieser Richtlinie in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt werden (Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG). Die Richtlinie verlangt zudem die Gleichbehandlung bei allen Arbeitsbedingungen. Diesen Aspekt betont das BAG. Dass der Zuschlag nicht sofort bezahlt wird, wenn Teilzeitkräfte ihre individuelle Arbeitszeit überschreiten, könnte sich nachteilig auf das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung auswirken. Dann würden Teilzeitkräfte benachteiligt.



Werden erheblich mehr Frauen als Männer benachteiligt?

Falls der EuGH die erste Frage mit „ja“ beantwortet, soll er im nächsten Schritt entscheiden, ob die Ungleichbehandlung erheblich mehr Frauen als Männer betrifft.

Der Arbeitgeber argumentiert, dass Teilzeitkräfte durch die Regelung nicht benachteiligt werden. Selbst wenn, wäre das nach seiner Ansicht keine Benachteiligung von

Frauen. Er beschäftigt im Unternehmen insgesamt mehr Frauen, das heißt: in beiden Gruppen (Voll- und Teilzeit) befinden sich mehr Frauen. Daher könne ein Vergleich dieser Gruppen nicht zu dem Ergebnis führen, dass Frauen benachteiligt werden. Das BAG fragt den EuGH deshalb, ob es ausreicht, dass unter den Teilzeitbeschäftigten mehr Frauen als Männer sind oder ob zusätzlich auch unter den Vollzeitbeschäftigten mehr Männer sein müssten.

Gerade im Pflegebereich arbeiten regelmäßig sowohl in Voll- als auch in Teilzeit mehr Frauen. Würde eine mittelbare Diskriminierung verneint, wären die Ansprüche für diese Branche weitgehend ausgeschlossen.

In einem anderen Fall hat der EuGH aber kürzlich entschieden, dass in einem Unternehmen eine Ungleichbehandlung von Menschen mit Behinderung gegenüber anderen Menschen mit Behinderung eine verbotene mittelbare Benachteiligung sein kann. Hier kam es dem EuGH nicht darauf an, ob sich nur in der benachteiligten Gruppe mehr Menschen mit diesem Merkmal befinden. Das BAG möchte deshalb wissen, ob dies auch für die Frage nach der mittelbaren Benachteiligung wegen des Geschlechts gilt. Es fragt, ob eine Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten innerhalb einer Gruppe von Frauen als Diskriminierung wegen des Geschlechts in Frage kommt.

Rechtmäßige Ziele?

Falls der EuGH feststellt, dass die Zuschlagsregelung Frauen mittelbar benachteiligt, stellt sich die letzte Frage: Die Benachteiligung könnte gerechtfertigt und damit erlaubt sein. Dazu müssten die Tarifvertragsparteien ein rechtmäßiges Ziel verfolgt haben, als sie die Regelung vereinbarten.

Das BAG legt dem EuGH dar, welche Ziele die Tarifvertragsparteien seiner Ansicht nach verfolgen, und fragt, ob diese im Einklang mit den EU-Regeln zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen stehen können. Ein Ziel solle sein, den Arbeitgeber von der Anordnung von Überstunden abzuhalten und Arbeit über das vereinbarte Maß hinaus zu honorieren. Dagegen stehe das Ziel, eine ungünstigere Behandlung der Vollzeitkräfte zu verhindern.

Konsequenzen für die Praxis

Die Entscheidung, die der EuGH treffen wird, könnte sich schwerwiegend auf die Anwendung von Tarifverträgen und auf laufende Tarifverhandlungen auswirken. Falls der EuGH eine Benachteiligung von Teilzeitkräften und eine mittelbare Diskriminierung von Frauen annimmt, müssen Gewerkschaften und Arbeitgeber bereits abgeschlossene Verträge prüfen. Verstößen die Tarifverträge ohne rechtfertigendes Ziel gegen EU-Recht, dürfen sie nicht zu Lasten der Teilzeitkräfte angewandt werden. Andernfalls könnten weitere Arbeitnehmerinnen Klage auf Entschädigung erheben. Auch in laufenden Tarifverhandlungen wäre noch einmal besonderes Augenmerk auf die Situation der Teilzeitkräfte zu legen.

Siehe:

- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 28.10.2021, Aktenzeichen 8 AZR 370/20 (A), www.bundesarbeitsgericht.de, anhängig beim Europäischen Gerichtshof unter dem Aktenzeichen C-184/22 – mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts?
- Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 26.01.2021, Aktenzeichen C-16/19, <https://curia.europa.eu/juris/recherche.jsf> – mittelbare Benachteiligung aufgrund Behinderung



Rechtsanwältin Julia Windhorst

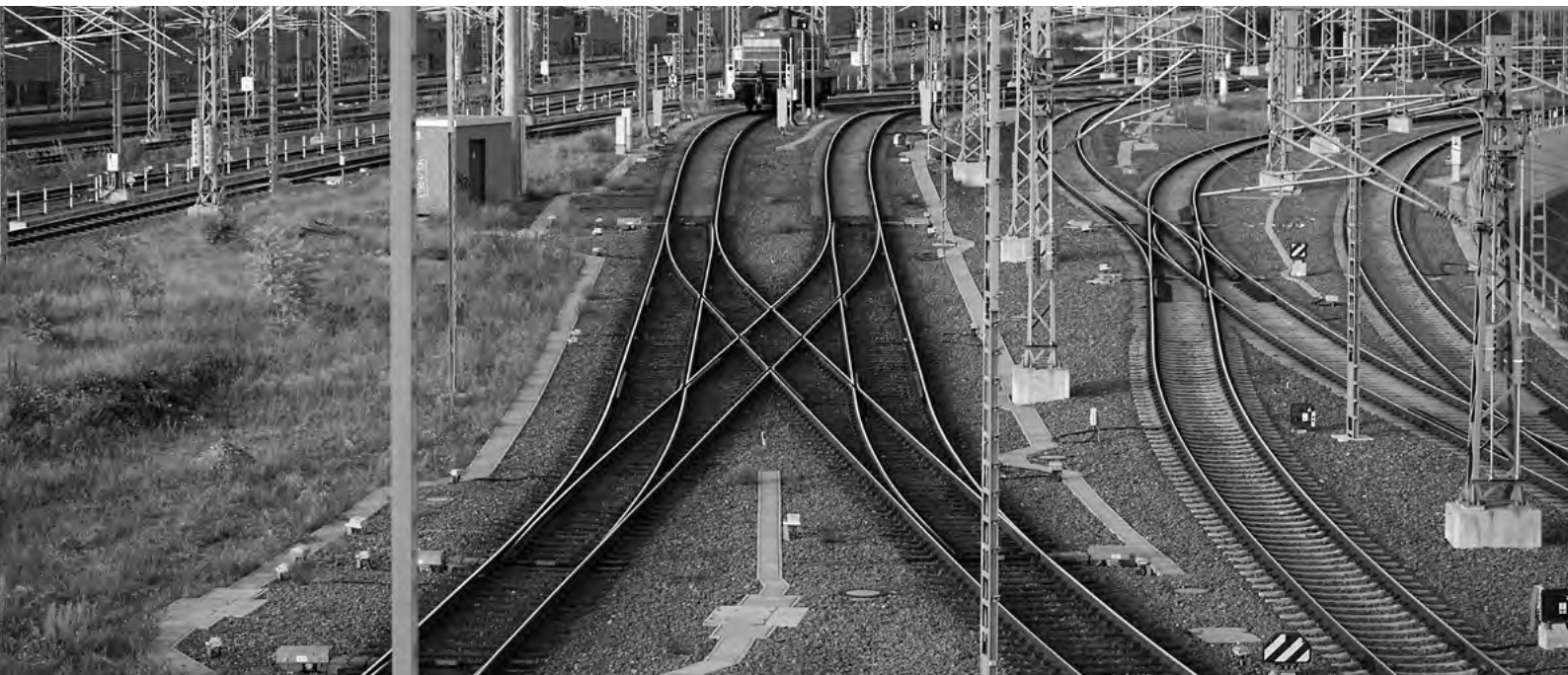
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Wiesbaden

Kündigung von behinderten Arbeitnehmern

Diskriminierungsschutz in den ersten sechs Monaten

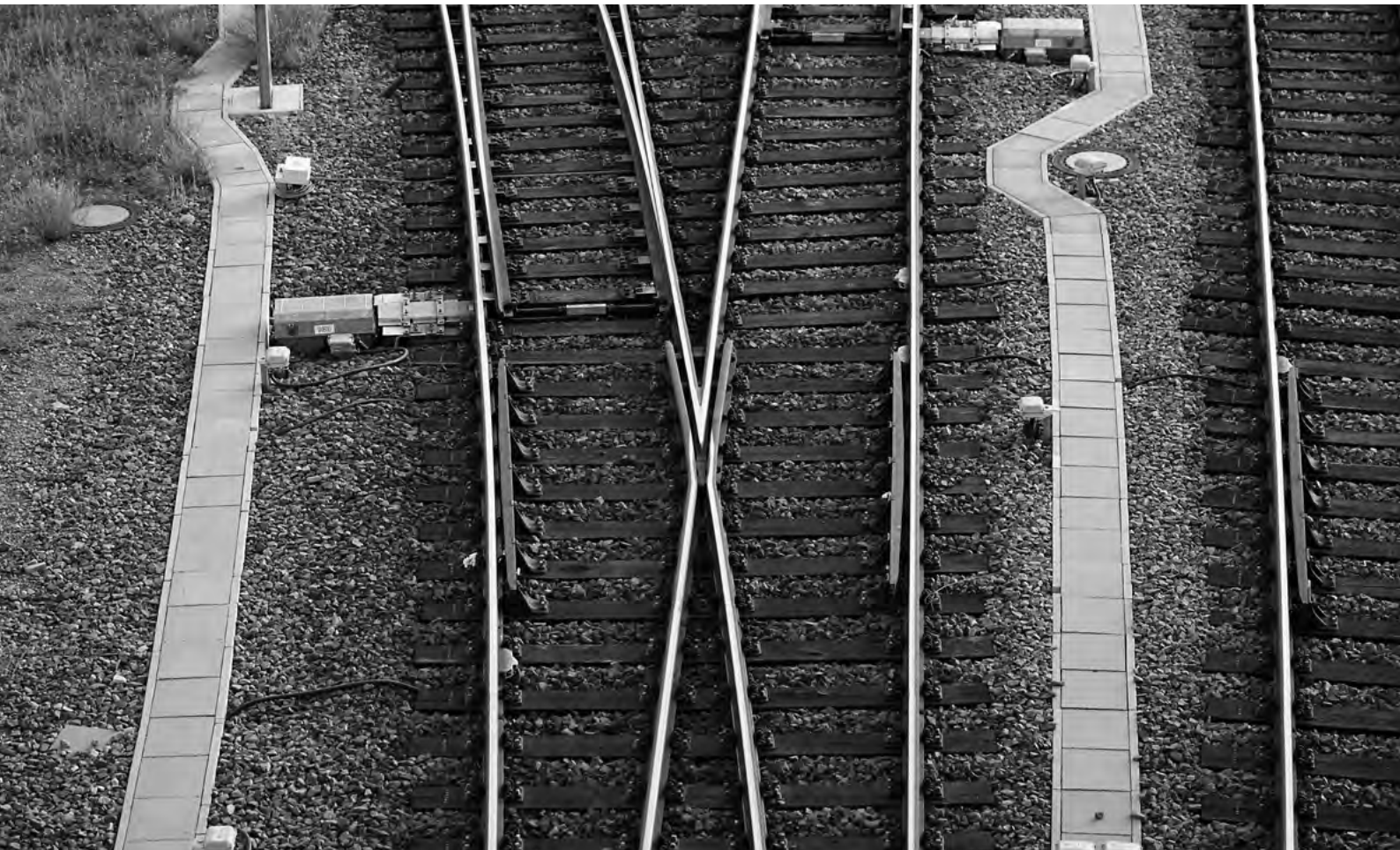
Der Kündigungsschutz in Deutschland hat Lücken: Das Kündigungsschutzgesetz hilft nur in Betrieben mit mehr als zehn Arbeitnehmern und dort auch nur denen, die länger als sechs Monate beschäftigt sind. Vor Ablauf dieser Wartezeit braucht der Arbeitgeber keine betriebs-, verhaltens- oder personenbedingten Gründe für eine Kündigung. Es gibt hier nur einen sehr eingeschränkten Kündigungsschutz, für den gewisse Schutzvorschriften wie etwa das Mutterschutzgesetz sorgen. Aber auch das Antidiskriminierungsrecht kann bei Kündigungen in der Wartezeit helfen.



→ Das »HR-Rail«-Urteil des EuGH

Kürzlich hat eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Aufmerksamkeit gesorgt. Es lag folgender Ausgangsfall zugrunde: Der Kläger war für die Wartung und Instandhaltung von Gleisanlagen bei der belgischen Eisenbahn eingestellt worden. Er befand sich noch in der Probezeit, als ihm ein Herzschrittmacher implantiert und infolgedessen eine Behinderung anerkannt wurde. Aufgrund des Herzschrittmachers konnte der Kläger wegen der dort vorhandenen Magnetfelder nicht mehr an den Gleisanlagen arbeiten. Er wurde daraufhin zunächst als Lagerist eingesetzt und dann entlassen. Das Unternehmen teilte ihm mit, dass für Bedienstete mit einer Behinderung in der Probezeit – anders als für endgültig eingestellte Bedienstete – keine Verwendung an einem anderen Arbeitsplatz vorgesehen sei.

Der Gerichtshof hat entschieden, dass ein Arbeitnehmer sehr wohl auf einer anderen freien Stelle einzusetzen sei, wenn er aufgrund seiner Behinderung die Funktionen der bisherigen Stelle nicht erfüllen könne. Dies gelte ausdrücklich auch während einer Probezeit. Die Verpflichtung zum Einsatz auf einer anderen freien Stelle folge aus Artikel 5 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (2000/78/EG).



Diese Vorschrift bestimmt, dass „angemessene Vorkehrungen“ für Menschen mit Behinderung zu treffen sind, um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu gewährleisten. Der Begriff der „angemessenen Vorkehrungen“ ist dem EuGH zufolge weit auszulegen. Er umfasse die Beseitigung der verschiedenen Barrieren, die die volle und wirksame Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Berufsleben erschweren.

Die Pflicht des Arbeitgebers zu angemessenen Vorkehrungen ende erst dort, wo sie für ihn eine unverhältnismäßige Belastung bedeutet. Ob eine unverhältnismäßige Belastung vorliegt, ist dem Gerichtshof zufolge anhand verschiedener Kriterien zu

prüfen. Dazu zählten insbesondere der finanzielle Aufwand, die Größe und die finanziellen Ressourcen sowie der Gesamtumsatz der Organisation oder des Unternehmens, öffentliche Mittel oder andere Unterstützungsmöglichkeiten. Eine unverhältnismäßige Belastung liege unter anderem dann vor, wenn der Arbeitgeber keine freie Stelle hat und diese zusätzlich schaffen müsste.



Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Das EuGH-Urteil ist für Deutschland keine Neuigkeit: Es bewegt sich auf einer Linie mit einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts von 2013. Damals hat das BAG festgestellt, dass außerhalb des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes – also unter anderem während der sechsmonatigen Wartezeit – einem behinderten Beschäftigten wegen fehlender Einsatzmöglichkeiten nur gekündigt werden könne, wenn der Arbeitgeber das infolge der Behinderung vorliegende Beschäftigungshindernis nicht durch angemessene Vorkehrungen beseitigen könne. Die Pflicht, angemessene Vorkehrungen zu treffen, folgt aus einer unionsrechtskonformen Auslegung der gesetzlichen Rücksichtspflicht (§ 241 Absatz 2 BGB). Im konkreten Fall ging es um die Kündigung eines Beschäftigten, der aufgrund einer symptomlosen HIV-

Infektion einen Grad der Behinderung von 10 hatte und dessen Arbeitsverhältnis der Arbeitgeber in der Wartezeit beenden wollte.

Zu betonen ist, dass weder das BAG noch der EuGH die Pflicht zur Beseitigung von Beschäftigungshindernissen davon abhängig machen, dass eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung vorliegt. Vielmehr löst jede Behinderung diese Pflicht aus. Der Begriff der Behinderung ist dabei weit gefasst und kann zum Beispiel auch Fälle von Adipositas (Fettleibigkeit) einschließen.

Nach der Entscheidung des BAG ist die Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen aber auf das Zumutbare begrenzt. Die Kriterien hierfür decken sich im Wesentlichen mit jenen, die der EuGH in seinem Urteil nennt. Als Zwischenfazit bleibt somit festzuhalten, dass der Arbeitgeber während der Wartezeit antidiskriminierungsrechtlichen Kündigungsbeschränkungen unterliegt. Gibt es aufgrund einer Behinderung Beschäftigungshindernisse, ist der Arbeitgeber verpflichtet, angemessene Vorkehrungen zu deren Beseitigung zu treffen.

Zum Teil wird aus dem eingangs genannten EuGH-Urteil der Schluss gezogen, dass Arbeitgeber, bevor sie einem Beschäftigten mit einer Behinderung kündigen, das Präventionsverfahren gemäß § 167 SGB IX durchführen müssten. Das BAG geht demgegenüber davon aus, dass während der Wartezeit nach dem Kündigungsschutzgesetz kein solches Verfahren durchgeführt werden müsse. Eine entsprechende Verpflichtung könne auch nicht aus einer richtlinienkonformen Auslegung abgeleitet werden.

§ 167 Absatz 1 SGB IX: Prävention

„Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.“ 

Die Frage, ob Artikel 5 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie dahingehend auszulegen ist, dass der Arbeitgeber vor der Kündigung eines Beschäftigten mit Behinderung zunächst ein bestimmtes, durch das nationale Recht geschaffenes Präventionsverfahren durchführen muss, war nicht Gegenstand des kürzlich ergangenen EuGH-Urteils und wird demzufolge dort nicht beantwortet. Gegen ein unionsrechtliches Gebot zur Durchführung eines Präventionsverfahrens spricht, dass sich unter den in Artikel 5 und Erwägungsgrund 20 der Richtlinie genannten angemessenen Vorkehrungen keine Verfahrensregelungen finden. Argumente für eine Verpflichtung

zur Durchführung des Präventionsverfahrens während der Wartezeit finden sich jedoch im nationalen Recht: Da die Verpflichtung zur Kündigungsprävention nicht mit §§ 1, 23 KSchG verknüpft worden ist, spricht unserer Auffassung nach viel dafür, dass die Pflicht auch während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gilt. Das BAG vertritt hierzu jedoch – wie ausgeführt – bis jetzt eine andere Meinung.

Praktischer Nutzen

Das „HR-Rail“-Urteil des EuGH ist sehr zu begrüßen. Es bekräftigt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die einen antidiskriminierungsrechtlichen Kündigungsschutz von Beschäftigten mit Behinderung während der Wartezeit anerkennt. Liegt infolge der Behinderung ein Beschäftigungshindernis vor, ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, dieses durch angemessene Vorkehrungen zu beseitigen. Beschäftigte mit einer Behinderung genießen somit auch während der Wartezeit einen gewissen Schutz, obwohl die allgemeinen Regelungen des Kündigungsschutzes während dieser Zeit ebenso wenig Anwendung finden wie der Sonderkündigungsschutz gemäß §§ 168 ff. SGB IX. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der Wartezeit aus anderen Gründen, ohne dass er hierzu – jedenfalls unter anderem – durch behinderungsbedingte Beschäftigungshindernisse motiviert wird, ist dies zulässig. In der Praxis versuchen Arbeitgeber daher im Normalfall, ihre (diskriminierenden) Motivationsgründe hinter allgemeinen Phrasen zu verbergen.

Für Betriebsräte ist es wichtig zu wissen, dass sie auch bei Wartezeit-Kündigungen uneingeschränkt zu beteiligen sind (§ 102 BetrVG). Wenn sie, gemeinsam mit dem Betroffenen, die Kündigungsabsicht des Arbeitgebers prüfen, sollten sie ihr besonderes Augenmerk auf etwaige Diskriminierungen richten und ggf. der Kündigung widersprechen, zum Beispiel wegen anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeit (§ 102 Absatz 3 Nr. 3).

Siehe:

- Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 10.02.2022, Aktenzeichen C-485/20 („HR Rail“), NZA 2022, Seite 335
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.12.2013, Aktenzeichen 6 AZR 190/12, NZA 2014, Seite 372 (378), Randnummer 53
- Ausführlich zum Begriff der Behinderung nach Unions- und deutschem Recht Kocher in Schlachter/Heinig, Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, 2. Auflage 2021, § 5, Randnummer 118 ff.
- Kein Präventionsverfahren nach § 167 Absatz 1 (≙ § 84 Absatz 1 alter Fassung) SGB IX in der Wartezeit: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.04.2016, Aktenzeichen 8 AZR 402/14, NZA 2016, Seite 1131; Wietfeld, SAE 2017, Seite 22 (29)
- Für obligatorisches Präventionsverfahren in der Wartezeit: Kohte in Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann (Herausgeber), Kommentar zum Sozialrecht, 7. Auflage 2021, § 167 SGB IX, Randnummer 9; Erfurter Kommentar/Rolfs, 22. Auflage, § 167 SGB IX, Randnummer 1; Deinert, Anmerkung zu Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28.06.2007, Aktenzeichen 6 AZR 750/06, AP BGB § 307 Nr. 27



Rechtsanwältin Dr. Sandra B. Carlson, LL.M.

Fachanwältin für Arbeitsrecht
Nürnberg

Zur Beachtung

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

Unsere Kanzleien

10405 Berlin | dka Rechtsanwälte | Fachanwälte

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

Immanuelkirchstraße 3 - 4

10405 Berlin

Telefon: 030 4467920 | Fax: 030 44679220

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

22303 Hamburg | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft

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

Kaemmererufer 20

22303 Hamburg

Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999

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

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

Simon Dilcher*, Dr. Julian Richter*

Kronshagener Weg 105

24116 Kiel

Telefon: 0431 90880123 | Fax: 0431 90880124

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

28195 Bremen | Rechtsanwälte Dette Nacken Ögüt & Kollegen

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

Bredenstraße 11

28195 Bremen

Telefon: 0421 6990150 | Fax: 0421 69901599

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

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

30165 Hannover | Arbeitnehmeranwälte Hannover

Olivia Günter, Eva Büchele*, Sebastian Stoffregen*, Annika Wheeler*,
Svenja Meergans, Christine Matern, Detlef Fricke, Norbert Schuster

Schulenburg Landstraße 20b

30165 Hannover

Telefon: 0511 700740 | Fax: 0511 7007422

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

44137 Dortmund | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*, Güldemet Kekeç, Jenna Gerlinger

Kampstraße 4A (Krügerpassage)

44137 Dortmund

Telefon: 0231 3963010 | Fax: 0231 822014

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

48145 Münster | Meisterernst Düsing Manstetten

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

Oststraße 2

48145 Münster

Telefon: 0251 520910 | Fax: 0251 5209152

info@meisterernst.de | www.meisterernst.de

60313 Frankfurt am Main | Büdel Rechtsanwälte

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

Petersstraße 4

60313 Frankfurt am Main

Telefon: 069 13385810 | Fax: 069 133858114

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

**60318 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

60318 Frankfurt

Telefon: 069 15392820 | Fax: 069 15392821

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

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

65185 Wiesbaden | Schütte, Lange & Kollegen

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

Adolfsallee 22

65185 Wiesbaden

Telefon: 0611 9500110 | Fax: 0611 95001120

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

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

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

Q 7, 23

68161 Mannheim

Telefon: 0621 8624610 | Fax: 0621 86246129

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

70176 Stuttgart | Bartl & Weise – Anwaltskanzlei

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

Johannesstraße 75

70176 Stuttgart

Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320

info@bartlweise.de | www.bartlweise.de

77654 Offenburg | MARKOWSKI Arbeitsrecht – Kanzlei für Arbeitnehmer:Innen und Betriebsräte

Jürgen Markowski*

Hildastraße 4

77654 Offenburg

Telefon: 0781 96052440 | Fax: 0781 96052449

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

79098 Freiburg | Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*, Ricarda Ulbrich-Weber* (auch Fachanwältin für Sozialrecht
und Mediatorin), Cornelia Czuratiss*, Julia Deiss

Berater der Kanzlei: Prof. Dr. Sérgio Fortunato

Wilhelmstraße 10

79098 Freiburg

Telefon: 0761 3879211 | Fax: 0761 280024

kanzlei@hegarhaus.de | www.hegarhaus.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

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

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

Schwanthalerstraße 73

80336 München

Telefon: 089 51701660 | Fax: 089 51701661

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

90429 Nürnberg | Manske & Partner

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

Berater der Kanzlei: Wolfgang Manske

Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 307319800

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

91522 Ansbach | Manske & Partner (Zweigstelle)

Andreas Bartelmeß* u. a.

Karlsplatz 2

91522 Ansbach

Telefon: 0981 97780800

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

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Impressum

- ➔ Der Rundbrief der Anwaltskooperation **ArbeitnehmerAnwälte** wird herausgegeben von den Rechtsanwälten
- **Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft**
Kaemmererufer 20
22303 Hamburg
Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999
kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
Partnerschaftsregister: AG Hamburg, PR 816
- Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Julian Richter

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

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

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

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