



ArbeitnehmerAnwälte

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

Rundbrief Nr. 20
Februar 2013

Karriere trotz Betriebsrats?

LAG Hamburg stärkt Schutz vor Benachteiligung

Mitglieder von Betriebsräten werden vom Gesetz vor Benachteiligungen in ihrer beruflichen Entwicklung geschützt.

Auch wenn sie mehrere Jahre nur noch Betriebsratsarbeit leisten, Arbeitgeber sie von Beförderungen nicht ausgrenzen dürfen. Aber die praktische Durchsetzung dieser Verbesserungen könnte Hamburg geben.

Problem Beförderung

Betriebsräte müssen oft Kollegen nicht besetzt die ihm zeitlich voll zur Verfügung machen die geltend (§ 99 Absatz 2 Rechtsprechung hierzu der Konkurrenz mit dem es einen Anspruch auf

Diese Hürde kann nach der

entsprechend definierte Laufbahn im Betrieb gibt oder der Arbeitsplatz dem Betriebsratsmitglied verbindlich zugesagt wurde. Meistens fehlt es daran – die Karrieren sind nicht formalisiert, so dass die bloße Tatsache, dass ein Betriebsratsmitglied nach dem üblichen Gang der Dinge längst an der Reihe wäre, den Gerichten oft nicht genügt.

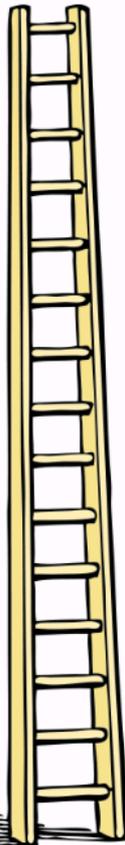
So gewinnen die Arbeitgeber am Ende die Gerichtsverfahren mit den Betriebsräten um die Stellenbesetzung, und die Gerichte ersetzen die Zustimmung zur Einstellung oder

Fachanwälte für Arbeitsrecht
Müller-Knapp · Hjort · Wulff
Partnerschaft

Kaemmererufer 20
22303 Hamburg

Telefon: 0 40-650 666 90
Fax: 0 40-650 666 999

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



re
etriebs-
darf der
Beförde-
schlie-
tische

Rechtslage ist meistens schwierig. Eine es durch eine neue Entscheidung aus Ham-

rungsanspruch

erleben, dass Stellen mit geeigneten Betriebsratswerden, weil der Arbeitgeber Bewerber bevorzugt, Verfügung stehen. Im Rahmen der Stellenbesetzung Betriebsräte dann meistens eine Benachteiligung Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG). Die ist aber streng: Das Betriebsratsmitglied kann in bevorzugten Stellenbewerber nur gewinnen, wenn die konkrete besetzte Stelle hat.

nur selten überwunden werden, denn dies setzt Rechtsprechungspraxis voraus, dass es eine entsprechend definierte Laufbahn im Betrieb gibt oder der Arbeitsplatz dem Betriebsratsmitglied verbindlich zugesagt wurde. Meistens fehlt es daran – die Karrieren sind nicht formalisiert, so dass die bloße Tatsache, dass ein Betriebsratsmitglied nach dem üblichen Gang der Dinge längst an der Reihe wäre, den Gerichten oft nicht genügt.

Versetzung des Konkurrenten. Zu Rat- und Verständnislosigkeit führen solche Entscheidungen vor allem dann, wenn der Arbeitgeber offen die Betriebsratsmitgliedschaft als Grund für seine Entscheidung ansprach.

LAG Hamburg: Gesetzeswidrige Einstellung

Kann der Arbeitgeber sanktionslos diskriminierende Auswahlentscheidungen treffen, obwohl das Gesetz ausdrücklich die Benachteiligung der Betriebsratsmitglieder in ihrer

Aus § 78 Betriebsverfassungsgesetz:

„Die Mitglieder des Betriebsrats ... dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.“

beruflichen Entwicklung verbietet? Nein, sagt nun das Landesarbeitsgericht Hamburg. Der Entscheidung liegt ein Fall in einem Krankenhaus zugrunde: Der freigestellte Betriebsratsvorsitzende war Arzt und bewarb sich auf die Stelle eines OP-Koordinators. Eingestellt wurde ein anderer,

nicht betriebsratsangehöriger Arzt. Der Arbeitgeber begründete dies gegenüber dem Betriebsrat einerseits mit dem Vertrauen des Chefarztes, das der Bewerber bereits genieße. Andererseits schrieb er, dass der Bewerber im Gegensatz zu dem Betriebsratsvorsitzenden sofort zur Verfügung stehe. „Herr Dr. ... ist als Betriebsratsvorsitzender zu 100 % freigestellt und bis 2014 gewählt. Er macht in seiner Bewerbung nicht deutlich, auf seine Freistellung und seine Tätigkeit als Betriebs[rats]vorsitzender verzichten zu wollen.“

Aufgrund dessen hat das LAG Hamburg die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats für begründet gehalten:

„Die von der Arbeitgeberin vorgenommene Auswahlentscheidung zwischen Herrn ... und Dr. ... verstößt gegen das Benachteiligungsverbot § 78 Satz 2 BetrVG, weil die Arbeitgeberin bei dieser maßgeblich in ihre Erwägungen eingestellt hat, dass letzterer als Betriebsrat freigestellt ist. Dieser Gesetzesverstoß ... berechtigt gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zur Zustimmungsverweigerung.“

Aus dem gesetzlichen Benachteiligungsverbot folgert das LAG,

„dass bei Beförderungsentscheidungen Erwägungen, die auf der Betriebsratstätigkeit ... beruhen, vollständig außer Betracht zu bleiben haben. So darf bei Beförderungsentscheidungen auch eine Freistellung eines sich bewerbenden Betriebsratsmitglieds nicht nachteilig berücksichtigt werden ...

Allein die negative Berücksichtigung der Freistellung ... führt bereits zu einer Benachteiligung ... Ein Nachteil im Rahmen einer Auswahlentscheidung liegt vor, wenn der Bewerber nicht in die Auswahl einbezogen wird. Die Benachteiligung liegt bereits in der Versagung einer Chance ... Dabei ist es nicht erforderlich, dass ... das Betriebsratsmandat ... das ausschließliche Motiv für das Handeln des Benachteiligten ist.“

Im entscheidenden Unterschied zu den üblichen Entscheidungen in diesem Zusammenhang führt das LAG Hamburg weiter aus:

„Der Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ... setzt ... auch nicht voraus, dass das Betriebsratsmitglied befördert worden wäre, wenn die Arbeitgeberin die Freistellung nicht zu dessen Lasten berücksichtigt hätte[,] bzw. dass das Betriebsratsmitglied besser



| geeignet wäre als der ausgewählte Bewerber ...“

Zu dem Problem, das Arbeitgeber haben, wenn sie eine freie Stelle mit einem nicht zur Verfügung stehenden Betriebsratsmitglied besetzen, schreibt das LAG, dass die Erwägung zwar nachvollziehbar und verständlich sei, dass aber gleichwohl eine Benachteiligung wegen der Betriebsrats Tätigkeit unterbleiben müsse.

„Der Arbeitgeber muss die Auswahlentscheidung bei Bewerbung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds ... ohne Rücksicht auf die Freistellung treffen. ... Fällt die Auswahlentscheidung für das freigestellte Betriebsratsmitglied aus und bleibt dieses dann trotzdem bei seiner Freistellung, muss der Arbeitgeber genauso für Vertretung auf der Stelle Sorge tragen[,] wie er dies tun müsste, wenn bei einer Freistellung im laufenden Arbeitsverhältnis Ersatz zu schaffen wäre.“

Aber folgt aus dem Gesetzesverstoß allein schon ein Zustimmungsverweigerungsrecht? Man könnte meinen, dass das Gesetz nur die Benachteiligung der Betriebsratsmitglieder verbiete, nicht aber unmittelbar verbiete, andere Bewerber auf den zu besetzenden Stellen zu beschäftigen. Das gilt umso mehr, als aus dem Gesetzesverstoß allein – der Berücksichtigung der Freistellung – noch nicht geschlossen werden kann, dass das Betriebsratsmitglied bei ordnungsgemäßer Auswahl die Stelle überhaupt bekommen hätte.

Hier greift das LAG Hamburg aber auf die Rechtsprechung zu den Benachteiligungsverboten aus dem Schwerbehindertenrecht und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zurück: Die personelle Maßnahme

„verstößt zwar als solche nicht gegen ein gesetzliches Verbot. Der nach § 78 Satz 2 BetrVG verfolgte Zweck kann aber nur dadurch erreicht werden, dass die endgültige Versetzung jedenfalls zunächst unterbleibt. Durch die endgültige Einstellung oder die Versetzung eines Bewerbers, der nicht Mitglied des Betriebsrats ist, verwirklichen sich für die Gruppe der Betriebsratsmitglieder in typischer Weise die mit der Mandatsträgerschaft verbundenen erhöhten Schwierigkeiten bei der beruflichen Entwicklung, die durch das ... Benachteiligungsverbot gemindert werden sollen.“

Aus § 99 Betriebsverfassungsgesetz:

„(2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn

1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz ... verstoßen würde, ¶ 1 ...
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist; ...“

Dass die Einstellung des Konkurrenten zunächst zu unterbleiben hat, dient also der Sicherung eines etwaigen Beförderungsanspruchs des benachteiligten Betriebsratsmitglieds.

Die Entscheidung betrifft unmittelbar den Fall eines freigestellten Betriebsratsmitglieds (§ 38 BetrVG). Die Erwägungen gelten aber genauso für Betriebsratsmitglieder, die nur nach Bedarf nach § 37 Absatz 1 BetrVG von der Arbeit freigestellt sind. Auch wer zwar noch arbeitsvertragliche Tätigkeit erbringt, aber darin zeitlich eingeschränkt ist, unterfällt dem Benachteiligungsschutz.

Folge für die BR-Praxis

Die Entscheidung ist eine gute Hilfe für Betriebsräte bei der immer wieder auftretenden Konstellation, dass ihre Mitglieder bei Stellenbesetzungen benachteiligt werden. Im entschiedenen Fall hatte der Betriebsrat allerdings das „Glück“ einer offenen und schriftlich dokumentierten Diskriminierung. Anderen Arbeitgebern, die sich nur mündlich so weit vorwagen, kann allenfalls durch Zeugen beigegeben werden, die bei allen Gesprächen im Zusammenhang mit Stellenbesetzungen zugegen sein und ihre Wahrnehmungen möglichst bald aufschreiben sollten.

Ob aus einem Etappensieg nach § 99 Absatz 2 Nr. 1 BetrVG ein voller Erfolg für das Betriebsratsmitglied wird, hängt von dem weiteren Besetzungsverfahren ab. Dass der Arbeitgeber die erste Einstellung des Konkurrenten nach rechtskräftigem Beschluss aufheben muss, bedeutet nicht, dass nun das Betriebsratsmitglied einzustellen wäre. Zunächst einmal ist dem diskriminierenden Arbeitgeber nur ein Stein in den Weg gelegt. Er kann seine Auswahlentscheidung wiederholen, muss aber hierbei nun das Betriebsratsmitglied wie jeden anderen Bewerber (unter Ausblendung der Einschränkungen des Betriebsratsamts) berücksichtigen. Erst dann, wenn das Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf die zu vergebende Stelle hat – etwa aus einer Betriebsüblichkeit einer entsprechenden Karriere –, muss der Arbeitgeber es gegenüber den Konkurrenten bevorzugt berücksichtigen. Dann greift bei einem Verstoß des Arbeitgebers der Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Absatz 2 Nr. 3 BetrVG.

Siehe: Landesarbeitsgericht Hamburg, Beschluss vom 19.09.2012, Aktenzeichen H 6 TaBV 2/12 (Rechtsbeschwerde zugelassen) – die Entscheidung kann von Interessierten abgefordert werden bei der Kanzlei Müller-Knapp Hjort Wulff, Hamburg (Tel. 040-650 666 90)



Dr. Julian Richter, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg

Haften Betriebsratsmitglieder für Beraterkosten? Ein Urteil des Bundesgerichtshofs schafft Verunsicherung

1. Der Fall

Ein Betriebsrat in einem Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten fasste den Beschluss, sich bei einer Umstrukturierung mit erheblicher Arbeitsplatzverlagerung betriebswirtschaftlich beraten zu lassen. Die Hinzuziehung eines Beraters wegen einer geplanten Betriebsänderung bedarf in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern nicht einer vorherigen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, sondern der Beschluss des Betriebsrates ist grundsätzlich ausreichend. (Anders ist dies bei der Sachverständigenhinzuziehung im Rahmen des § 80 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz.) Der Betriebsratsvorsitzende teilte der Beratungsfirma die entsprechende Beschlussfassung mit. Als der Arbeitgeber die Rechnung nicht zahlte, verlangte das Beratungsinstitut seine Kosten sowohl vom Betriebsrat als Gremium als auch vom Betriebsratsvorsitzenden und von der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden persönlich. Insgesamt ging es um ein Beratungshonorar von



€ 86.792,90 zuzüglich € 1.999,32 vorgerichtlicher Anwaltskosten sowie weiterer Gerichts- und Verfahrenskosten.

2. Die Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH)

„Betriebsratsmitglieder, die als Vertreter des Betriebsrats mit einem Beratungsunternehmen eine Beratung vereinbaren, die zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats gemäß § 111 BetrVG nicht erforderlich ist, können gegenüber dem Beratungsunternehmen – vorbehaltlich der Bestimmungen in § 179 Abs. 2 und 3 BGB – entsprechend § 179 BGB haften, soweit ein Vertrag zwischen dem Beratungsunternehmen und dem Betriebsrat nicht wirksam zustande gekommen ist.“

So lautet der umstrittene Leitsatz einer in der Sache sehr ernst zu nehmenden, aber keineswegs überzeugenden Entscheidung des BGH zur Haftung von Betriebsratsmitgliedern.

3. Wieso hat der Bundesgerichtshof entschieden?

In Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber sind ausschließlich die Gerichte für Arbeitssachen zuständig (§ 2a Arbeitsgerichtsgesetz). Ob das „richtige“ Gericht mit einem Rechtsstreit befasst ist, prüft es in der ersten Instanz entweder von sich aus oder auf Rüge einer Partei. Ob hier die erste Instanz fehlerhaft entschieden hat, eine Seite den Rechtsweg gerügt hat oder das Verfahren fehlerhaft vom Arbeitsgericht an das Landgericht verwiesen wurde, ist uns – noch – nicht bekannt. Entscheidend ist aber, dass die Obergerichte grundsätzlich an die Rechtswegentscheidung der ersten Instanz gebunden sind, der BGH also das Verfahren nicht mehr an das Bundesarbeitsgericht (BAG) verweisen konnte.

4. Wieso kommt der BGH zur Haftung einzelner Betriebsratsmitglieder?

Erst mal folgt der BGH der ständigen Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit: Der Arbeitgeber hat die Kosten der Betriebsrats Tätigkeit (zum Beispiel für Büroausstattung, Räume, Gerichtsverfahren) nur zu tragen, soweit sie für die Arbeit des Betriebsrates erforderlich sind; der BGH stellt somit fest, dass ein Teil der Beratertätigkeit wohl vom Arbeitgeber zu begleichen sein wird.

Der BGH fragt sich dann, was wäre, wenn der Berater mehr oder teurere Beratungsleistung erbracht hätte, als erforderlich war. An dieser Stelle beschleicht den BGH Mitleid mit dem Berater, und er möchte ihm das Honorar für die bereits erbrachte Tätigkeit vollständig zuerkennen. Hierfür nutzt er eine Regelung des allgemeinen Zivilrechts und begibt sich damit auf für ihn sicheren Boden, nämlich weg vom „fremden“ Arbeitsrecht:

Aus § 179 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB):

„(1) Wer als Vertreter einen Vertrag geschlossen hat, ist, insofern er nicht seine Vertretungsmacht nachweist, dem anderen Teil nach dessen Wahl zur Erfüllung oder zum Schadensersatz verpflichtet, wenn der Vertretene die Genehmigung des Vertrags verweigert.“

§ 179 BGB regelt den Fall, dass jemand als Vertreter eines anderen auftritt, um für diesen einen Vertrag zu schließen, dies aber vom Vertretenen aus so nicht darf. In diesem Fall soll der vermeintliche Vertreter selbst vom Vertragspartner in Anspruch genommen wer-

den können, weil dieser auf die Wirksamkeit der Vertretung vertraut hat.

Da die Kosten der Betriebsratstätigkeit vom Arbeitgeber nur im Rahmen der Erforderlichkeit übernommen werden, übersteigt die in der Vereinbarung mit der Beraterfirma zugesicherte Kostenübernahme das tatsächlich erstattungsfähige Honorar und somit – nach Auffassung des BGH – die dem Betriebsratsvorsitzenden zustehende Vertretungsmacht. Somit habe der Betriebsratsvorsitzende, der die Vereinbarung mit der Beraterfirma unterzeichnete, wie ein Vertreter ohne Vertretungsmacht gehandelt und könne vom Vertragspartner auf Zahlung der Restsumme verklagt werden.

5. Kritik an der Auffassung des BGH

Der BGH verkennt die Rolle des/der Betriebsratsvorsitzenden im Betriebsverfassungsgesetz. Der/die Betriebsratsvorsitzende ist nicht Vertreter des Betriebsrates. Vertreter ist jemand, der für einen anderen zum Beispiel einen Vertrag schließt. Dies darf der Vertreter, weil er aufgrund einer Vollmacht oder aufgrund einer gesetzlichen Regelung (zum Beispiel die Eltern bei einem minderjährigen Kind) dazu berechtigt ist.

Demgegenüber vertritt der/die Betriebsratsvorsitzende den Betriebsrat nur im Rahmen der vom gesamten Gremium getroffenen Beschlüsse.

§ 26 Absatz 2 Satz 1 BetrVG:

„Der Vorsitzende des Betriebsrates oder im Falle seiner Verhinderung sein Stellvertreter vertritt den Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse.“

Der Betriebsratsvorsitzende schließt also nicht selbst einen Vertrag, sondern übermittelt/überbringt/erklärt nur den Willen des Betriebsrates. Er ist lediglich dessen Stimme bzw. Hand und hat keine über den jeweiligen Beschluss hinausgehende Entscheidungsbefugnis.

Dazu der Standardkommentar „Fitting“ (Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Handkommentar, 26. Auflage, § 26, Randnummer 22):

„Der Vorsitzende des Betriebsrates ist weder dessen Bevollmächtigter noch dessen gesetzlicher Vertreter in dem Sinne, dass er für den BR handelt und an dessen Stelle die dem BR gesetzlich zugewiesenen Befugnisse, Pflichten und Zuständigkeiten ausübt (hM) ... Im Übrigen hat er lediglich die von dem BR in Ausübung seiner Pflichten und Befugnisse gefassten Beschlüsse auszuführen und sie nach außen zum Ausdruck zu bringen.“

Der/die Betriebsratsvorsitzende kann also nicht mehr in Anspruch genommen werden als das Gremium, weil er/sie den Rahmen der gefassten Beschlüsse nicht übersteigen kann. Der BGH spricht dem/der Betriebsratsvorsitzenden dagegen eine dem Gremium übergeordnete Rolle mit eigener Entscheidungskompetenz zu.

Doch selbst wenn der BGH den Weg über § 179 BGB zu Recht beschritten hätte, hätte er wegen § 179 Absatz 3 BGB den Betriebsratsvorsitzenden aus der Haftung entlassen müssen:

„Der Vertreter haftet nicht, wenn der andere Teil den Mangel der Vertretungsmacht



| kannte oder kennen musste.“

Das klagende Beratungsunternehmen ist eine auf die Beratung von Betriebsräten spezialisierte Gesellschaft. Jeder, der mit Betriebsräten zu tun hat, sei es als Sachverständiger, Berater oder Schulungsträger, kennt die Problematik, dass nicht der Betriebsrat, für den die Leistung erbracht wird, sondern der Arbeitgeber die Kosten trägt, und zwar nur, soweit erforderlich. Jeder, der mit Betriebsräten zu tun hat, weiß also um das Risiko, gegebenenfalls seinem Geld hinterherlaufen zu müssen, und wird entsprechend handeln. Er kennt aber auch die Rolle des Vorsitzenden bzw. seiner Stellvertretung, die nur die Mehrheitsbeschlüsse des Betriebsrats nach außen zu vertreten haben – und für die er/sie gegebenenfalls noch nicht mal selbst gestimmt hat.

6. Muss der Betriebsratsvorsitzende nun € 86.792,90 an den Berater zahlen?

Noch nicht. Denn der BGH hat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Oberlandesgericht Frankfurt zurückverwiesen, da ihm aus seiner Sicht noch Informationen fehlen, um den Rechtsstreit endgültig entscheiden zu können. Der BGH darf ebenso wenig wie das Bundesarbeitsgericht als oberstes Gericht den Sachverhalt hinterfragen oder Beweise erheben. Sie nehmen die vorgetragenen Tatsachen als gegeben an und klären nur, ob die Vorinstanz juristisch richtig entschieden hat. Damit die Rechtsauffassung des BGH umgesetzt werden kann, fehlen dem Gericht aber noch Angaben zum Inhalt der Beratungvereinbarung und der Tätigkeit. Das Oberlandesgericht Frankfurt muss nun den Sachverhalt entsprechend aufklären und unter Berücksichtigung der Rechtsansichten des Bundesgerichtshofs nochmals entscheiden.



7. Wie gehen Betriebsräte mit dieser Entscheidung um?

Die Entscheidung des BGH mag noch so falsch sein, sie ist in der Welt. Arbeitgeber, Beratungsfirmen, Sachverständige und Schulungsträger werden sich darauf berufen. Ob sich die Argumentation dieser Entscheidung auch vor der Arbeitsgerichtsbarkeit durchsetzen wird, falls diese richtigerweise mit einer ähnlichen Fallkonstellation befasst sein wird, darf allerdings bezweifelt werden.

Vorerst aber kann ein Betriebsrat der Verunsicherung durch den BGH nur begegnen, indem er Sorgfalt bei der Wahl seiner Berater walten lässt. Gewerkschaftliche oder gewerkschaftsnahe Anbieter werden wie bisher auch kein Betriebsratsmitglied in die Haftung nehmen, sondern werden die Kostenfrage sowie die Erforderlichkeit offen diskutieren und den Betriebsrat sowohl bei der Beschlussfassung als auch bei den weiteren Schritten hin zur Kostenübernahme durch den Arbeitgeber unterstützen. Wir Anwälte der Koope-

rationskanzleien verstehen unsere Verpflichtung in der Beratung von Betriebsräten und Gewerkschaften auch dahingehend, Betriebsratsmitglieder vor Haftungsrisiken zu schützen. Diese Beratung ist für Betriebsräte schon wegen der Verwirrung, die diese Entscheidung des BGH verursacht, erforderlich im Sinne des § 40 BetrVG.

Siehe: Bundesgerichtshof, Urteil vom 25.10.2012, Aktenzeichen III ZR 266/11, www.bundesgerichtshof.de



Dr. Rüdiger Helm, Regina Bell, Rechtsanwälte, München

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vor Abschluss von Aufhebungsverträgen mit schwerbehinderten Mitarbeitern

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung (SBV) in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen.

Besondere Bedeutung haben vor allem die Angelegenheiten, die „Entscheidungen“ des Arbeitgebers darstellen; auch dann, wenn sie gegenüber einem einzelnen schwerbehinderten Menschen getroffen werden. Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Entscheidung zu treffen, soll die SBV als gesetzliche Beraterin und Helferin zur Unterstützung auch des einzelnen schwerbehinderten Menschen zuvor angehört und dann tätig werden. Dies gilt zum Beispiel bei jeder personellen Einzelmaßnahme, die schon bei nicht behinderten Menschen dem Betriebsrat gegenüber mitbestimmungspflichtig ist (§ 99 Betriebsverfassungsgesetz), also bei Einstellung, Versetzung, Ein- oder Umgruppierung, aber auch bei Bewerbungen, Reaktivierungen, Übertragung von Leitungsfunktionen, Disziplinarverfahren, ebenso bei Abmahnung, Auslauf einer Befristung oder Entlassungen.

Unterrichtung der SBV vor Abschluss eines Aufhebungsvertrags

Wenn ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer darüber verhandelt, dass das Arbeitsverhältnis einvernehmlich durch Aufhebungsvertrag beendet werden soll, stellt dies zweifellos eine Angelegenheit dar, die von großer Bedeutung für den einzelnen Arbeitnehmer ist. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Beschluss aus dem März 2012 der SBV dazu den Rücken gestärkt und bestätigt, dass der Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit einem schwerbehinderten Menschen eine beteiligungspflichtige „Angelegenheit“ im Sinn



des Schwerbehindertenrechts ist, weshalb der Arbeitgeber verpflichtet ist, die SBV unverzüglich zu unterrichten. Wenn der Arbeitgeber mit einem schwerbehinderten Menschen Vertragsverhandlungen über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags führt, hat der Arbeitgeber die SBV unverzüglich, das heißt vor Abschluss des Aufhebungsvertrages, also spätestens im Laufe der Vertragsverhandlungen, zu unterrichten.

§ 95 Absatz 2 Satz 1 Sozialgesetzbuch IX:

„Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen.“

Das BAG meint allerdings in dieser Entscheidung, dass der Arbeitgeber seiner Unterrichtspflicht in einem besonderen Ausnahmefall, nämlich dann, wenn ein Aufhebungsvertrag ohne zeitlich nennenswerte Vorverhandlungen, quasi spontan zum Abschluss kommt, auch dann noch genügen würde, wenn er die SBV erst unverzüglich nach dem Abschluss des Aufhebungsvertrags informiere. Dies ist allerdings, darüber muss man sich bewusst werden, ein realitätsferner Ausnahmefall, der in der täglichen Praxis nicht zum Tragen kommen wird.

Aufhebungsverträge als „Entscheidung“

Der Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit einem schwerbehinderten Menschen ist gleichzeitig eine „Entscheidung“ im Sinn des Gesetzes, weshalb die SBV vor der „Entscheidung“, also vor Abschluss des Aufhebungsvertrages nicht nur zu unterrichten, sondern auch anzuhören ist. Dies gibt der SBV ein Stellungnahmerecht.

Das BAG hat sich in seiner Entscheidung von 2012 dieser Ansicht jedoch nicht angeschlossen. Es leuchtet aber nicht ein, wie ein Aufhebungsvertrag unter Beteiligung des Arbeitgebers zustande kommen soll, wenn dieser, wie das BAG meint, keine dahingehende „Entscheidung“ über ein Angebot auf Abschluss oder die Annahme eines entsprechenden Angebots trifft. Die vom Arbeitgeber abzugebende Willenserklärung setzt voraus, dass er eine auf die Abgabe dieser Erklärung gerichtete Entscheidung trifft. Dass der Vertragsschluss auch von einer Entscheidung des anderen Teils abhängt, ändert am Entscheidungscharakter für den Arbeitgeber nichts, wie das Arbeitsgericht Stuttgart richtig erkannt hatte. Im Ergebnis ist daher davon auszugehen, dass die Entscheidung des BAG von 2012 in diesem Punkt korrekturbedürftig ist und das Gesetz dahingehend auszulegen ist, dass die SBV auch im Falle eines Aufhebungsvertrages vor dessen Abschluss anzuhören ist.

Vorbeugender Unterlassungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber

Der SBV ist, wenn eine Nachholung der Entscheidung – wie nach einem unterzeichneten Aufhebungsvertrag – nicht mehr möglich ist, bei Verletzung ihrer Beteiligungsrechte, ebenso wie Betriebsräten, gegen den Arbeitgeber ein vorbeugender allgemeiner Unterlassungsanspruch zuzugestehen, um zu verhindern, dass die Beteiligungsrechte der SBV ins Leere laufen. Dementsprechend hat das Arbeitsgericht Stuttgart der SBV diesen Unterlassungsanspruch zugestanden. Das BAG hat darüber nicht entschieden, woraus vorsichtig

die Schlussfolgerung gezogen werden kann, dass das BAG einen vorbeugenden allgemeinen Unterlassungsanspruch der SBV für zulässig ansieht.

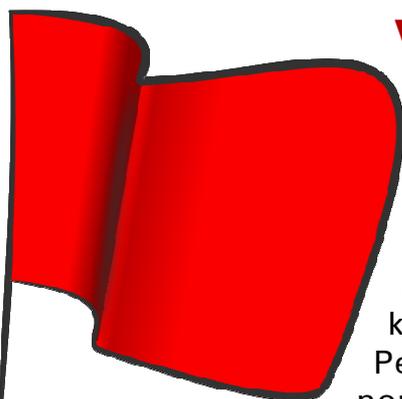
Hinweis für die Praxis

Der Arbeitgeber hat vor jedem Abschluss eines Aufhebungsvertrages unverzüglich die SBV zu unterrichten. Im Gegensatz zur Meinung des BAG hat er ferner die Pflicht, vor Abschluss des Aufhebungsvertrages die SBV dazu anzuhören. Die SBV sollte den Mitarbeitern anraten, sich vor Aufhebungsverträgen Bedenkzeit zu erbitten. So kann der Arbeitgeber seine Unterrichtungspflicht gegenüber der SBV nicht umgehen. Zur Sicherung ihrer Beteiligungsrechte steht der SBV ein vorbeugender allgemeiner Unterlassungsanspruch zu.

Siehe: Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 14.03.2012, Aktenzeichen 7 ABR 67/10, BeckRS 2012, 68070 • Arbeitsgericht Stuttgart v. 29.9.2010 – 22 BV 294/09 (vom BAG aufgehoben) • Vergleiche ausführlich zum Thema Arbeitsrecht im Betrieb (AiB), Heft Februar 2013



Ewald Bartl, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Stuttgart



Vom „Haltbarkeitsdatum“ berechtigter Abmahnungen

BAG konkretisiert Entfernungsmöglichkeiten

Beschäftigte sind gegen den Ausspruch unberechtigter Abmahnungen nicht rechtlos. Sie können verlangen, dass die Abmahnungen aus der Personalakte entfernt und die Vorwürfe zurückgenommen werden. Ganz anders stellt sich die

Situation jedoch dar, wenn Arbeitnehmer die Entfernung einer Abmahnung verlangen, die ursprünglich zu Recht ergangen ist. Gibt es einen Anspruch auf Entfernung von berechtigten Abmahnungen aus der Personalakte, wenn eine gewisse Zeit verstrichen ist – gewissermaßen ein Mindesthaltbarkeits- oder gar Verfallsdatum? Mit dieser immer noch umstrittenen Frage hat sich das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung vom Juli 2012 ausführlich befasst.

Grundsätzliches zum Entfernungsanspruch

Ist eine Abmahnung zu Unrecht erteilt und zur Personalakte genommen worden, haben Beschäftigte einen einklagbaren Anspruch, die Abmahnung aus der Personalakte entfernen zu lassen. Das kommt in Betracht, wenn die Abmahnung inhaltlich unbestimmt ist, eine unrichtige Tatsachenbehauptung enthält, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht oder den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt. Dabei kann der Arbeitnehmer zum einen verlangen, dass der unberechtigte Vorwurf widerrufen wird, wenn dies notwendig ist, um den Ruf des Arbeitnehmers Dritten gegenüber wiederherzustellen. Zum anderen – und das ist der Regelfall –



kann die Entfernung der unberechtigten Abmahnung aus der Personalakte verlangt werden.

Der Beseitigungsanspruch beruht darauf, dass die unberechtigte Abmahnung in der Personalakte ein wesentliches Hindernis für das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers darstellt und zudem sein Persönlichkeitsrecht verletzt.

Dabei ist zu beachten, dass die Abmahnung insgesamt unwirksam ist und deshalb insgesamt aus der Personalakte zu entfernen ist, wenn mehrere Pflichtverletzungen in der Abmahnung gerügt worden sind, von denen nur einzelne zutreffen, andere jedoch unberechtigt sind. Diese Abmahnung ist sodann vollständig aus der Personalakte zu entfernen. Allerdings bleibt es dem Arbeitgeber unbenommen, eine neue Abmahnung auszusprechen, wenn er die berechtigten Vorwürfe zum Gegenstand einer solchen neuen Abmahnung machen möchte.

Anspruch auf Entfernung einer berechtigten Abmahnung nach Zeitablauf

In der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts musste entschieden werden, ob dem Beschäftigten auch ein Anspruch zusteht, eine Abmahnung, die aufgrund einer richtigen Sachverhaltsdarstellung und aufgrund eines berechtigten Vorwurfs ergangen ist, entfernen zu lassen, weil bereits eine lange Zeit vergangen war. Häufig geistert hier die Vorstellung, eine Abmahnung müsse nach zwei Jahren immer aus der Personalakte entfernt werden, durch die Köpfe. Eine solche starre Grenze besteht jedoch nicht.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung klargestellt, dass der Arbeitnehmer nur in Ausnahmefällen die Entfernung von Vorgängen aus der Personalakte verlangen kann, die auf einer richtigen Sachverhaltsdarstellung beruhen. Ein solcher Fall liegt nur dann vor, wenn eine Interessenabwägung im Einzelfall ergibt, dass die weitere Aufbewah-



ArbeitnehmerAnwälte

- von Hamburg bis Konstanz

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 an 14 Standorten in Deutschland: Berlin, Bremen, Dortmund, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg, Hannover, Konstanz, Mannheim, München, Nürnberg, Stuttgart und Wiesbaden.

Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:
www.arbeitnehmer-anwaelte.de

rung zu unzumutbaren beruflichen Nachteilen für den Arbeitnehmer führen könnte, obwohl der beurkundete Vorgang für das Arbeitsverhältnis rechtlich bedeutungslos geworden ist.

Das Bundesarbeitsgericht differenziert hierbei zwischen der Warnfunktion und der Rügefunktion der Abmahnung. Es geht davon aus, dass der Arbeitgeber mit Ausspruch der Abmahnung zweierlei erreichen will. Zum einen will er den Beschäftigten darauf hinweisen, dass dieser seine vertraglichen Pflichten verletzt hat, und mit der Abmahnung das auch dokumentieren. Zum anderen will er ihn auffordern, sich in Zukunft so zu verhalten, wie der Arbeitgeber es für richtig hält, und kündigt auch die Kündigung an für den Fall einer erneuten Pflichtverletzung. Dies wird als Warnfunktion bezeichnet.

Es ist unumstritten, dass eine Abmahnung diese Warnfunktion auch verlieren kann. Dies ist der Fall, wenn Arbeitnehmer sich eine längere Zeit einwandfrei verhalten haben. Dies führt jedoch nur dazu, dass der Arbeitgeber nicht wegen einer erneuten gleichartigen Pflichtverletzung kündigen kann. Ist die Warnfunktion erloschen, bedarf es einer „Auffrischung“, also einer neuen Abmahnung.

Das Erlöschen der Warnfunktion reicht für die Entfernung aus der Personalakte aber nicht aus. Das Bundesarbeitsgericht geht vielmehr davon aus, dass der Arbeitgeber schließlich auch eine Rüge- und Dokumentationsfunktion mit der Abmahnung verfolgt und deshalb die Abmahnung auch länger in der Personalakte belassen kann. Er muss sie nur dann entfernen, so das Bundesarbeitsgericht, wenn er auch kein berechtigtes Interesse mehr an der Dokumentation der Rüge haben darf. Das ist demnach erst der Fall, wenn das durch die Abmahnung gerügte Verhalten für das Arbeitsverhältnis in jeder Hinsicht rechtlich bedeutungslos geworden ist.

Soll eine zu Recht erteilte Abmahnung für eine zukünftige Entscheidung über eine Versetzung oder Beförderung oder die entsprechende Eignung des Arbeitnehmers, für die spätere Beurteilung in einem Zeugnis oder in Zusammenhang mit einer möglichen späteren Kündigung erforderlich sein, kann der Arbeitgeber die Abmahnung in der Personalakte belassen.

Das darf jedoch nicht so verstanden werden, dass der Arbeitgeber mit diesen Argumenten die Abmahnung für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses in der Personalakte belassen kann. Will der Arbeitgeber die Abmahnung nicht entfernen, dann muss er seine berechtigten Interessen schon darlegen und beweisen. Es gibt nämlich keine fest bemessene Frist für das Fortbestehen der Warnfunktion einer Abmahnung, also kein Verfallsdatum. Ebenso wenig gibt es eine feste Dauer, für welche ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers am Verbleib der Abmahnung in der Personalakte anzuerkennen ist – also kein Mindesthaltbarkeitsdatum. Maßgeblich sind immer die Umstände des Einzelfalles, insbesondere die Schwere des gerügten Fehlverhaltens. Je schwerer eine Pflichtverletzung wiegt, desto länger kann sie für die Beurteilung der Führung der Leistungen und der Fähigkeiten des Arbeitnehmers von Bedeutung sein. Ein aufgrund geringer Nachlässigkeit erfolgter



Pflichtenverstoß kann seine Bedeutung für das Arbeitsverhältnis demgegenüber viel früher verlieren.

Einzelfallabwägungen sind also gefragt.

Bedeutung für die Praxis

Das Bundesarbeitsgericht hat wieder einmal klargestellt, dass im Arbeitsrecht vieles vom Einzelfall abhängt. Es verweigert sich deswegen auch weiterhin einer klaren Festlegung, wie lange Abmahnungen „wirksam“ sind. Ein „Mindesthaltbarkeitsdatum“ oder ein „Verfallsdatum“ für Abmahnungen gibt es also nicht. Ist aber seit dem Ausspruch der Abmahnung eine längere Zeit vergangen und hat sich der Arbeitnehmer während dieser Zeit beanstandungsfrei verhalten, dann fällt die Warnfunktion weg. Eine mögliche Kündigung kann dann nicht unmittelbar auf die Abmahnung gestützt werden. Der Anspruch auf Entfernung aus der Personalakte setzt zudem voraus, dass der Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse mehr hat, die Abmahnung weiter in der Personalakte zu behalten. Dieses Interesse muss aber der Arbeitgeber darlegen und beweisen. Hier wird der Arbeitgeber sich nicht mit pauschalen Angaben herausreden können oder mit dem Ziel, sich für alle künftigen Eventualitäten absichern zu wollen. Vielmehr wird er schon darlegen müssen, dass der abgemahnte Vorwurf eine erhebliche Pflichtverletzung im Vertrauensbereich darstellt und dass aus diesem Grund ein echtes berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an dem Verbleib der Abmahnung in der Personalakte besteht.

Siehe: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.07.2012, Aktenzeichen 2 AZR 782/11, www.bundesarbeitsgericht.de • Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30.05.1996, Aktenzeichen 6 AZR 537/95, NZA 1997, 145 • Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 14.06.2005, Aktenzeichen 6 Sa 582/04, Ziffer 3 der Gründe, BeckRS 2005, 42446



Jürgen Markowski, Fachanwalt 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.

Kanzleien

10405 Berlin:

Hummel · Kaleck

Dieter Hummel*, Mechtild Kuby*,
Christian Fraatz*, Gerd Denzel,
Dr. Silvia Velikova, Anne Weidner*,
Sebastian Baunack, Lukas Middel,
Dr. Franziska Drohsel

Immanuelkirchstraße 3–4
10405 Berlin
Telefon 030-446 792-0
Telefax 030-446 792-20
kanzlei@diefirma.net
www.diefirma.net

22303 Hamburg:

Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft

Klaus Müller-Knapp*, Jens Peter Hjort*,
Manfred Wulff*, Ute Kahl*,
Dr. Julian Richter*,
Jasmin Stahlbaum-Philp*, Dr. Vera Braun
Kaemmererufer 20
22303 Hamburg

Telefon 040-650 666 90
Telefax 040-650 666 999
kanzlei@
arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

28195 Bremen:

Kanzlei Sieling Winter Dette Nacken

Tilo Winter*, Dieter Dette*, Michael
Nacken*, Sonja Litzig*, Dr. jur. Pelin
Ögüt*, Daniel Staack*, Dilek Ergün
Am Wall 190
28195 Bremen

Telefon: 0421 - 33 75 70
Telefax: 0421 - 32 58 36
fachanwaelte@arbeitsrecht-bremen.de
www.arbeitsrecht-bremen.de

30159 Hannover:

Kanzlei Detlef Fricke und Joachim Klug

Detlef Fricke, Joachim Klug*
Goseriede 12
30159 Hannover
Telefon 0511-700 74-0

Telefax 0511-700 74-22
post@fricke-klug.de
www.fricke-klug.de

40213 Düsseldorf:

Bell & Windirsch Anwaltsbüro

Stefan Bell*, Regine Windirsch*,
Sigrid Britschgi*, Christopher Koll*,
Maike Grolms, Ingrid Heinlein,
Wiebke Christoph

Telefon 0211-863 20 20
Telefax 0211-863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
www.fachanwaeltInnen.de

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf



44137 Dortmund:

Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*, Iris Woerner*,
Kerstin Rogalla
Kampfstraße 4A (Krügerpassage)
44137 Dortmund

Telefon 0231-82 20 13
Telefax 0231-82 20 14
arbeitsrecht@ingelore-stein.de
www.ingelore-stein.de

60313 Frankfurt am Main (1):

Büdel Bender

Detlef Büdel*, Achim Bender*,
Udo Rein*, Nina Finger
Petersstraße 4
60313 Frankfurt am Main

Telefon 069-133 85 81-0
Telefax 069-133 85 81-14
anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de
www.fbb-arbeitsrecht.de

60318 Frankfurt am Main (2):

franzmann. geilen. brückmann.

Armin Franzmann*, Yvonne Geilen*,
Jan Brückmann*
Scheffelstraße 11
60318 Frankfurt

Telefon 069-15 39 28 20
Telefax 069-15 39 28 21
mail@arbeitnehmer-kanzlei.de
www.arbeitnehmer-kanzlei.de

65185 Wiesbaden:

Schütte & Kollegen

Reinhard Schütte*, Kathrin Schlegel*,
Jakob T. Lange
In Bürogemeinschaft mit:
Brigitte Strubel-Mattes*
Adolfsallee 22
65185 Wiesbaden

Telefon 0611-95 00 11-0
Telefax 0611-95 00 11-20
rae@wiesbaden-arbeitsrecht.com
www.wiesbaden-arbeitsrecht.com

68161 Mannheim:

Kanzlei für Arbeitsrecht – Dr. Growe & Kollegen

Dr. Dietrich Growe*, Dr. Timo Trasch*,
Stefan Gild-Weber*
P 7, 6–7 (ÖVA-Passage)
68161 Mannheim

Telefon 0621 862461-0
Telefax 0621 862461-29
growe-mannheim@t-online.de

70176 Stuttgart:

Bartl & Weise / Anwaltskanzlei

Ewald Bartl*, Benja Mausner*,
Maika Hellweg
Johannesstraße 75
70176 Stuttgart

Telefon 0711-633 24 30
Telefax 0711-633 24 320
info@kanzlei-bww.de
www.kanzlei-bww.de

78462 Konstanz:

Wirlitsch – Kanzlei für Arbeitsrecht

Michael Wirlitsch*, M. A. E. S. (Univ.
Basel), Anja Reinke (in Bürogemeinschaft
mit Rudy Haenel)
Münzgasse 29
78462 Konstanz

Telefon 07531-1316-0
Telefax 07531-1316-16
wirlitsch@wirlitsch-arbeitsrecht.de
www.wirlitsch-arbeitsrecht.de

79098 Freiburg:

Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*, Ricarda Ulbrich*
(auch Fachanwältin für Sozialrecht und
Mediatorin), Cornelia Czuratis
Wilhelmstraße 10
79098 Freiburg

Telefon 0761-3 87 92 11
Telefax 0761-28 00 24
kanzlei@anwaltsbuero-im-hegarhaus.de
www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

80336 München:

kanzlei bell.helm.partnerInnen – Menschenrechte im Betrieb

Dr. Rüdiger Helm, Regina Bell*,
Christiane Fuchs, Susanne Gäbelein,
Gerd Nies, Christine Steinicken,
Michael Huber, Dipl.-Pol. Elke Lill,
Matthias Mücke

Schwanthalerstraße 73
80336 München
Telefon 089-51 70 16 60
Telefax 089-51 70 16 61
kanzlei@kanzlei-bhp.de
www.menschenrechte-im-betrieb.de

90429 Nürnberg:

Manske & Partner

Wolfgang Manske*, Ute Baumann-
Stadler*, Beate Schoknecht*, Jürgen
Markowski*, Sabine Feichtinger*,
Thomas Müller*, Judith Strauß, Sandra B.
Carlson, LL. M., Andreas Bartelmeß,
Georg Sendelbeck

Bärenschanzstraße 4
90429 Nürnberg
Telefon 0911-30 73 10
Telefax 0911-26 51 50
kanzlei@manske-partner.de
www.manske-partner.de

*) Fachanwälte für Arbeitsrecht



Impressum

Der Rundbrief der Anwaltskooperation ArbeitnehmerAnwälte wird herausgegeben von dem Rechtsanwaltsbüro Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft (Partnerschaftsgesellschaft i. S. d. PartGG), Kaemmererufer 20, D-22303 Hamburg, Telefon: 040-65066690, Telefax: 040-650666999, E-Mail: kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de. Verantwortlich: 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, D-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.

Bildquellen: <http://openclipart.org> (Leiter, Mann mit Rechnung, Flagge), Autoren

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