

Rundbrief

ARBEITNEHMERANWÄLTE

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

Solidarität, die gibt's doch noch!

Betriebsübergang – und keiner geht mit. | Seite 3

Betriebsratsamt und berufliche Perspektiven

Benachteiligungsschutz in der Praxis. | Seite 7

Innerbetriebliche Schlichtung

Was kann man vereinbaren? | Seite 11

Die Zustimmungsverweigerung nach § 99 BetrVG

Wissenswertes zur Beschlussfassung. | Seite 16

BR-Pflichten ernst nehmen

Landesarbeitsgericht löst Betriebsrat auf. | 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 Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.

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

Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Solidarität, die gibt's doch noch!

Betriebsübergang – und keiner geht mit

Zu berichten ist von einem Betrieb in Oberviechtach. **Wo das liegt?** In der Oberpfalz, circa 20 Kilometer Luftlinie entfernt von der tschechischen Grenze. **Was es dort gibt?** Unter anderem einen Metallbetrieb im Eigentum eines Konzerns, der Strick- und Zwirnproduktionssysteme herstellt und in Oberviechtach Komponenten für so genannte Ringspinnmaschinen produzieren lässt, wie zum Beispiel Spindeln in verschiedenen Größen in höchster Präzision und Qualität, und zwar circa eine Million Stück pro Jahr. **Wozu?** Damit in Indien besagte Spinnmaschinen mit bis zu 40 Metern Länge zusammengebaut werden und das Garn produzieren können, das dann irgendwann über diverse Produktionsstufen als T-Shirt, Hemd, Pullover etc. zu uns zurückkommt.

> Produktionsverlagerung nach Indien

Der Betrieb existiert seit 1970. Die Belegschaft ist in den letzten Jahrzehnten schon stark dezimiert worden von ursprünglich circa 300 auf derzeit noch 85 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Im März 2014 geht es los: Der Arbeitgeber teilt dem Wirtschaftsausschuss mit, dass er die Entscheidung getroffen habe, die »Fertigungstiefe in Europa zu reduzieren und näher an die Zielmärkte zu gehen«. Deswegen plane man, den »Fertigungsstandort an einen neuen Eigentümer zu übergeben.«

Die Produkte sollen dann nach und nach in Koordination mit dem Investor nach Asien verlagert werden. Der hat dann am Standort in Oberviechtach freie Kapazität für den Aufbau eines Drittkundengeschäfts (mit wem auch immer). Der Investor und künftige Eigentümer soll aber noch über einen Lohnfertigungsvertrag bis mindestens Ende 2015 für den alten Arbeitgeber produzieren, bis dahin soll die Verlagerung der Produkte nach Indien voraussichtlich abgeschlossen sein.



Neugründung – Insolvenz – kein Sozialplan

Der Haken? Bei dem ausgewählten Investor und künftigen Eigentümer handelt es sich um eine schweizerische Investmentgruppe ohne jegliche Branchenerfahrung, die zum Zweck der Betriebsübernahme eine neue GmbH nach deutschem Recht gegründet hat, die dann nach der gesetzlichen Privilegierung neu gegründeter Unternehmen in den ersten vier Jahren keinen Sozialplan abschließen muss, wenn es zu Betriebsänderungen und Entlassungen bis hin zur Schließung kommt.

(§ 112a Betriebsverfassungsgesetz)

Hinzu kommt, dass der Betriebsrat aufgrund seiner gewerkschaftlichen Kontakte (zum Glück ist die Belegschaft zu 100 % gewerkschaftlich organisiert) bereits erfahren hatte, dass dieselbe Investmentgruppe 2008 bereits bei einem Ingolstädter Strickmaschinenfabrikanten als Übernehmer für einen ausgegliederten Betriebsteil aufgetreten war, diesen ebenfalls mit einer neu gegründeten GmbH erworben hatte und sich dann – wer hätte das gedacht – knapp vier Jahre nach Übernahme im Jahr 2012 nach vielfältigen zwischenzeitlichen Einkommenskürzungen für die Beschäftigten in die Insolvenz verabschiedet hat.

Es geht los: Betriebsübergang

Die Belegschaft unseres Oberviechtacher Betriebs war somit vorgewarnt und deswegen nicht überrascht, als am 07.05.2014 jedem einzelnen Arbeitnehmer verkündet wurde, dass er am selben Tag auf eine neue, von besagter Investmentgruppe gegründete GmbH übergehe (§ 613a Bürgerliches Gesetzbuch).

Der Kaufpreis: 1 Euro. Für einen weiteren Euro geht der größte Teil des Maschinenparks dann auch noch an ein Schweizer Unternehmen, und dann kommt es wie bereits zwei Monate zuvor angekündigt: Man habe mit dem Investor einen Lohnfertigungsvertrag befristet bis 31.12.2015 abgeschlossen und werde sodann die Fertigung der Produkte in einem Stufenplan nach Asien verlagern. Nach dem 31.12.2015 werde dann die Erwerber-GmbH ihr alternatives Drittkundengeschäft (wenn sie denn eines findet) betreiben können.

Was nun? Zu einer kurzfristig einberufenen IG-Metall-Mitgliederversammlung kommt nahezu die gesamte Belegschaft. Es wird ausführlich vom längst hinzugezogenen Anwalt über das Informationsschreiben zum Betriebsübergang und die Bedeutung der darin enthaltenen Aussagen informiert. Noch während dieser Informationsveranstaltung werden von den Arbeitnehmern die ersten Widersprüche gegen den Übergang der Arbeitsverhältnisse formuliert.

Die Belegschaft bleibt, der Betrieb ist weg

Am Freitag, den 16. Mai 2014 startet ein Reisebus mit über 50 Arbeitnehmern nach Hammelburg, dem Sitz des



Geschäftsführers, um dort Widerspruchsschreiben aller 85 Arbeitnehmer zum geplanten Betriebsübergang zu übergeben.

Gleichzeitig wird dem Arbeitgeber mitgeteilt, dass er wegen der erfolgten Betriebsübertragung auf den Investor keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr zur Verfügung stellen kann und die Arbeitnehmer deswegen das Betriebsgrundstück ab Samstag, den 17.05.2014, 6 Uhr, nicht mehr betreten werden. Denn dort sitzt ein fremdes Unternehmen, das nach dem Widerspruch zum Betriebsübergang nicht mehr Arbeitgeber ist und somit die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer weder einfordern noch entgegennehmen kann.

So geschieht es auch. Der Zufall will es, dass direkt neben dem Betriebsgelände ein Vogelzuchtverein sein Vereinsheim betreibt und aufgrund bestehender freundschaftlicher Beziehungen Belegschaft und Betriebsrat

»Asyl« gewährt. Dort trifft man sich zu den üblichen Tagschichtzeiten, um das weitere Geschehen zu verfolgen und die eigene Vorgehensweise zu besprechen und zu koordinieren.

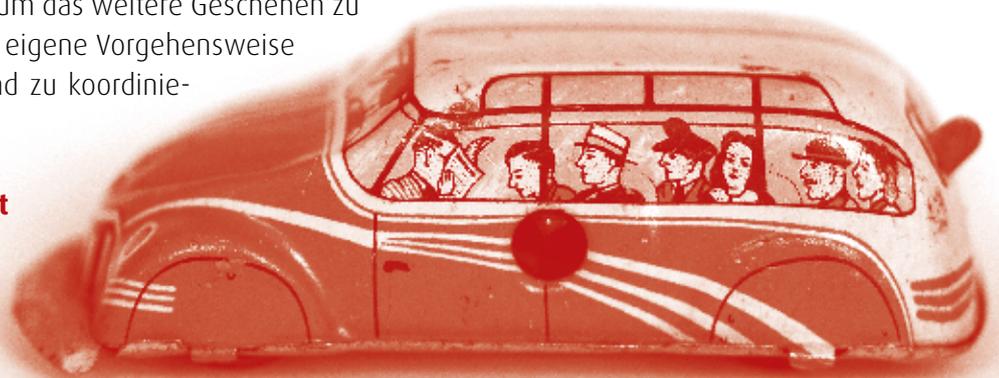
Schnelle Einsicht

Bereits am Freitagnachmittag meldet sich der Firmenanwalt beim Betriebsrat

und bittet um ein Gespräch für Montag, den 19.05.2014. Montag geht für den Betriebsrat nicht. Aber Dienstag, den 20.05.2014 trifft man sich mit Anwälten und Vertretern von Betriebsrat und Arbeitgeber am Standort Oberviechtach. Aber keinesfalls – wie vom Arbeitgeber vorgesehen – in den Betriebsräumen (die waren ja in fremder Hand), sondern in besagtem Vereinsheim.

Die Gespräche beginnen. Der Arbeitgeberseite fällt nicht viel ein: Die Arbeitnehmer sollen zum Investor zurückkehren, dann will man eine Abfindung von insgesamt circa 2 Millionen Euro für den Fall von Kündigungen durch den Investor garantieren. – Keine Chance, der Betriebsrat lehnt ab. Wütend bricht die Geschäftsführung die Verhandlungen ab. Aber nicht für lange, man braucht doch die Produkte!

Am Donnerstag, den 22.05.2014 beruft der Arbeitgeber eine Mitarbeiterversammlung ein und teilt mit, man habe den Betrieb vom Investor **zurückgepachtet**, sei wieder verfassungsberechtigt über Gebäude und Maschinenanlagen und somit auch in der Lage, als neuer/alter Arbeitgeber den Arbeitnehmern eine Arbeitsmöglichkeit zu bieten. Man möge die Arbeit wieder aufnehmen. Ab Freitag, 23.05.2014, 6 Uhr, herrscht wieder regulärer Arbeitsbetrieb mit den identischen Arbeitsbedingungen wie vor dem Betriebsübergang. Der zwischenzeitlich wegen der Arbeitsruhe angefallene Lohn wird nachgezahlt.



Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen

An diesem Zustand hat sich bis heute nichts geändert. **Aber:** Der alte Arbeitgeber und der Betriebsrat haben im Juli 2014 begonnen, über den Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans zu verhandeln.

Mit Indien klappt es aber nicht so wie gedacht. Die ursprünglichen Schließungspläne (Ende 2015) müssen weit nach hinten verschoben werden, möglicherweise für eine Teilbelegschaft von 35–40 Personen sogar für mehrere Jahre. Die zeitliche Entwicklung ist so schlecht abschätzbar, dass ein Interessenausgleich inhaltlich noch nicht festgelegt werden kann. Das ist für den Betriebsrat in Ordnung, aber den Sozialplan zu verschieben, kommt nicht in Frage. Der muss unter Dach und Fach, solange die Produkte noch gebraucht werden. Deswegen ruft der Betriebsrat die Einigungsstelle für den Abschluss eines Sozialplans an, denn die Schließung als solche steht nach wie vor fest, nur der Zeitplan ist noch wackelig. Über die definitive Höhe von Sozialplanleistungen wird deswegen in naher Zukunft die Einigungsstelle entscheiden.

Fazit

Wenn Arbeitgeber Betriebsübergänge planen, rechnen sie mit vielem – aber nicht mit einer geschlossenen Belegschaft. Wenn alle den Übergang auf einen neuen Arbeitgeber verweigern, steht der neue Arbeitgeber ohne Arbeitnehmer da und kann nicht produzieren. Wenn sofort die Produktion stillsteht, hilft es dem alten Arbeitgeber auch nicht, dass er betriebsbedingte Kündigungen aussprechen könnte; die Gesamtplanung mit dem Erwerber geht nicht auf.

So kommen Gespräche über vernünftige Regelungen in Gang: über die geplanten Änderungen an sich (Interessenausgleich) und über einen Ausgleich für die Nachteile, die die Belegschaft in Kauf nehmen muss, insbesondere über nennenswerte Abfindungen für den Arbeitsplatzverlust (Sozialplan).

Solange der Arbeitgeber die Produkte braucht, kann eine gut koordinierte Belegschaft auch etwas erreichen!



Wolfgang Manske

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Nürnberg

Betriebsratsamt und berufliche Perspektiven

Benachteiligungsschutz in der Praxis

Es liegt in der Natur der Sache, dass Betriebsräte, die ihr Amt ernst nehmen, sich bei ihrem Arbeitgeber nicht gerade beliebt machen. Betriebsräte genießen daher zu Recht einen besonderen Kündigungsschutz.

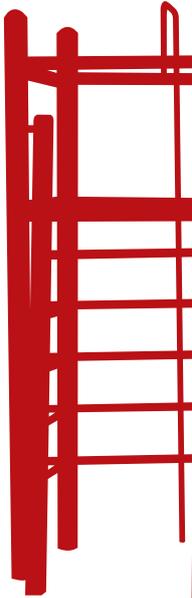
(§ 15 Kündigungsschutzgesetz, § 103 Betriebsverfassungsgesetz)

Dieser Schutz wäre jedoch lückenhaft, wenn es dem Arbeitgeber daneben freistünde, Arbeitsentgelt und berufliche Entwicklung von Betriebsratsmitgliedern frei zu bestimmen. Hier greifen die Regelungen des § 37 Absatz 4 und Absatz 5 BetrVG: Danach haben sich Arbeitsentgelt und Beschäftigung von Betriebsratsmitgliedern nach denjenigen Bedingungen zu richten, die für vergleichbare Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung gelten. Dies gilt nicht nur für Freigestellte, sondern für alle Mitglieder des Betriebsrats.

> **Berufliche Entwicklung**

Vergleichbare Arbeitnehmer sind solche, die im Zeitpunkt der erstmaligen Wahl des Betriebsratsmitglieds nach Qualifikation und Persönlichkeit dieselbe oder eine im Wesentlichen gleichqualifizierte Arbeit verrichtet haben. Bei Ersatzmitgliedern ist der Zeitpunkt des Nachrückens in den Betriebsrat maßgeblich. Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren Arbeitnehmer, ist derjenige Arbeitnehmer heranzuziehen, der mit dem Betriebsratsmitglied am ehesten vergleichbar ist.

Allerdings muss die berufliche Entwicklung des vergleichbaren Arbeitnehmers auch betriebsüblich sein. Erlangt dieser etwa aufgrund besonderer individueller Leistungen eine Beförderung, nimmt das Betriebsratsmitglied nicht an dieser beruflichen Entwicklung teil. Vielmehr muss das Betriebsratsmitglied nachweisen, dass die Beförderung betriebsüblich war. Dies ist dann der Fall, wenn der Nachweis gelingt, dass wenigstens die überwiegende Mehrheit der vergleichbaren Arbeitnehmer diese Beförderung erreicht hat oder, was selten gelingen wird, dass sogar das Betriebsratsmitglied selbst nach den betrieblichen Gepflogenheiten unter den vergleichbaren Arbeitnehmern zur Beförderung angestanden hätte.





Entgeltsschutz

Die Anpassung des Entgelts stellt sich in einem Betrieb mit einer betrieblichen oder tariflichen Vergütungsordnung relativ unproblematisch dar: Das Betriebsratsmitglied hat Anspruch auf die Entgeltgruppe, die der des vergleichbaren Arbeitnehmers mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung entspricht. Bei Fehlen einer Vergütungsordnung, insbesondere im außertariflichen Bereich mit individuell ausgehandelten Gehältern, soll sich der Anpassungsanspruch auf die Mehrzahl der prozentualen Gehaltserhöhungen beziehen, die die vergleichbaren Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung erhalten haben. Wenn eine betriebsübliche Entwicklung nicht feststellbar ist, soll der Durchschnitt der prozentualen Gehaltserhöhungen herangezogen werden.

Fraglich ist, ob auch dann auf das absolute Durchschnittsgehalt der Arbeitnehmer im Betrieb abgestellt werden kann, die die höherwertige Tätigkeit ausüben, wenn das Gehalt – wie häufig im AT-Bereich – Ausdruck eines Marktpreises ist und das Betriebsratsmitglied ein solches Gehalt nicht heraushandeln könnte. Beispielsweise kann es sein, dass das Betriebsratsmitglied aufgrund der eingeschränkten beruflichen Mobilität, die mit seinem Amt verknüpft ist, nicht die Möglichkeit hat, durch ein Vertragsangebot eines konkurrierenden Arbeitgebers seine Arbeitsvertragsituation zu verbessern.

Unklar ist weiterhin, in welcher Höhe die Gehaltsanpassung vorzunehmen ist, wenn nach den betrieblichen Gepflogenheiten das Betriebsratsmitglied bereits vor den jeweiligen vergleichbaren Arbeitnehmern hätte befördert werden müssen. Auch hier liegt ein Anknüpfen an das absolute Durchschnittsgehalt der im Betrieb die höherwertige Tätigkeit ausübenden Arbeitnehmer nahe.

Nachweisprobleme

In der Praxis stellt sich im Rahmen des § 37 Absatz 4 BetrVG häufig das Problem der Nachweisbarkeit der betriebsüblichen beruflichen Entwicklung, da die Rechtsprechung dem Betriebsratsmitglied bei seiner Klage die volle Darlegungs- und Beweislast für Vorgänge auferlegt, die sich in der Regel seiner unmittelbaren Wahrnehmung entziehen. Umso einfacher ist es für findige Arbeitgeber, mit der Behauptung einer angeblich schlechten Leistung oder eines weiteren nicht erfüllten Beförderungskriteriums eine derartige Klage abzuwehren.

Angesichts der neueren Rechtsprechung des BAG zur Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverträgen von Betriebsratsmitgliedern wird man allerdings auch im Rahmen der betriebsüblichen Entwicklung Beweiserleichterungen im Sinne einer abgestuften Darlegungs- und Beweislast annehmen müssen, wenn beispielsweise eine ausgesprochene Beförderungsempfehlung in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit der erstmaligen Wahl in den Betriebsrat nicht vollzogen wird. Einen gewissen Schutz bietet zudem das Zustimmungsersetzungsverfahren gemäß § 99 BetrVG: Der Betriebsrat kann die Zustimmung zur Beförderung eines Mitarbeiters gemäß § 99 Absatz 2 Nr. 1 und Nr. 3 in Verbindung mit § 37 Absatz 5 und § 78 Satz 2 BetrVG mit der Begründung verweigern, ein Betriebsratsmitglied hätte die Beförderungsstelle erhalten müssen (so das Landesarbeitsgericht Köln), oder gemäß § 99 BetrVG Absatz 2 Nr. 1 in Verbindung mit § 78 Satz 2 BetrVG mit der Begründung verweigern, bei der Auswahlentscheidung sei die Betriebsratsstätigkeit nachteilig berücksichtigt worden (so das Landesarbeitsgericht Hamburg).

Fazit / Praxistipp

Auch die berufliche Entwicklung von Betriebsratsmitgliedern wird somit gesetzlich vor der Willkür der Arbeitgeber geschützt. Die Rechtsprechung des BAG gewährt aber in solchen Betrieben, in denen es – wie häufig – keine einheitlichen und transparenten Regelungen für den beruflichen Aufstieg gibt, nur einen eingeschränkten Schutz. In der Praxis scheitern daher Verfahren von Betriebsratsmitgliedern häufig an der hohen Darlegungs- und Beweislast. In beschränktem Maße kann hier der konsequente Einsatz des Zustimmungsverweigerungsrechts durch die Betriebsräte Erleichterung schaffen.



Dies bedeutet dann aber auch, einen Konflikt in der Belegschaft in Kauf zu nehmen, wenn der Favorit des Arbeitgebers infolge eines Beschlusses des Betriebsrats nicht befördert werden soll, da nach Auffassung des Betriebsrats ein Betriebsratsmitglied zu befördern wäre. Daher sollte das betroffene Betriebsratsmitglied sich vorsorglich als verhindert erklären und dies dem Betriebsratsvorsitzenden mitteilen, damit dieser zu dem betreffenden Tagesordnungspunkt ein Ersatzmitglied laden kann.

Wirkliche Abhilfe ist jedoch nur durch eine geänderte Rechtsprechung möglich, die den betrieblichen Realitäten etwa dadurch Rechnung trägt, dass dem Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast dafür auferlegt wird, dass die berufliche Entwicklung des vergleichbaren Arbeitnehmers nicht betriebsüblich war.

Siehe:

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15.01.1992, Aktenzeichen 7 AZR 194/91, AiB 1993, 236:

Bestimmung der vergleichbaren Arbeitnehmer

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.01.2005, Aktenzeichen 7 AZR 208/04, ZBVR online 2006, Nr. 5, 2-5:

Orientierung am Durchschnitt, wenn es keine Vergütungsordnung gibt

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25.06.2014, Aktenzeichen 7 AZR 847/12, www.bundesarbeitsgericht.de:

Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverträgen von Betriebsratsmitgliedern

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 22.02.2008, Aktenzeichen 4 TaBV 60/07, www.justiz.nrw.de:

Zustimmungsverweigerung, weil ein Betriebsratsmitglied die Beförderungsstelle hätte erhalten müssen

Landesarbeitsgericht Hamburg, Beschluss vom 19.09.2012, Aktenzeichen H 6 TaBV 2/12, besprochen im

Rundbrief Nr. 20 (Februar 2013): Zustimmungsverweigerung, weil der Arbeitgeber bei der Auswahlentscheidung die Freistellung des sich bewerbenden Betriebsratsratsmitglieds nachteilig berücksichtigt hatte



Dr. Patrick Fütterer

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Frankfurt am Main

Innerbetriebliche Schlichtung

Was kann man vereinbaren?



Dafür, dass abgeschlossene Betriebsvereinbarungen umgesetzt werden, ist der Arbeitgeber verantwortlich. Er führt die vereinbarten Regelungen zugunsten und ggf. zu Lasten der Mitarbeiter durch. Der Betriebsrat hat gegenüber den Mitarbeitern kein Weisungsrecht. In der Praxis streiten Arbeitgeber und Betriebsrat oft über eine mangelnde Umsetzung von Betriebsvereinbarungen. In vielen Vereinbarungen ist für diese Streitfälle – abweichend von den gesetzlich vorgesehenen Konfliktlösungsmechanismen – ein vorrangiges innerbetriebliches Schlichtungsverfahren vorgesehen, um den Gang vor das Arbeitsgericht zu vermeiden. Das hat nicht nur Vorteile.

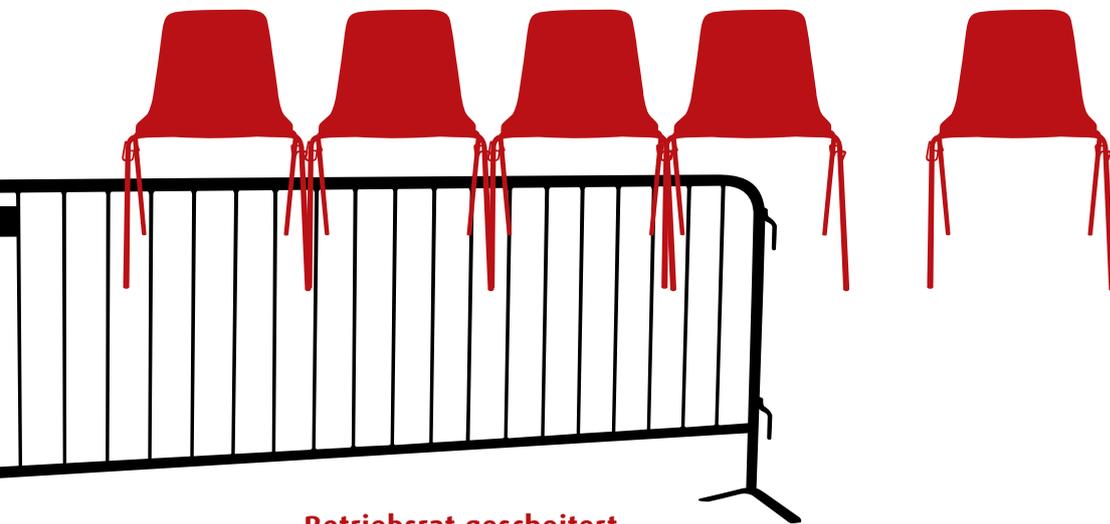


> **Vorgeschaltetes innerbetriebliches Schlichtungsverfahren zulässig**

Die Betriebspartner können grundsätzlich vereinbaren, dass vor der Anrufung des Arbeitsgerichts in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten zunächst ein innerbetriebliches Schlichtungsverfahren durchzuführen ist. Dies hat das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung im Jahr 2014 entschieden. In dem zugrunde liegenden Fall hatten die Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung über »Gleitende Arbeitszeit« geregelt, dass zur Klärung von Streitigkeiten über die Auslegung und Anwendung der Vereinbarung eine paritätische Kommission gebildet wird, die aus je drei Vertretern der Geschäftsführung und des Betriebsrats besteht. Im Falle der Nichteinigung sollte die Einigungsstelle angerufen werden.

Das Bundesarbeitsgericht hielt dies für zulässig, denn die Betriebsparteien nähmen durch eine solche Vereinbarung die ihnen gesetzlich eingeräumte Möglichkeit wahr, zwischen ihnen bestehende Meinungsverschiedenheiten vorrangig einer innerbetrieblichen Konfliktlösung zuzuführen und erst nach deren Scheitern den Betriebsparteien die Einleitung eines Beschlussverfahrens zu ermöglichen.

§ 76 Absatz 6 Betriebsverfassungsgesetz



Betriebsrat gescheitert

In dem entschiedenen Beschlussverfahren wollte der Betriebsrat den Arbeitgeber verpflichten lassen, die Regelungen der streitgegenständlichen Betriebsvereinbarung anzuwenden. Damit scheiterte er wegen der Schlichtungsregelung: Das Bundesarbeitsgericht wies den Antrag des Betriebsrats – ohne sich mit der eigentlich zwischen den Betriebsparteien streitigen Frage auseinanderzusetzen – als unzulässig zurück. Die Betriebsparteien seien, wenn ein innerbetriebliches Schlichtungsverfahren vereinbart sei, verpflichtet, dieses Verfahren durchzuführen und zunächst die Entscheidung der Einigungsstelle herbeizuführen, bevor sie die Hilfestellung der Arbeitsgerichte in Anspruch nehmen könnten.

Zulässige und unzulässige Konfliktregelungen in der Rechtsprechung

Mit seiner Entscheidung 2014 führt das BAG seine bisherige Rechtsprechung zur innerbetrieblichen Konfliktlösung fort. Bereits 1990 entschied das Bundesarbeitsgericht, dass die Betriebsparteien der Einigungsstelle auch die Entscheidungsbefugnis über Rechtsfragen zusprechen dürfen. Der Weg zum Arbeitsgericht wird dadurch anfänglich versperrt. Grenzen für Schlichtungsvereinbarungen liegen in Grundsatzentscheidungen der Betriebsverfassung sowie in höherrangigen Rechten (Gesetz und Tarifvertrag).

Das Landesarbeitsgericht Hessen hatte 2012 einen Fall zu entscheiden, in dem eine Betriebsvereinbarung zum Themenbereich Dienstplangestaltung geschlossen worden war. In dieser war unter anderem vereinbart, dass im Falle einer Nichteinigung über die Dienstplangestaltung spätestens am Freitag um 18 Uhr eine Kommission zusammentritt, in die jede der Betriebsparteien zwei Mitglieder entsendet. Der Vorsitz sollte zwischen den Betriebsparteien wechseln. Die Kommission konnte mit Mehrheit sodann verbindlich entscheiden, wobei dem Vorsitzenden das doppelte Stimmrecht zustehen sollte. – Das LAG Hessen entschied, dass diese Regelung insbesondere mangels eines unparteiischen Vorsitzenden unwirksam sei. Sie verstoße gegen das BetrVG, da es sich bei der gebildeten Kommission nicht um eine Einigungsstelle im Sinne des Gesetzes handle und im Gesetz die Verdrängung der Einigungsstelle durch die gebildete Schiedsstelle nicht vorgesehen sei.

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich in einer weiteren Entscheidung 2013 mit einem Sachverhalt zu beschäftigen, in dem die Betriebsparteien eine Betriebsvereinba-



zung über Grundsätze der Dienstplanung abgeschlossen hatten. Danach sollte ein vom Arbeitgeber spätestens am 15. des Vormonats vorgelegter Dienstplan für den Folgemonat verbindlich werden, sofern der Betriebsrat nicht innerhalb einer Woche in Textform unter Angabe der Ablehnungsgründe widersprach. Im Falle des Widerspruchs sollte eine Drei-Tage-Frist beginnen, innerhalb derer die Betriebsparteien eine einvernehmliche Regelung des Dienstplans erörtern mussten. Scheiterte diese, sollte die Einigungsstelle zuständig sein. Bis zu deren Entscheidung durfte nach der Betriebsvereinbarung der Arbeitgeber den Dienstplan für den betroffenen Monat vorläufig in Kraft setzen, sofern er binnen zwei Werktagen die Einigungsstelle anrief. Ferner war in der Betriebsvereinbarung geregelt, dass der Arbeitgeber in Eilfällen berechtigt war, den Dienstplan für einen Zeitraum von maximal vier Tagen zu ändern; die Zustimmung des Betriebsrats sollte dafür als erteilt gelten. Das BAG hielt die Regelungen zum Verfahren bei der Dienstplangestaltung und bei sog. Eilfällen für unzureichend, da abstrakte und verbindliche Regelungen fehlten, die der Arbeitgeber bei der Aufstellung der Dienstpläne einhalten müsse und nach denen er die Arbeitnehmer heranziehen dürfe. Nach Auffassung des Gerichts widersprach das betrieblich geregelte Verfahren den gesetzlichen Vorgaben, da in sozialen Angelegenheiten die Äußerung des Betriebsrats keiner Form- oder Fristvorgabe folgen müsse und der Betriebsrat sein fehlendes Einverständnis nicht begründen müsse. Ferner dürfe der Arbeitgeber eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme erst nach dem Spruch der Einigungsstelle und nicht schon vorläufig umsetzen. Die in der Betriebsvereinbarung enthaltene Regelung über Eilfälle schließe das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich der Frage, ob und wie der Dienstplan geändert werden muss, rechtswidrig aus.

Bedeutung für die Praxis

Wie die Entscheidungen zeigen, können Betriebsparteien betriebsverfassungsrechtliche Streitfragen grundsätzlich vorrangig einem innerbetrieblichen Schlichtungsverfahren zuführen. Aber der Gestaltungsspielraum ist begrenzt. Eine verbindliche und endgültige Entscheidungskompetenz über rechtliche Streitfragen kann Kommissionen nicht übertragen werden. Die innerbetriebliche Schlichtungsstelle darf nicht über einen parteiischen Vorsitzenden verfügen. Auch darf dem Arbeitgeber – auch bei einem kurzfristigen und unvorhergesehenen Regelungsbedarf – keine vorläufige alleinige Entscheidungsbefugnis eingeräumt werden.

Ein großes Interesse daran, Streitfragen zwischen den Betriebsparteien innerbetrieblich zu regeln, besteht insbesondere auf Arbeitgeberseite. Denn zulässige innerbetriebliche Schlichtungsregelungen können dem Betriebsrat – wie die Entscheidung des BAG 2014 zeigt – die Inanspruchnahme der Arbeitsgerichte erschweren und sich somit als »Eigentor« erweisen, wenn es um die Handlungsfähigkeit in kurzfristigen Entscheidungssituationen geht.

Auf den ersten Blick erscheinen innerbetriebliche Schlichtungsverfahren auch für den Betriebsrat oftmals als ein sinnvolles Instrument, um Konflikte ohne Gericht zu lösen und so zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen.



§ 87 Betriebsverfassungsgesetz:

"(1) Der Betriebsrat hat (...) in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans (...);
6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz (...);
8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen (...);
9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen (...);
10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung (...);
11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;
12. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen;
13. Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit (...).

(2) Kommt eine Einigung (...) nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. (...)."



Zu bedenken ist aber immer, dass innerbetriebliche Schlichtungsverfahren in vielen Fällen ein Zugeständnis an die Arbeitgeberseite darstellen, nämlich dann, wenn der Betriebsrat mitbestimmungsrechtlich einen Unterlassungsanspruch gegen den Arbeitgeber hat. Das trifft auf die vielen Anwendungsfälle des § 87 BetrVG zu. Angesichts der klaren Rechtslage zur Konfliktlösung (Einigungsstelle bei Regelungsfragen, Arbeitsgericht bei Fehlern in der Durchführung von Regelungen) sind eigene innerbetriebliche Konfliktlösungsregeln oft nicht notwendig. Die Betriebsräte müssen sich überlegen, ob sie solche Einschränkungen ohne Gegenleistung in den Verhandlungen akzeptieren sollen. Vorteilhafter können innerbetriebliche Verfahren hingegen dann erscheinen, wenn es um Sachverhalte geht, bei denen eine klare rechtliche Handhabe des Betriebsrats nicht sicher ist.

Wenn, dann richtig

Für den Fall, dass der Betriebsrat einem vorrangigen innerbetrieblichen Verfahren zustimmen will, sollten die Verfahrensvorschriften sorgfältig gefasst werden. Das beginnt schon bei dem Anwendungsbereich der Regelung, der oft zu allgemein gehalten ist (>für alle Meinungsverschiedenheiten im Zusammenhang mit ...«). Weiter sollten in der Vereinbarung detailliert die Kompetenzen der eingesetzten Gremien beschrieben werden. Darüber hinaus sollte die Durchführung des innerbetrieblichen Konfliktlösungsverfahrens mit einer Frist verbunden werden. So wird dem Arbeitgeber die Möglichkeit genommen, das Verfahren zu verzögern. Eine andere Möglichkeit besteht darin, die Durchführung des innerbetrieblichen Konfliktlösungsverfahrens als rein freiwilliges Verfahren zu regeln, das nicht den Weg zu den

Arbeitsgerichten sperrt. Vereinbarungen über Vertragsstrafen für den Arbeitgeber, wenn er vereinbarte Verfahrensschritte nicht einhält, werden übrigens als unwirksam angesehen (LAG Hessen 2012) und stellen somit keine Alternative dar.

Tipp

Gelten im Betrieb bereits Betriebsvereinbarungen, in denen innerbetriebliche Schlichtungsverfahren vereinbart sind, sollten Betriebsräte mit Blick auf die aktuelle Rechtsprechung überprüfen, ob das Vereinbarte zulässig und wirksam ist.

Siehe:

§§ 76, 77, 87 BetrVG

Landesarbeitsgericht Hessen, Beschluss vom 10.05.2012, Aktenzeichen 5 TaBVGa 81/12, nicht veröffentlicht, vergleiche dazu Landesarbeitsgericht Hessen, Beschluss vom 15.11.2012,

Aktenzeichen 5 TaBVGa 257/12, BeckRS 2013, 67432

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 11.02.2014, Aktenzeichen 1 ABR 76/12, NZA-RR 2015, 26

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 09.07.2013, Aktenzeichen 1 ABR 19/12, NZA 2014, 99

Landesarbeitsgericht Hessen, Beschluss vom 02.12.2010, Aktenzeichen 5 TaBV 115/10, NZA-RR 2011, 302



Jan Brückmann

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Frankfurt am Main

Die Zustimmungsverweigerung nach § 99 BetrVG Wissenswertes zur Beschlussfassung

Entscheidungen in personellen Angelegenheiten gehören zum täglichen Geschäft der Betriebsräte. Beantragt der Arbeitgeber die Zustimmung zu Einstellungen, Versetzungen oder Ein- und Umgruppierungen und will der Betriebsrat seine Zustimmung verweigern, muss er hierüber binnen einer Woche einen ordnungsgemäßen Beschluss fassen und diesen dem Arbeitgeber mitteilen. Aus der Mitteilung muss sich ergeben, auf welche Gründe der Betriebsrat seine Zustimmungsverweigerung stützt.

- > Dabei reicht es nicht aus, schlicht auf einen der Zustimmungsverweigerungsgründe zu verweisen, die in § 99 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz genannt sind, oder den Gesetzestext zu wiederholen. Die Mitteilung muss vielmehr die konkreten Umstände benennen, die zur Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats führen. In der Praxis fasst der Betriebsrat (oder ein hierzu ermächtigter Personalausschuss) oft nur den Beschluss, dass die Zustimmung verweigert wird. Es bleibt der/dem Betriebsratsvorsitzenden (oder der/dem Vorsitzenden des Personalausschusses) vorbehalten, in dem Mitteilungsschreiben an den Arbeitgeber die Gründe für die Zustimmungsverweigerung auszuführen. Diese Vorgehensweise hat das Bundesarbeitsgericht nun gebilligt. Danach genügt es, wenn der Betriebsratsbeschluss die Entscheidung über die Zustimmungsverweigerung enthält. Die Gründe müssen nicht Gegenstand des Beschlusses sein. Dies hatten zuvor auch bereits die Landesarbeitsgerichte Baden-Württemberg und Hamm entschieden.





Praxistipp

Die Entscheidung des BAG erleichtert ordnungsgemäße Betriebsratsbeschlüsse im Rahmen des § 99 BetrVG. Aber auch wenn demnach nicht über die Zustimmungsverweigerungsgründe beschlossen werden muss, ist den Betriebsräten unbedingt zu empfehlen, in der Sitzung gemeinsam die Gründe zu sammeln und zu notieren, auf die die Zustimmungsverweigerung gestützt werden soll. So ist gewährleistet, dass das Mitteilungsschreiben an den Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller in Betracht kommenden Gründe verfasst werden kann. Dies ist von großer Bedeutung, da in einem späteren Gerichtsverfahren nur solche Zustimmungsverweigerungsgründe Berücksichtigung finden, die im Mitteilungsschreiben enthalten sind.



Siehe:

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 30.09.2014, Aktenzeichen 1 ABR 5/13, www.bundesarbeitsgericht.de

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 09.10.2013, Aktenzeichen 7 ABR 1/12, NZA 2014, 156

(keine Berücksichtigung von Gründen, die im Zustimmungsverweigerungsschreiben fehlen)



Dr. Sandra B. Carlson

LL. M., Fachanwältin für Arbeitsrecht, Nürnberg

BR-Pflichten ernst nehmen: Betriebsversammlungen und Gewerkschaftszusammenarbeit

Landesarbeitsgericht löst Betriebsrat auf

Der Betriebsrat muss einmal in jedem Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung einberufen und in deren Rahmen einen Tätigkeitsbericht erstellen (§ 43 Absatz 1 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz). Kommt der Betriebsrat dieser Pflicht schuldhaft nicht nach, kann dies im Einzelfall zur Auflösung des Gremiums führen (§ 23 Absatz 1 BetrVG). Über einen solchen Fall hatte das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg zu entscheiden.

Der Fall

Der 17-köpfige Betriebsrat im Hauptbetrieb der Firma Kärcher führte in den Jahren 2011 und 2012 keine dem Gesetz genügenden Betriebs- oder Abteilungsversammlungen durch. Auch auf einen von der Gewerkschaft IG Metall gestellten konkreten Antrag hin gab es keine Betriebsversammlung. Die Gewerkschaft beantragte daher beim Arbeitsgericht die Auflösung des Betriebsrats.

Das Arbeitsgericht gab der IG Metall Recht: Der Betriebsrat habe seine gesetzlichen Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz grob verletzt. Zudem habe der Betriebsrat seine aus § 2 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz resultierende Pflicht, mit der Gewerkschaft zusammenzuwirken, verletzt.



Landesarbeitsgericht bestätigt die Auflösung des Betriebsrats

Ohne Erfolg wandten sich sowohl der Betriebsrat als auch der Arbeitgeber gegen den Beschluss: Das Landesarbeitsgericht schloss sich der Meinung des Arbeitsgerichts an. Besonders schwer wiege, dass der Betriebsrat selbst auf Antrag der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft IG Metall weiter untätig blieb. Denn der Betriebsrat wäre verpflichtet gewesen, vor Ablauf von zwei Wochen nach Eingang des Antrags der IG Metall eine Betriebsversammlung einzuberufen.

Das Landesarbeitsgericht ging davon aus, dass die Pflichtverstöße des Betriebsrats vorsätzlich geschehen seien. Der Betriebsratsvorsitzende hatte ohne einen Beschluss des Betriebsrats die IG Metall darüber in Kenntnis gesetzt, dass am 11.12.2012 eine Betriebsversammlung stattfindet, die tatsächlich aber nicht durchgeführt wurde.

Der Betriebsrat behauptete im Gerichtsverfahren, es sei eine Betriebsversammlung durchgeführt worden. Diese sei der Jahresfeier der Firma am 23.11.2011 vorangegangen. Allerdings habe man die IG Metall zu dieser Versammlung nicht eingeladen. Das LAG ließ diese Veranstaltung am Rande der Jahresfeier aber nicht als Betriebsversammlung gelten, da Mitarbeiter anderer Betriebe der Firma ebenfalls teilgenommen hatten.

Weiterhin ergab sich aus der Rede des Betriebsratsvorsitzenden, die er bei der Veranstaltung am 23.11.2011 gehalten hatte, dass der Betriebsrat die Absicht hatte, die IG Metall aus der Firma Kärcher herauszuhalten. Eine solche Intention des Gremiums macht nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts deutlich, dass der Betriebsrat wissentlich und willentlich, zielgerichtet die im Gesetz verankerten Rechte einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft vereitelt habe und weiter vereitere. Ein solches Betriebsratsgremium könne seiner originären Funktion und Aufgabe nicht gerecht werden und sei mithin nicht tragbar.

Resümee

Viele Betriebsräte geben dem Druck von Personalleitungen, die vier Betriebsversammlungen im Jahr für übertrieben ansehen, nach und führen weniger Betriebsversammlungen durch. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg macht aber deutlich, dass die gesetzliche Pflicht, pro Quartal eine Betriebsversammlung durchzuführen, von Betriebsräten ernstzunehmen ist und der Betriebsrat sich andernfalls dem Risiko aussetzt, wegen grober Pflichtverletzung amtsenthoben zu werden.

Der Antrag auf Amtsenthebung kann nach § 23 Absatz 1 BetrVG von einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer oder, wie im vorliegenden Fall, von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft gestellt werden.

Aber auch der Arbeitgeber kann diesen Antrag bei Gericht stellen. Es sind erste Fälle bekannt, in denen Arbeitgeber die Entscheidung des LAG mit dem Ziel heranziehen, unliebsame engagierte Betriebsräte loszuwerden, indem sie zu wenige Betriebsversammlungen zum Anlass für einen Auf-



lösungsantrag nehmen. Dieser Trend zeigt, wie wichtig es ist, dass die Betriebsräte ihr Amt gewissenhaft ausüben.

Der Betriebsrat sollte, das ist die Konsequenz aus dieser Entscheidung, die Gesetze korrekt einhalten. Nur dadurch kann er sich vor Angriffen schützen und – was der Sinn des Gesetzes ist – der Belegschaft gegenüber in angemessenen Abständen auf Betriebsversammlungen pflichtgemäß Rechenschaft über seine Arbeit ablegen.

Siehe:

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 13.03.2014,
Aktenzeichen 6 TaBV 5/13, BeckRS 2014, 69674



Katharina Grenz

Rechtsanwältin, Stuttgart

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

Christian Fraatz*, Dieter Hummel*, Mechtild Kuby*, Nils Kummert*,
Sebastian Baunack*, Dr. Lukas Middel, Sandra Kunze*, Dr. Silvia Velikova*,
Anne Weidner*, Marion Burghardt*, Damiano Valgolio, Gerd Denzel,
Norbert Schuster, Lutz Seybold*, Mara Neele Künkel, Daniel Weidmann*
Immanuelkirchstraße 3 – 4 Marburger Straße 2
10405 Berlin 10789 Berlin
Telefon: 030 446792-0 Telefon: 030 2543960
Fax: 030 446792-20 Fax: 030 446792-20
info@dka-kanzlei.de | www.dka-kanzlei.de

22303 Hamburg | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft

Klaus Müller-Knapp*, Jens Peter Hjort*, Manfred Wulff*, Ute Kahl*, Dr. Julian Richter*,
Dr. Vera Braun*, Andreas Bufalica*, Dr. Lisa Moos, Heiner Fechner
Kaemmererufer 20
22303 Hamburg
Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999
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*,
Dilek Ergün, Markus Barton
Am Wall 190
28195 Bremen
Telefon: 0421 337570 | Fax: 0421 325836
kooperation@arbeitsrecht-bremen.de | www.arbeitsrecht-bremen.de

30159 Hannover | Kanzlei Detlef Fricke und Joachim Klug

Detlef Fricke, Joachim Klug*, Olivia Simatic
Goseriede 12
30159 Hannover
Telefon: 0511 70074-0 | Fax: 0511 70074-22
post@fricke-klug.de | www.fricke-klug.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

44137 Dortmund | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*, Iris Woerner*, Kerstin Rogalla, Ulrich Karthaus*
Kampstraße 4A (Krügerpassage)
44137 Dortmund
Telefon: 0231 822013 | Fax: 0231 822014
arbeitsrecht@ingelore-stein.de | www.ingelore-stein.de

60313 Frankfurt am Main | Büdel Rechtsanwälte

Detlef Büdel*, Udo Rein*, Nina Finger, Dr. Patrick Fütterer*, Christine Zedler
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
Scheffelstraße 11
60318 Frankfurt
Telefon: 069 15392820 | Fax: 069 15392821
mail@arbeitnehmer-kanzlei.de | www.arbeitnehmer-kanzlei.de

65185 Wiesbaden | Schütte & Kollegen

Reinhard Schütte*, Kathrin Schlegel*, Jakob T. Lange, Simon Kalck
In Bürogemeinschaft mit: Brigitte Strubel-Mattes*
Adolfsallee 22
65185 Wiesbaden
Telefon: 0611 950011-0 | Fax: 0611 950011-20
rae@wiesbaden-arbeitsrecht.com | www.wiesbaden-arbeitsrecht.com

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

Dr. Dietrich Growe*, Stefan Gild-Weber*, Andrea von Zelewski
P 7, 6 – 7 (ÖVA-Passage)
68161 Mannheim
Telefon: 0621 862461-0 | Fax: 0621 862461-29
mail@kanzlei-growe.de | www.kanzlei-growe.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

70176 Stuttgart | Bartl & Weise – Anwaltskanzlei

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

Johannesstraße 75

70176 Stuttgart

Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320

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

79098 Freiburg | Anwaltsbüro im Hegarhaus

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

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, Susanne Gäbelein,
Christine Steinicken*, Gerd Nies

Schwanthalerstraße 73

80336 München

Telefon: 089 51701660 | Fax: 089 51701661

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

90429 Nürnberg | Manske & Partner

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

Georg Sendelbeck*, Axel Angerer

Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 265150

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**
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, 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.

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
- Fotos Autorenportraits: Autoren; S. 20 Helmuth Scham, Konstanz