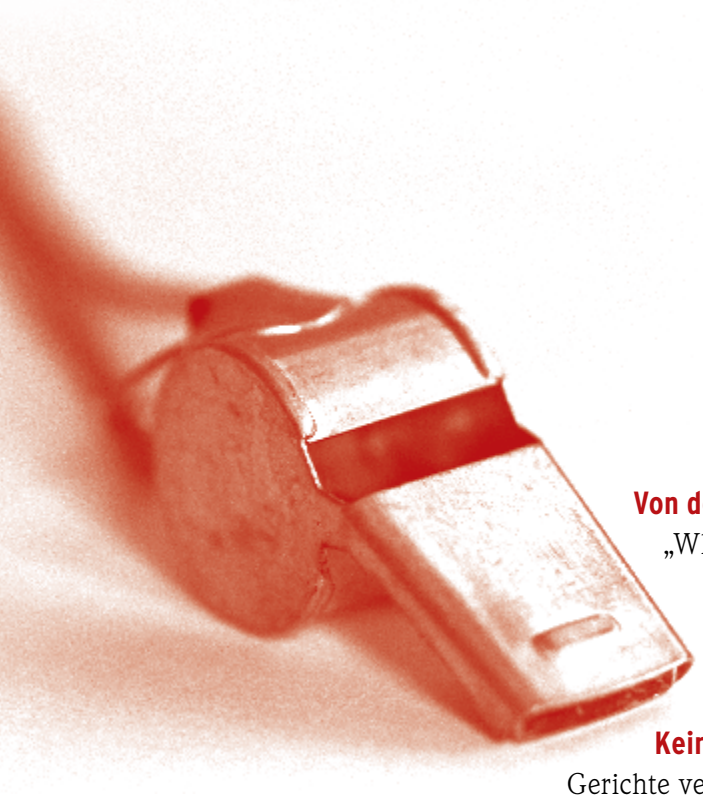
Rundbrief

ARBEITNEHMERANWÄLTE

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



Von dem Recht und der Pflicht zum »Verpfeifen«
„Whistleblowing“ in der arbeitsrechtlichen Praxis. | Seite 3

Kein Arbeitslosengeld nach Elternzeit
Vorsicht bei Aufhebungsverträgen. | Seite 7

Kein »Aktiv-Urlaub« für Personalräte?
Gerichte verbieten PR-Arbeit im Urlaub. | Seite 10

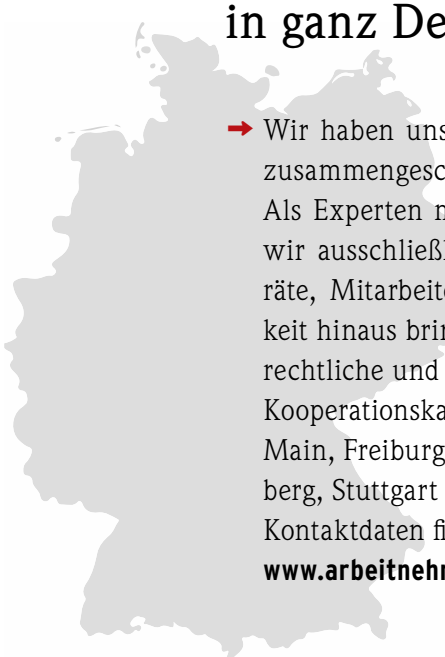
Mitbestimmung bei einfacher E-Mail-Software
Keine Pflicht zur Gruppenkalender-Nutzung ohne Betriebsrat. | Seite 14

Vollständig, kompetent und aus Arbeitnehmer-Perspektive
„Handkommentar Arbeitsrecht“ empfiehlt sich für BR und PR. | Seite 16

Gesetzliche Neuerungen bei der Leiharbeit
Das neue Arbeitnehmerüberlassungs-Gesetz. | Seite 19

Arbeitnehmer-
Anwälte

in ganz Deutschland



➜ Wir haben uns bundesweit zu einer Kooperation von Anwältinnen und Anwälten zusammengeschlossen.
Als Experten mit langjährigen Erfahrungen im Arbeitsrecht beraten und vertreten wir ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen sowie Gewerkschaften. Über die anwaltliche Tätigkeit hinaus bringen sich die Mitglieder der Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.
Kooperationskanzleien befinden sich in: Berlin, Bremen, Dortmund, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg/Kiel, Hannover, Mannheim, München, Nürnberg, Stuttgart und Wiesbaden.
Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:
www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Von dem Recht und der Pflicht zum »Verpfeifen«

„Whistleblowing“ in der arbeitsrechtlichen Praxis

Wer von »Whistleblowing« hört, denkt wahrscheinlich oft zunächst an die Welt der Geheimdienste (Stichwort Edward Snowden). Doch auch im Arbeitsrecht spielt das »Whistleblowing« eine größere Rolle. Neuere Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts und des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern mit unterschiedlichen Blickwinkeln belegen dies.

➜ Was ist überhaupt Whistleblowing?

„Whistleblowing“ bedeutet übersetzt zunächst schlicht „verraten“, „auffliegen lassen“, „jemanden verpfeifen“. Im arbeitsrechtlichen Zusammenhang ist damit gemeint, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer von sich aus ein Fehlverhalten des Arbeitgebers – wie zum Beispiel Steuervergehen – gegenüber den zuständigen Behörden offenbart, etwa, indem sie oder er Strafanzeige stellt.

Was droht »Whistleblowern«?

Ein Offenbaren von Fehlverhalten des Arbeitgebers gegenüber den Behörden kann nach der Rechtsprechung einen Verstoß gegen die vertragliche Rücksichtnahmepflicht (Wahrung der Interessen des Arbeitgebers) darstellen und vom Arbeitgeber entsprechend, nach den Gegebenheiten des Einzelfalles, mit einer Abmahnung, einer ordentlichen oder gar einer fristlosen Kündigung verfolgt werden.

Welche Grundsätze gelten?

Erst Ende 2016 hatte sich das Bundesarbeitsgericht im Rahmen eines Kündigungsrechtsstreits abermals mit dem Thema „Whistleblowing“ zu beschäftigen.
Das BAG hat betont, dass die Einschaltung der Staatsanwaltschaft wegen eines vermeintlichen oder tatsächlich strafbaren Verhaltens des Arbeitgebers als Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte im Grundsatz keine Pflichtverletzung darstellt, die eine Kündigung rechtfertigt.

Etwas anderes gelte aber in zwei Konstellationen:

- Es werden gegenüber der Behörde wissentlich oder leichtfertig falsche Angaben gemacht.
- Der Sachverhalt ist objektiv richtig, die Strafanzeige aber „leichtfertig und unangemessen“, weil erkennbar ist, dass der Straftatbestand ersichtlich ohne die nötige Absicht verwirklicht wurde.

Bei der Frage der Unangemessenheit einer Strafanzeige sind nach dem BAG folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Berechtigung der Anzeige – Ist der Vorwurf völlig haltlos? War dies für die anzeigende Person erkennbar?
- Motivation der anzeigenden Person – Etwa: Ist die anzeigende Person selbst betroffen?
- Stehen andere Mittel zur Verfügung, um gegen die angeprangerten Missstände vorzugehen?
- Öffentliches Interesse an einer Information

Im Fall hat das Bundesarbeitsgericht gegen die Arbeitnehmerin entschieden. Sie hatte als Lehrkraft an einer Fachhochschule gearbeitet. Ihre Veranstaltung wurde im Rahmen einer Evaluation bewertet. Wegen der nicht ordnungsgemäßen Bestellung eines Evaluationsbeauftragten stellte sie Strafantrag gegen unbekannt (und zwar wegen eines Verstoßes gegen § 44 Bundesdatenschutzgesetz). Sowohl das Strafverfahren als auch ein späteres Bußgeldverfahren verliefen im Sande.
Das BAG meint hier, dass die Klägerin zunächst innerbetrieblich hätte klären müssen, ob die Evaluation tatsächlich rechtswidrig ablief. Im Übrigen habe die Klägerin zumindest grob fahrlässig eine Schädigungsabsicht unterstellt. In der Beurteilung des Verhaltens der Arbeitnehmerin spielte hier beim BAG aber auch eine Rolle, dass diese Juristin war (nämlich Fachanwältin für Arbeits- und Sozialrecht) und so leich-

ter die „Haltlosigkeit“ ihrer Anzeige hätte erkennen können und ihre Anzeige sogar bis zum Generalstaatsanwalt „hochtrieb“. Nicht berücksichtigt worden ist, dass es nicht zu Ermittlungen kam. Das BAG hat die Kündigung auch ohne vorangehende Abmahnung für wirksam gehalten.

Kann eine Pflicht zum »Verpfeifen« bestehen?

Quasi mit der umgekehrten Frage, nämlich ob ein Arbeitnehmer unter Umständen sogar verpflichtet sein kann, Fehlverhalten zu offenbaren, hatte sich vor Kurzem das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern zu beschäftigen.

Der Arbeitgeber, ein Amt, hatte große Verluste in seinen Bargeldkassen im Bürgerbüro festgestellt. Er verklagte die drei Mitarbeiterinnen des Bürgerbüros, die jeweils über eine eigene Bargeldkasse verfügten, auf Schadensersatz in Höhe des verschwundenen Geldbetrages – immerhin knapp 11.500 Euro.

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage des Amtes schließlich abgewiesen, da es dem Amt nicht gelungen war, hinsichtlich der insgesamt 385 Einzelvorgänge einen konkreten Tatnachweis zu führen, und auch die Verdachtsmomente nicht ausreichend waren. Zudem hat das Landesarbeitsgericht es nicht als ausreichend erachtet, dass die Mitarbeiterinnen möglicherweise jeweils die Vergehen der anderen Kolleginnen mitbekommen haben, denn: eine Anzeigepflicht bezüglich Vergehen von Kollegen bestehe nicht, solange man nicht auf Grund seiner Stellung eine Überwachungs-

pflicht über sie habe. Wenn keine Anzeigepflicht bestehe, stelle die Nichtanzeige entsprechend auch keine schadensersatzbegründende Pflichtverletzung dar.
Zusammenfassend könnte man also sagen: „keine Pflicht zum Verpfeifen“. Allerdings ist auch das dauerhafte Wegschauen bei Vergehen von Kollegen nicht ungefährlich. Der Grat zwischen bloßem Dulden und – jedenfalls vom Arbeitgeber unterstellter – Mittäterschaft kann nämlich im Einzelfall durchaus schmal sein.

Praxishinweis

Die Kernaussagen der beiden Urteile sind zwar erfreulich: das Offenbaren von Fehlverhalten des Arbeitgebers gegenüber staatlichen Behörden einerseits und die Nichtanzeige von Fehlverhalten von Kollegen andererseits sind im Grundsatz keine Pflichtverletzung. Dem stehen aber diverse Einschränkungen und Risiken gegenüber. Wer also Fehlverhalten des Arbeitgebers zur Anzeige bringen will oder bei seiner Arbeit massives Fehlverhalten von Kollegen mitbekommt, wird in vielen Fällen gut beraten sein, hierzu eine juristische Einschätzung einzuholen.

Siehe:

- **Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15.12.2016, Aktenzeichen 2 AZR 42/16, NZA 2017, Seite 703**
- **Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 08.07.2016, Aktenzeichen 2 Sa 190/15, BeckRS 2016, 73741**

Rechtsanwalt Christopher Kaempf
Hamburg

Kein Arbeitslosengeld nach Elternzeit

Vorsicht bei Aufhebungsverträgen

Löst man im Anschluss an eine Elternzeit sein Arbeitsverhältnis, sollte man beachten, dass man die Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung verliert, wenn die Elternzeit nach dem dritten Geburtstag des Kindes liegt und mehr als zwölf Monate dauert. Folge: kein Arbeitslosengeld!

➜ Eltern können einen Teil der Elternzeit in die Zeit nach dem dritten Lebensjahr ihres Kindes übertragen. Viele Eltern nutzen dies, um eine Flexibilität für mögliche Betreuungsprobleme oder auch für die Einschulung zu erreichen. Leider ist das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in diesem Punkt nicht in Einklang mit den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften. Dies musste eine Arbeitnehmerin erfahren, als sie nach der Elternzeit arbeitslos wurde:

Die Arbeitnehmerin hatte sowohl nach der Geburt ihres ersten als auch nach der Geburt ihres zweiten Kindes jeweils ein Jahr der Elternzeit auf die Zeit nach Vollendung des dritten Lebensjahres übertragen. Nach dem dritten Geburtstag ihres jüngsten Kindes nahm sie insgesamt ca. 14,5 Monate Elternzeit in Anspruch. Im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs stimmte sie der Auflösung ihres ruhenden Arbeitsverhältnisses zu, so dass sie im Anschluss an die Elternzeit arbeitslos wurde. Ihr Antrag auf Arbeitslosengeld wurde jedoch abgelehnt: Die Mindestversicherungszeit sei nicht – mehr – erfüllt. **Dazu muss man in den letzten zwei Jahren vor der Arbeitslosigkeit mindestens 12 Monate versicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein. Bei der Elternzeit gilt, dass diese bis zum dritten Geburtstag des Kindes als versicherungspflichtige Zeit gewertet wird, wenn man unmittelbar vorher versicherungspflichtig beschäftigt war. Da die Frau ihre Elternzeit zuletzt nach dem dritten Geburtstag ihres jüngsten Kindes in Anspruch nahm, war sie nicht mehr in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig.**

Das Sozialgericht Mainz gab der Arbeitsagentur Recht. Die Entscheidung wurde vom Landessozialgericht Rheinland-Pfalz nun bestätigt: Es sei nicht zu beanstanden, dass die nach der Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommene Elternzeit keine Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung begründe.

Die Klägerin hatte sich auf einen Verstoß gegen europäisches Recht bezogen, etwa gegen die „Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 08.03.2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überar-

beiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG“.

Nach Ansicht des Gerichts liegt ein Verstoß gegen europäisches Recht aber nicht vor. Das europäische Recht verlangt von seinen Mitgliedstaaten nur die Einräumung eines Anspruchs auf eine viermonatige Elternzeit. Nur in diesem Mindestumfang darf Eltern grundsätzlich nicht der Schutz durch eine Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung versagt werden. Die Fallkonstellation bei der Klägerin, die von ihrem Recht auf Verlagerung der Elternzeit auf nach dem 3. Lebensjahr Gebrauch machte, geht darüber hinaus.

Fazit

Die Möglichkeit, Elternzeit erst nach dem dritten Geburtstag zu nehmen, besteht zwar, sollte aber wegen der aktuellen Rechtsprechung gut durchdacht werden. Aus Sicht der Autorin ist sie eher nicht empfehlenswert.

Siehe:

· Landessozialgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 30.08.2016, Aktenzeichen L 1 AL 61/14, juris

Rechtsanwältin Kerstin Rogalla

Fachanwältin für Arbeitsrecht, Dortmund

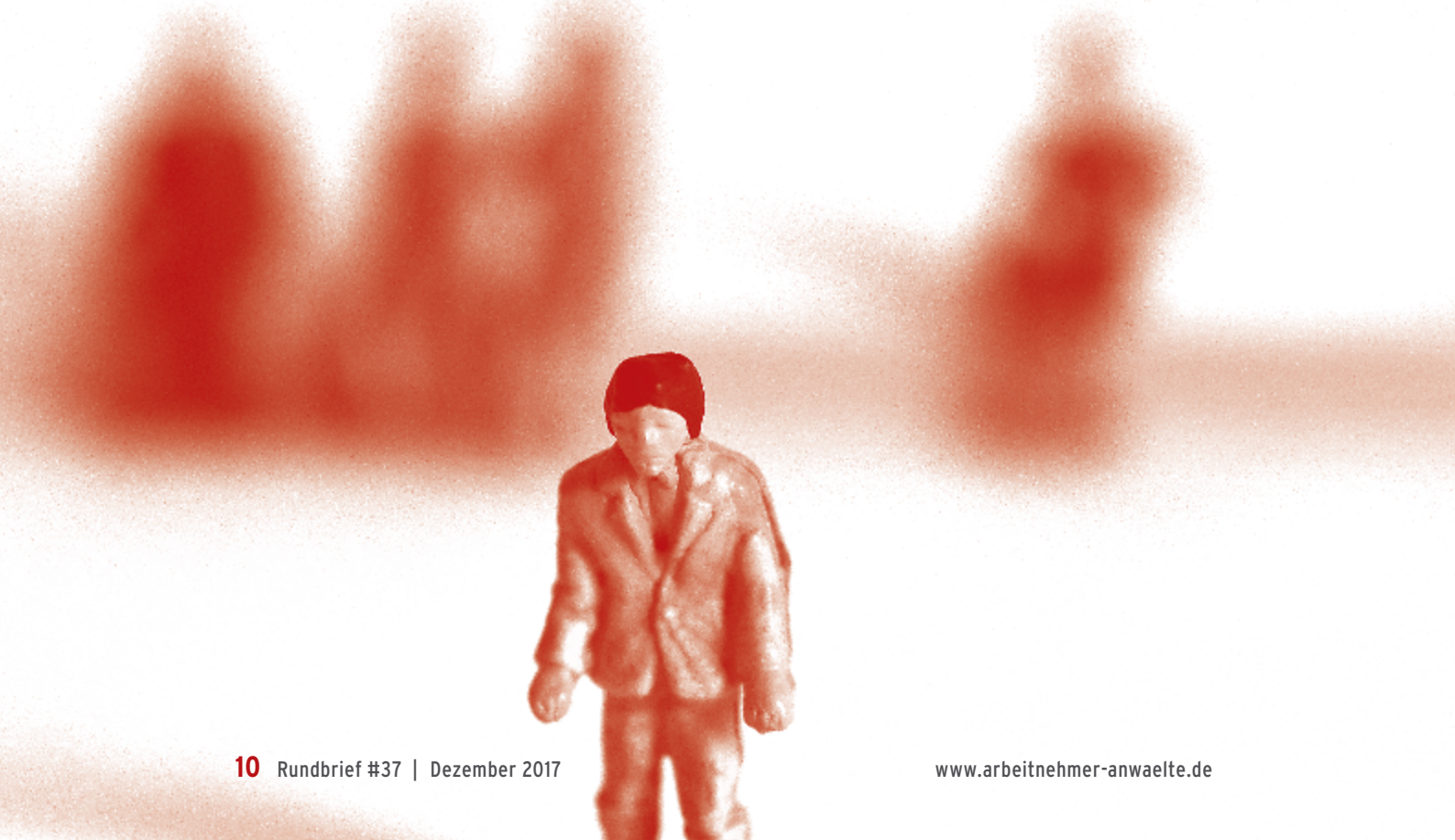
Kein »Aktiv-Urlaub« für Personalräte?

Gerichte verbieten PR-Arbeit im Urlaub

Wenn ein Betriebs- oder Personalratsmitglied Urlaub hat, ist es grundsätzlich an der Wahrnehmung seines Amtes zeitweilig gehindert, und ein Ersatzmitglied tritt für diese Zeit in das Gremium ein. Weder Betriebsratsmitglieder noch Personalratsmitglieder müssen während ihres persönlichen Urlaubs Amtsgeschäfte übernehmen, auch wenn es dem Arbeitgeber noch so dringend erscheinen sollte. Betriebsratsmitglieder dürfen sich aber, wenn es ihnen trotz ihres Urlaubs persönlich ein wichtiges Anliegen erscheint, dafür entscheiden, auch im Urlaub Amtsaufgaben wahrzunehmen, zum Beispiel an einer Betriebsratssitzung teilzunehmen. Für Personalräte soll allerdings anderes gelten.

➜ Grundsätze zum Nachrücken von Ersatzmitgliedern

Zeitweilig verhindert ist ein Personalratsmitglied, wenn es objektiv nicht fähig ist oder wenn es ihm subjektiv nicht zugemutet werden kann, sein Amt auszuüben. Dabei können rechtliche oder tatsächliche Gründe eine Rolle spielen. Eine Amtsausübung im Erholungsurlaub ist typischerweise subjektiv unzumutbar. Ein Personalratsmitglied hat daher keine Verpflichtung, während seines Urlaubs Personalratsaufgaben zu erledigen, selbst wenn es dem Dienststellenleiter in einem Fall ganz besonders



wichtig wäre. Der Urlaub ist zur Erholung da. Dies gilt für Personalratsmitglieder ebenso, selbst wenn sie in vollem Umfang freigestellt sind.
Für die Dauer der Verhinderung wird das Ersatzmitglied wie ein vollwertiges Mitglied des Personalrats behandelt. Es übernimmt umfassend die Personalratstätigkeit des verhinderten Mitglieds (ohne jedoch in die durch Wahl übertragenen Funktionen, zum Beispiel als Personalratsvorsitzende, einzurücken). Dies sehen die Verwaltungsgerichte im Personalvertretungsrecht ebenso wie die Arbeitsgerichte. Mit der Stellung des nachgerückten Ersatzmitglieds sind unter anderem der besondere Kündigungsschutz und das Recht verbunden, für die Dauer einer erforderlichen Personalratstätigkeit vom Dienst befreit zu werden.
Das Nachrücken in den Personalrat bei einer zeitweiligen Verhinderung geschieht automatisch, also ohne dass es dazu einer förmlichen Benachrichtigung bedarf (siehe zum Beispiel § 31 Absatz 1 Satz 2 Bundespersonalvertretungsgesetz). Dies soll die Funktions- und Beschlussfähigkeit des Personalrats sichern. Mit dem Wegfall der Verhinderung tritt das ordentliche Mitglied ebenso wieder kraft Gesetzes in seine Stellung im Personalrat. Das Ersatzmitglied tritt wieder in den Status eines nicht gewählten Wahlbewerbers – mit Anwartschaft zum Einrücken in den Personalrat – zurück.

Keine Entscheidungsfreiheit im Urlaub?

Für Betriebsräte ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geklärt, dass sie frei entscheiden können, ob sie während ihres Urlaubs, wenn es ihnen unvermeidlich erscheint, für eine gewisse Zeit Betriebsratsarbeit aufnehmen wollen. Dies kann dazu führen, dass sich bei einer Abstimmung im Betriebsrat ein anderes Abstimmungsergebnis ergibt. Die Entscheidungsfreiheit, die Betriebsratsmitglieder insoweit haben, soll nach der Meinung des Verwaltungsgerichts Köln Personalratsmitgliedern in ihrem Urlaub nicht zustehen. Das Gericht hat entschieden, dass das durch genehmigten Erholungsurlaub zeitweilig verhinderte Personalratsmitglied nicht dazu befugt sei, darüber zu entscheiden, ob es während seines Urlaubs an Sitzungen des Personalrats teilnimmt. Es hat die Teilnahme eines Personalratsmitglieds an der Personalratssitzung während dessen Urlaubs gar als Pflichtverletzung des Personalratsmitglieds gewertet. Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof meinte in einer älteren

Entscheidung, dass das verhinderte Personalratsmitglied nicht verpflichtet, aber auch nicht berechtigt sei, seine personalvertretungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse während der Verhinderung, also zum Beispiel während des Urlaubs, wahrzunehmen. Diese Rechtsprechung überzeugt nicht. Zumindest werden in der Literatur Ausnahmen für Personalratssitzungen und Personalversammlungen gefordert. Nach meiner Ansicht muss Personalratsmitgliedern, die durch Urlaub zeitweise verhindert sind, genau wie Betriebsratsmitgliedern eingeräumt werden, selbst zu entscheiden, ob sie zeitweise während ihres Urlaubs Amtstätigkeit ausführen wollen, wie zum Beispiel an Sitzungen des Personalrats teilnehmen. Für diese Zeit wäre dann der Verhinderungsfall aufgehoben.

Das VG Köln hat zur Begründung seiner Entscheidung ausgeführt, dass die gesetzmäßige Besetzung des Personalrats nicht vom subjektiven Willen seiner Mitglieder abhänge, sondern sich nach objektiven gesetzlichen Kriterien beurteile. Es handele es sich beim Eintrittsrecht des Ersatzmitglieds nicht um eine Stellvertretung, die der Vertretene nach Belieben beenden könne. Im Interesse der Rechtssicherheit müsse bereits im Zeitpunkt der Personalratssitzung feststehen, dass die teilnehmenden Personalratsmitglieder teilnahme- und wahlberechtigt seien. Dabei berief sich das VG Köln überwiegend auf die ältere Entscheidung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs.

Das Bundesarbeitsgericht geht dagegen einen anderen Weg. In einer Entscheidung aus dem Jahr 2011 führt es aus, dass die Erfüllung von Betriebsratsaufgaben dem Erholungszweck des Urlaubs widersprechen könne; deshalb sei sie, auch wenn sie objektiv möglich sein sollte, typischerweise unzumutbar. Werde einem Betriebsratsmitglied Erholungsurlaub bewilligt, führe dies deshalb nicht nur dazu, dass seine Verpflichtung zur Arbeitsleistung ruhe, sondern aus Gründen der Praktikabilität und Rechtssicherheit zugleich zur Suspendierung seiner Amtspflichten. Das BAG hält daher ein beurlaubtes Betriebsratsmitglied zumindest so lange für zeitweilig verhindert, bis es seine Bereitschaft, gleichwohl Betriebsratstätigkeiten zu verrichten, mitteilt (ggf. durch schlüssiges Verhalten). Nur solange eine solche Mitteilung nicht vorliege, sei das beurlaubte Betriebsratsmitglied als verhindert anzusehen. Mit der Mitteilung entfalle (zeitweilig) der Verhinderungsfall.

Anders als das BAG verkennt das VG Köln den Charakter einer Personalratstätigkeit als eines Ehrenamts. Die Vorschriften zum Ehrenamt im Betriebsverfassungs- und im Personalvertretungsgesetz sind inhaltsgleich. Eine ehrenamtliche Tätigkeit zeichnet sich gemeinhin als freiwillige Tätigkeit aus, womit notwendig ein subjektives Kriterium mit der Amtsübernahme, Amtstätigkeit und zeitweiligen Verhinderung von der Amtsausübung einhergeht. Dies hat das BAG von vornherein berücksichtigt und somit die Arbeitspflicht von der Wahrnehmung des Betriebsratsamtes unterschieden. Nur aus Gründen der Praktikabilität und Rechtssicherheit folgert das BAG aus der Urlaubsgewährung regelmäßig eine Suspendierung der Amtspflichten des Betriebsratsmitglieds. Diese Suspendierung schließt es allerdings bei rechtzeitiger Mitteilung nicht aus, das Ehrenamt dennoch weiter wahrzunehmen. Warum dies bei Personalratsmitgliedern anders sein soll, ist nicht ersichtlich. Anerkanntermaßen ist ein Per-

sonalratsmitglied nicht allein deshalb zeitweilig verhindert, weil es gerade arbeitsfrei hat. Hiermit haben sich das VG Köln und der BayVGH in den angesprochenen Entscheidungen nicht auseinandergesetzt.
Dass das zuständige Ersatzmitglied gesetzlich berechtigt ist, in die Amtsstellung einzutreten, steht einer Übertragung der BAG-Sichtweise nicht entgegen. Es besteht Einmütigkeit darüber, dass sich der Eintritt des Ersatzmitglieds objektiv kraft Gesetzes vollzieht. Gründe, warum die Gesetzesautomatik nicht auch umgekehrt für den Fall gelten soll, dass das im Urlaub befindliche Personalratsmitglied mit Mitteilung seines Willens zur Amtsausübung Personalratsarbeit durchführt, sind nicht ersichtlich. Ein Recht auf Verhinderung des Vollmitglieds hat das Ersatzmitglied nicht.

Fazit

Personalratsmitgliedern muss nach meiner Ansicht ebenso wie Betriebsratsmitgliedern das Recht zugestanden werden, selbst zu entscheiden, ob sie während ihres Urlaubs, nach entsprechender Mitteilung, (zeitweise) Personalratstätigkeit ausüben wollen. Vorsorglich ist allerdings Personalräten derzeit davon abzuraten, so vorzugehen. Ein Gremium könnte allenfalls mit der Dienststelle klären, ob diese die Personalratsbeschlüsse in solchen Fällen als wirksam ansehen würde. Solange aber keine anderweitige gerichtliche Entscheidung für Personalräte ergangen ist, könnte auch von anderer Seite die Wirksamkeit eines Personalratsbeschlusses in solchen Fällen infrage gestellt werden.
Es wäre gut, wenn die für Personalräte missliche und im Vergleich zu Betriebsräten ungünstige Situation durch eine erneute Klärung bei den Verwaltungsgerichten beseitigt werden könnte. Zum Beispiel könnte ein Personalratsgremium einen Feststellungsantrag bezüglich der Wirksamkeit eines PR-Beschlusses stellen, der unter Teilnahme eines Personalratsmitglieds gefasst wurde, das zu dieser Zeit Urlaub hatte.

Siehe:

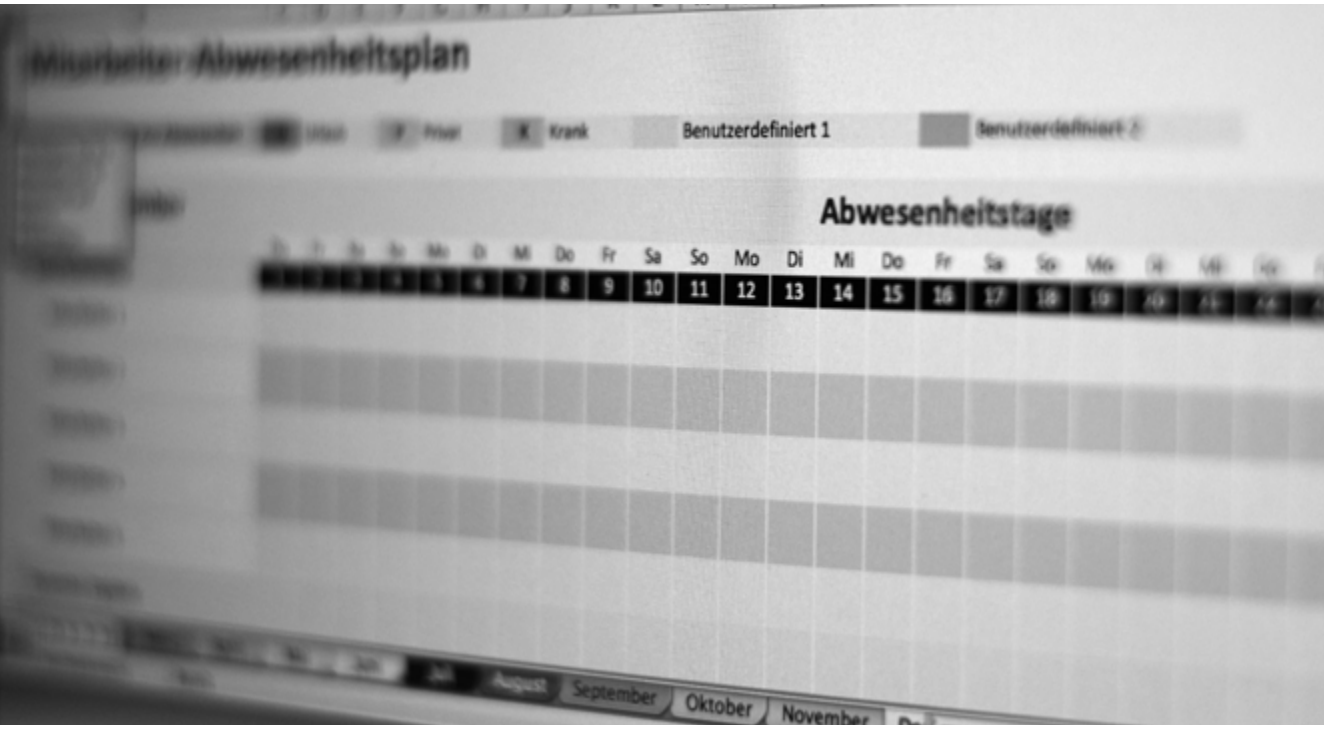
- Verwaltungsgericht Köln, Beschluss vom 28.03.2014, Aktenzeichen 33 K 5730/13.PVB, www.justiz.nrw.de: Keine PR-Tätigkeit im Urlaub
- Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 14.09.1988, Aktenzeichen 17 B 88.02465, NVwZ-RR 1989, Seite 261: Keine PR-Tätigkeit im Urlaub
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 08.09.2011, Aktenzeichen 2 AZR 388/10, www.bundesarbeitsgericht.de: Keine Verhinderung des BR-Mitglieds im Urlaub, wenn es seine Bereitschaft zur BR-Arbeit anzeigt
- Altvater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Seulen, Bundespersonalvertretungsgesetz, 9. Auflage, § 31, Randnummer 3–5a

Rechtsanwalt Ewald Bartl
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Stuttgart

Mitbestimmung bei einfacher E-Mail-Software

Keine Pflicht zur Gruppenkalender-Nutzung ohne BR

Die Anweisung, einen elektronischen Gruppenkalender zu nutzen, ist mitbestimmungspflichtig. Das hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg kürzlich entschieden. Arbeitnehmer können demnach erst nach der Zustimmung des Betriebsrates verpflichtet werden, einen bei »Microsoft Outlook« eingerichteten Gruppenkalender zu nutzen.



➜ Mitbestimmung bei Überwachungseinrichtungen

Gegenstand des Verfahrens war eine dem Kläger erteilte Abmahnung. Der Arbeitgeber hatte den Kläger angewiesen, zur E-Mail-Kommunikation „Microsoft Outlook“ und einen eingerichteten Gruppenkalender zu benutzen, auf den neben dem Kläger noch sein Vorgesetzter und weitere Personen Zugriff hatten. Der Kläger sollte in den Gruppenkalender Termine eintragen, auf die dann auch die anderen Personen, die den Kalender einsehen konnten, Zugriff gehabt hätten. Der Kläger lehnte dies ab und wurde deshalb vom Arbeitgeber abgemahnt. Die hiergegen gerichtete Klage war sowohl in erster als auch in zweiter Instanz erfolgreich.

Das LAG Nürnberg stellte fest, dass der Kläger nicht dazu verpflichtet war, der Weisung des Arbeitgebers zu folgen. Die Nutzung von „Microsoft Outlook“ und die damit verbundene Terminkoordination über einen eingerichteten Gruppenkalender

stelle eine technische Einrichtung dar, die geeignet sei, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers zu überwachen (§ 87 Absatz 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz). Auf eine Überwachungsabsicht des Arbeitgebers komme es dabei nicht an. Der Gruppenkalender ermögliche eine Auswertung der Leistung des Klägers im Hinblick auf die Koordination seiner Termine und insbesondere auch seiner Termindichte.

Anweisung ohne Mitbestimmung unwirksam

Die fehlende Beteiligung des Betriebsrates nach § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG bei der Einführung des Gruppenkalenders habe nach der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung zur Folge, dass die Weisung des Vorgesetzten, den Gruppenkalender zu nutzen, unwirksam sei. Auch eine beim Arbeitgeber bestehende Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Informations- und Kommunikationsanlagen ändere daran nichts, weil diese lediglich den privaten Umgang mit Informations- und Kommunikationsanlagen regele. Zudem könne eine Betriebsvereinbarung nur Hard- und Software regeln, die zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung schon vorhanden gewesen sei – die beim Arbeitgeber bestehende Betriebsvereinbarung stammte aus dem Jahr 2013, der Gruppenkalender wurde erst im November 2015 eingerichtet. Deshalb kann, so das LAG Nürnberg, ein Verstoß gegen die Weisung, den Gruppenkalender zu benutzen, keine Abmahnung rechtfertigen. Die Abmahnung war daher zurückzunehmen und aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.

Fazit

Die Entscheidung zeigt erneut, dass durch die wachsende elektronische Datenverarbeitung neue Möglichkeiten der Überwachung von Arbeitnehmern eröffnet werden, die auf den ersten Blick oft nicht ins Auge springen. § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG bietet einen breiten Spielraum für Betriebsräte, um auch bezüglich neuer technischer Entwicklungen aktiv zu werden und ihre Mitbestimmungsrechte zum Schutze der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszuüben. Aber auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst können sich, wie die Entscheidung zeigt, erfolgreich gegen Maßnahmen zu Wehr setzen, die der Arbeitgeber ohne Mitbestimmung des Betriebsrates in diesem Bereich anordnet.

Siehe:

- **Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 21.02.2017, Aktenzeichen 7 Sa 441/16, NZA-RR 2017, Seite 302**
- **Zur Mitbestimmung (des Personalrats) bei Kalendersoftware ausführlich ArbeitnehmerAnwälte-Rundbrief Nr. 32, Seite 22**

Rechtsanwältin Magdalena Wagner
Nürnberg

Vollständig, kompetent und aus Arbeitnehmer-Perspektive

„Handkommentar Arbeitsrecht“ empfiehlt sich für BR und PR

Obwohl Arbeitsrecht für die Arbeitnehmer da ist, wenden sich arbeitsrechtliche Bücher zu einem großen Teil an Arbeitgeber. Der Nomos-Verlag hat dem vor einigen Jahren seinen »Handkommentar Arbeitsrecht« entgegengesetzt, der die herrschende Meinung auch zugunsten der Beschäftigten hinterfragt. Kürzlich konnte das Werk durch eine vierte Auflage auf den neuesten Stand gebracht werden – für Betriebs- und Personalräte eine praktische Ergänzung zu betriebsverfassungs- und personalvertretungsrechtlicher Literatur.

➜ Was macht dieses Werk besonders?

An den Grenzen des technisch Machbaren hat der Verlag fast 3.200 Seiten zwischen zwei Buchdeckel in einem handlichen Format gebracht. Auf ihnen werden alle individualarbeitsrechtlich wichtigen Gesetze auf hohem fachlichen Niveau und zugleich in verständlicher und schnörkelloser Sprache kommentiert. Die Autorinnen und Autoren (Anwältinnen und Anwälte – viele aus der Kooperation „ArbeitnehmerAnwälte“ –, Richterinnen und Richter, Gewerkschaftsjuristinnen und Gewerkschaftsjuristen sowie Professorinnen und Professoren) behandeln die zentralen Vorschriften, die für das Arbeitsleben der Beschäftigten wichtig sind (zum Beispiel das Gleichbehandlungsgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitnehmer-

überlassungsgesetz, das Berufsbildungsgesetz, das Pflegezeitgesetz, das Bundesurlaubsgesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz, das Kündigungsschutzgesetz, das Mutterschutzgesetz, das Nachweisgesetz und das Teilzeit- und Befristungsgesetz).
Die Neuauflage kommt zu einem Zeitpunkt, zu dem alle arbeitsrechtlichen Neuerungen der letzten Bundestags-Legislaturperiode berücksichtigt werden konnten, so in den Bereichen

- Mindestlohn (MiLoG),
- Arbeitnehmerüberlassung (AÜG, BGB),
- Europäischer Datenschutz (Bundesdatenschutzgesetz, DSGVO),
- Mutterschutz (Bundeselterngeld- und -elternzeitgesetz, MuSchG),
- Flexirenten (SGB VI),
- Schwarzarbeit (SchwarzArbG),
- Schwerbehindertenrecht (SGB IX).

Es werden wissenschaftliche Erkenntnisse und aktuelle Rechtsprechung gleichermaßen berücksichtigt. Besonders bemerkenswert ist, dass es den Autorinnen und Autoren gelingt, konkrete praktische Hinweise und Empfehlungen für die Beratung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in verständlicher Form zu geben und gleichzeitig die Möglichkeiten auszuloten, fortschrittlich zu argumentieren und arbeitnehmerfreundliche Positionen einzunehmen. Wie ein roter Faden zieht sich durch das Werk, dass aus Arbeitnehmerperspektive Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, ohne dass vernachlässigt wird, die Linien der herrschenden Rechtsprechung darzustellen und seriös darauf hinzuweisen, wo die Grenzen einer arbeitnehmerfreundlichen Argumentation verlaufen.
Zusammengefasst: Wissenschaftliche Genauigkeit verbindet sich mit einem starken Engagement; Kreativität und das Ausschöpfen von Spielräumen treffen mit einer präzisen Darstellung der herrschenden Rechtsprechungslinien und praktisch verwertbaren konkreten Handlungsempfehlungen zusammen.

Brauchen Betriebs- und Personalräte das Buch?

Viele Beschäftigte kommen mit ihren Fragen zum Beispiel zum Kündigungsschutzrecht, zum Schwerbehindertenrecht, zum Elternzeit- und Mutterschutzrecht und zum Teilzeit- und Befristungsrecht auf die Interessenvertretungen zu und erwarten zumindest eine kompetente erste Empfehlung und Hinweise darauf, wie sie sich in bestimmten Konfliktsituationen verhalten sollen. Diese Fragen will und soll ein Betriebsrat bzw. Personalrat nicht abschließend beantworten, aber eine richtige Einschätzung des rechtlichen Rahmens und der konkreten Handlungsmöglichkeiten ist erstrebenswert.
Wichtig ist, dass allein ein Zugang zu Internet-Datenbanken Mitgliedern der Betriebs- und Personalräte in der Regel nicht hilft, da eine sinnvolle Einordnung der Entscheidungen und die Vermittlung von systematischem Hintergrundwissen nur ein Kommentarwerk leisten kann. Nur wer die Zusammenhänge und Hintergründe versteht und Einzelfall-Entscheidungen in den Gesamtzusammenhang einordnen

kann, kann auch einschätzen, wie die eigene Frage rechtlich zu beurteilen ist.
Der Handkommentar Arbeitsrecht ist vor diesem Hintergrund eine Bereicherung für jede Betriebs- und Personalrats-Bibliothek.

Können Betriebsräte einen Rechtsanspruch geltend machen?

Genauso, wie jedes Betriebsratsmitglied das Recht hat, die Grundlagenschulungen zum Individualarbeitsrecht zu besuchen, und diese stets als erforderlich angesehen werden, steht dem Betriebsratsgremium – zumindest in mittleren und größeren Betrieben – ein aktueller Kommentar der wichtigsten arbeitsrechtlichen Gesetze in der aktuellen Auflage zu. Für einen fünfköpfigen Betriebsrat hat etwa das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz entschieden:

» Zu den vom Arbeitgeber nach § 40 Abs. 2 BetrVG dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung zur Verfügung zu stellenden sachlichen Mitteln gehören auch arbeits- und betriebsverfassungsrechtliche Kommentare sowie sonstige Fachliteratur, die geeignet ist, dem Betriebsrat die für seine Tätigkeit notwendigen Informationen zu verschaffen.
Dieses Informationsbedürfnis verlangt auch, dass sich die vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellenden Kommentare auf dem jeweils neuesten Stand befinden und **bei einem Wechsel der Auflage auch neu beschafft werden**. Dabei steht dem Betriebsrat ein **Wahlrecht** darüber zu, ob er an dem bisherigen Kommentar festhalten möchte oder ob ihm ein anderer für seine Bedürfnisse geeigneter erscheint.« Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 18.11.1999, Aktenzeichen 4 TaBV 22/99, AuR 2000, Seite 197, erster Leitsatz, Hervorhebungen nicht im Original

➜ *Folgenden Beschluss könnte ein Betriebsrat fassen:*
Der Betriebsrat beschließt, den Arbeitgeber aufzufordern, dem Betriebsrat den von Wolfang Däubler, Jens Peter Hjort, Michael Schubert und Martin Wolmerath herausgegebenen Kommentar „Arbeitsrecht – Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen – Handkommentar“ (4. Auflage 2017, ISBN 978-3-8487-3248-7, 138 Euro) gemäß § 40 Absatz 2 BetrVG zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat bittet, ihm das Werk innerhalb einer Frist von 10 Tagen ab Zugang dieses Beschlusses zu beschaffen.

Das einbändige Buch ist mit 138 Euro so günstig, dass an der Verhältnismäßigkeit der Kosten keine Zweifel bestehen.

Rechtsanwalt Nils Kummert
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Gesetzliche Neuerungen bei der Leiharbeit

Das neue Arbeitnehmerüberlassungs-Gesetz

Wir erinnern uns: Gesetzliche Lockerungen zusammen mit dem Erfindungsreichtum auf Arbeitgeberseite hatten zu sehr problematischen Auswüchsen bei der Leiharbeit geführt. Im April 2017 ist jetzt eine Neufassung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) in Kraft getreten, die Fehlentwicklungen korrigieren soll. Doch sie wirft eine Reihe von Fragen auf – sowohl für die einzelnen Betroffenen als auch für die betriebliche Mitbestimmung.

➞ 18 Monate Überlassungshöchstdauer

Nach bisheriger Rechtslage war von der Arbeitnehmerüberlassung in sehr allgemeiner Formulierung nur gefordert, dass sie „vorübergehend“ war. Jetzt gibt es eine bestimmte Höchstdauer der Überlassung: **„Der Verleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate demselben Entleiher überlassen; der Entleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate tätig werden lassen.“**

§ 1 Absatz 1b Satz 1 AÜG

Nach Auffassung der Bundesagentur für Arbeit ist die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer unternehmensbezogen (nicht betriebsbezogen) zu beurteilen und zu überprüfen. Das bedeutet, dass betriebsübergreifende unternehmensinterne „Versetzungen“ von Leiharbeitnehmern nicht dazu führen, dass die Überlassungshöchstdauer jeweils wieder von vorne beginnt.

Kennzeichnung als Leiharbeit

Früher war es den Arbeitgebern möglich, eine vertragliche Gestaltung – beispielsweise als Werkvertrag – nachträglich als Arbeitnehmerüberlassung zu deklarieren. Hierzu hatten die Arbeitgeber sich oft vorsorglich die behördliche Verleiherlaubnis erteilen lassen. Nach dem aktuellen AÜG müssen Ver- und Entleiher jetzt die Arbeitnehmerüberlassung ausdrücklich als solche in ihrem Vertrag bezeichnen.
§ 1 Absatz 1 Satz 5 AÜG

Die Leiharbeitnehmer müssen vor der Überlassung informiert werden, dass sie als Leiharbeitnehmer tätig werden. § 11 Absatz 2 Satz 4 AÜG

Durch die nunmehr geforderte Offenlegung ist es nicht mehr möglich, Schein-Werkverträge unter Rückgriff auf das AÜG zu „retten“, wie es die Rechtsprechung bislang billigte.

Gestaltung durch Tarifparteien

Die Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten kann von den Tarifparteien abweichend geregelt werden. Dazu stellt das Gesetz klar, dass dies nur durch die Tarifparteien der Einsatzbranche möglich ist, also nicht der „Zeitarbeitsbranche“. Auf Arbeitgeberseite kann neben den Arbeitgeberverbänden auch der einzelne Arbeitgeber Tarifvertragspartei sein („Haus“- oder „Firmentarifvertrag“).

Das Gesetz liefert keine Anhaltspunkte dafür, wie weit die Tarifparteien die Überlassungshöchstdauer maximal ausdehnen dürfen. Zum Teil wird Bezug genommen auf eine von der Rechtsprechung entwickelte Befristungshöchstdauer von sechs Jahren im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Ob sich diese Ansicht durchsetzt, ist aber zweifelhaft im Hinblick darauf, dass die Überlassung einen nur vorübergehenden Charakter haben soll. In jedem Fall muss der Tarifvertrag eine zeitlich konkret bestimmte Überlassungshöchstdauer enthalten.

Die Überschreitung der gesetzlichen Höchstdauer von 18 Monaten oder einer wirksam vereinbarten tariflichen Höchstdauer führt dazu, dass ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher fingiert wird und dem Verleiher ein Bußgeld auferlegt werden kann und er möglicherweise die Überlassungserlaubnis verliert.

Gestaltung durch Betriebsparteien

Das Gesetz lässt auch den Betriebs- und Personalräten eine Regelungsmöglichkeit für die Überlassungshöchstdauer: In einem tarifgebundenen Unternehmen können sie im Geltungsbereich eines entsprechenden Tarifvertrages eine von der gesetzlichen Vorgabe abweichende Überlassungshöchstdauer durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung festlegen. § 1 Absatz 1b Satz 5 AÜG

Bei nicht tarifgebundenen Entleihern ist diese Möglichkeit auf eine Höchstdauer von 24 Monaten beschränkt, **„soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine von Satz 1 abweichende Überlassungshöchstdauer für Betriebs- oder Dienstvereinbarungen festgelegt ist“.** § 1 Absatz 1b Satz 6 AÜG

Dieser letzte Halbsatz ist allerdings unklar: Soll dies zu einer geringeren Überlassungshöchstdauer als 24 Monate bei entsprechender tariflicher Festlegung führen,

oder soll diese Grenze überschritten werden können? Zum Beispiel regelt der „TV LeiZ“ in der Metall- und Elektroindustrie eine Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten.

»Festhaltenserklärung« des Leiharbeitnehmers

Erhebliche Probleme wirft die Neufassung des AÜG auch bezüglich der Rechtsposition der einzelnen Leiharbeitnehmer auf.

Die Folge, dass bei zu langer Überlassungsdauer ein Arbeitsvertrag mit dem Entleiher (Einsatzunternehmen) entsteht, kann der Leiharbeitnehmer dadurch verhindern, dass er schriftlich erklärt, an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher „festzuhalten“. **§ 9 AÜG**

Die Ein-Monats-Frist, die das Gesetz hierfür vorsieht, beginnt unabhängig von der Kenntnis des Leiharbeitnehmers von den Voraussetzungen, insbesondere von der Unwirksamkeit der Überlassung. – Hier müsste die Fristenregelung angelehnt werden an die Regelung, die es für den Widerspruch beim Betriebsübergang gibt: Die Frist beginnt dort erst mit Zugang einer geschriebenen Information. **§ 613a Absatz 5, 6 BGB**

Darüber hinaus werden die Leiharbeitnehmer in vielen Fällen die Folgen einer abgegebenen Erklärung bzw. das Unterlassen einer solchen kaum richtig einschätzen können. Dies gilt insbesondere bei befristeter Überlassung, da dabei auch nur ein befristetes Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher fingiert wird, sofern ein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt. **§ 10 Absatz 1 Satz 2 AÜG**

Dies müsste der Leiharbeitnehmer beurteilen, bevor er entscheidet, ob er am – ggf. unbefristeten! – Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher festhält.

Leiharbeitnehmer als Teil der Belegschaft

In § 14 AÜG hat der Gesetzgeber jetzt die Auswirkung der Leiharbeit auf die kollektiven Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte geregelt.

Die Leiharbeitnehmer sind im Rahmen der dort enthaltenen Vorgaben bei den Schwellenwerten des Betriebsverfassungsgesetzes und anderer Mitbestimmungsgesetze zu berücksichtigen. Das bedeutet, sie zählen bei der Belegschaftsgröße im Einsatzbetrieb bzw. -unternehmen mit. Teilweise kommt es nach dem Gesetzeswortlaut darauf an, ob „die Einsatzdauer sechs Monate übersteigt“. **§ 14 Absatz 2 Satz 5, 6**

Offen lässt der Wortlaut, ob diese Leiharbeitnehmer erst nach sechs Monaten zählen oder bereits vom Beginn ihres Einsatzes an.

Beteiligung des Betriebsrats bei der Einstellung

Das AÜG regelt nun auch ausdrücklich die Beteiligung des Betriebsrats bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz.

Umstritten ist nach wie vor, ob im Rahmen des Informationsrechts des Betriebsrates diesem auch die Arbeitsverträge der Leiharbeitnehmer mit dem Verleiher vorzulegen sind. Dies wäre im Hinblick darauf gut begründbar, dass der Betriebsrat überprüfen können muss, ob die Überlassungsdauer der Dauer des Arbeitsvertrages entspricht („Synchronisation“).

Fazit

Die Änderungen des AÜG gehen wichtige Punkte der Arbeitnehmerüberlassung an, werfen aber neue Probleme auf. Wie sich die Rechtsprechung zu den angesprochenen Fragen entwickeln wird, bleibt abzuwarten.

Siehe:

- **Zu einem aus § 1 Absatz 1 AÜG („vorübergehend“) abgeleiteten Synchronisationsverbot Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 21.05.2013, Aktenzeichen 4 TaBV 298/12, www.lareda.hessenrecht.hessen.de**

Rechtsanwalt Dieter Dette

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bremen

Zur Beachtung

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

Unsere Kanzleien

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

22303 Hamburg | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft
Klaus Müller-Knapp*, Jens Peter Hjort*, Manfred Wulff*, Andreas Bufalica*,
Dr. Julian Richter*, Heiner Fechner, Christopher Kaempf,
Dr. Ragnhild Christiansen, Daniela Becker
Kaemmererufer 20
22303 Hamburg
Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999
kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

24103 Kiel | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft (Zweigstelle)
Dr. Julian Richter*
Kleiner Kuhberg 2–6
24103 Kiel
Telefon: 0431 90880123 | Fax: 0431 90880124
kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de | www.arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de

28195 Bremen | Kanzlei Sieling · Winter · Dette · Nacken
Tilo Winter*, Dieter Dette*, Michael Nacken*, Sonja Litzig*, Dr. jur. Pelin Öğüt*,
Dilek Ergün*, Markus Barton, Simon Wionski, Christoph Gottbehüt
Am Wall 190
28195 Bremen
Telefon: 0421 337570 | Fax: 0421 325836
kooperation@arbeitsrecht-bremen.de | www.arbeitsrecht-bremen.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

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

44137 Dortmund | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein
Ingelore Stein*, Iris Woerner*, Kerstin Rogalla*
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 Krüger*, 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, Kathrin Schlegel*
Scheffelstraße 11
60318 Frankfurt
Telefon: 069 15392820 | Fax: 069 15392821
mail@arbeitnehmer-kanzlei.de | www.arbeitnehmer-kanzlei.de

65185 Wiesbaden | Schütte, Lange & Kollegen
Reinhard Schütte*, Jakob T. Lange*, Simon Kalck*, Julia Windhorst, LL.M.
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*, Andrea von Zelewski, Mirjam Scherm*
Q 7, 23
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*,
Diana Arndt-Riffler* (in Bürogemeinschaft)
Johannesstraße 75
70176 Stuttgart
Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320
info@bartlweise.de | www.bartlweise.de

79098 Freiburg | Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*, Ricarda Ulbrich* (auch Fachanwältin für Sozialrecht und Mediatorin), Cornelia Czuratis*, Dr. Lisa Moos, Dr. Sergio Fortunato*
Wilhelmstraße 10
79098 Freiburg
Telefon: 0761 3879211 | Fax: 0761 280024
kanzlei@anwaltsbuero-im-hegarhaus.de | www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

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

Michael Huber, Matthias Mücke*, Dr. Rüdiger Helm, 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

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