

Rundbrief



ARBEITNEHMERANWÄLTE

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

Anwaltsbüro im Hegarhaus

Wilhelmstraße 10

79098 Freiburg

Telefon: 0761 3879211 | Fax: 0761 280024

kanzlei@anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

Mitbestimmung bei Matrix-Strukturen im Konzern

Worauf Betriebsräte achten sollten. | Seite 3

BR-Beteiligung bei Einstellungen

BAG: Unterlagen aller Bewerber vorzulegen. | Seite 9

Wirtschaftsausschuss im Tendenzbetrieb!

»Karitative« Betriebe im Spiegel des Unionsrechts. | Seite 13

Personalvertretung: Geänderte Fristen – neue Tücken

Die Drei-Wochen-Frist bei Beteiligungsrechten in Baden-Württemberg. | 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.

Kontakt Daten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Mitbestimmung bei Matrix-Strukturen im Konzern

Worauf Betriebsräte achten sollten



In letzter Zeit wenden Konzerne bei der Organisation ihrer Unternehmen und deren Geschäftsfelder zunehmend sogenannte Matrix-Strukturen an. Bei der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmung entstehen hierdurch neue Herausforderungen. Betriebsräte sollten die Problemfelder kennen, um sich ihre Beteiligungsrechte nicht aus der Hand nehmen zu lassen.

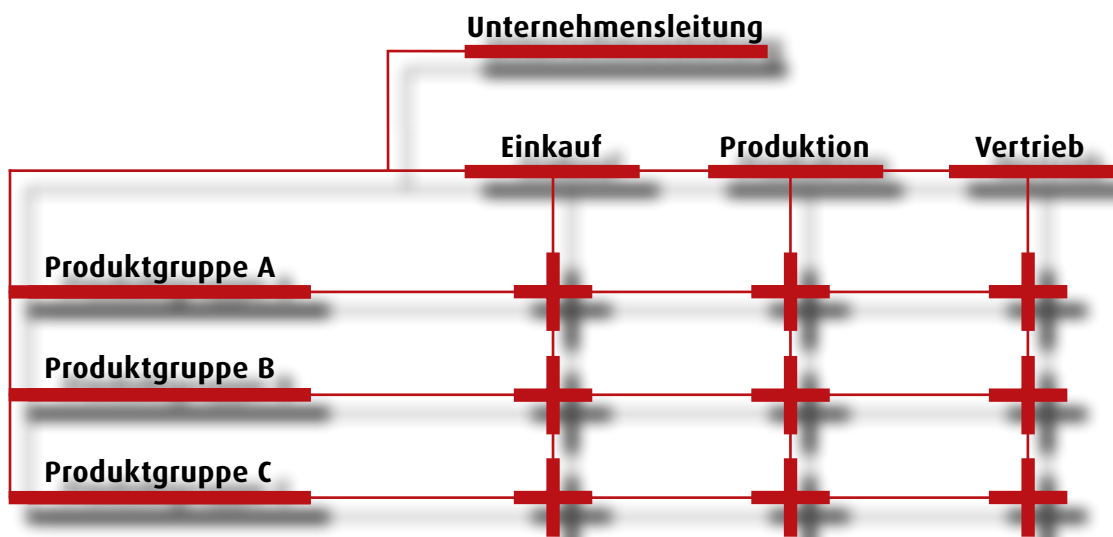
> Was sind Matrix-Strukturen?

Unter Matrix-Organisationsformen in Konzernen versteht man ein Struktur-Prinzip, nach dem Zuständigkeit und Verantwortlichkeit aufgebaut werden können und das eine Form der Mehrlinienorganisation (daher der Begriff »Matrix«) darstellt. Dabei wird die Leitungsfunktion auf zwei (oder mehr) voneinander unabhängige, gleichberechtigte Linien verteilt. Die Beschäftigten stehen demzufolge zugleich in zwei Weisungsbeziehungen.

In der üblichen Umsetzung wird zwischen der disziplinarischen und der fachlichen Leitung unterschieden, das heißt, die betroffenen Beschäftigten haben einen disziplinarischen und einen anderen, fachlichen Vorgesetzten.

Ein Beispiel:

Ein Unternehmen, welches über die Abteilungen Einkauf, Produktion und Vertrieb verfügt, vertreibt drei Produktgruppen A, B und C. Bei Matrix-Strukturen ist zum Beispiel ein Mitarbeiter im Einkauf einerseits seinem Vorgesetzten bei der Einkaufsabteilung disziplinarisch unterstellt, nun aber zugleich als Vertreter der Einkaufsabteilung auch der Produktgruppe A zugeordnet und deren Vorgesetztem fachlich unterstellt. Er berichtet somit in zwei Linien, einer horizontalen und einer vertikalen.

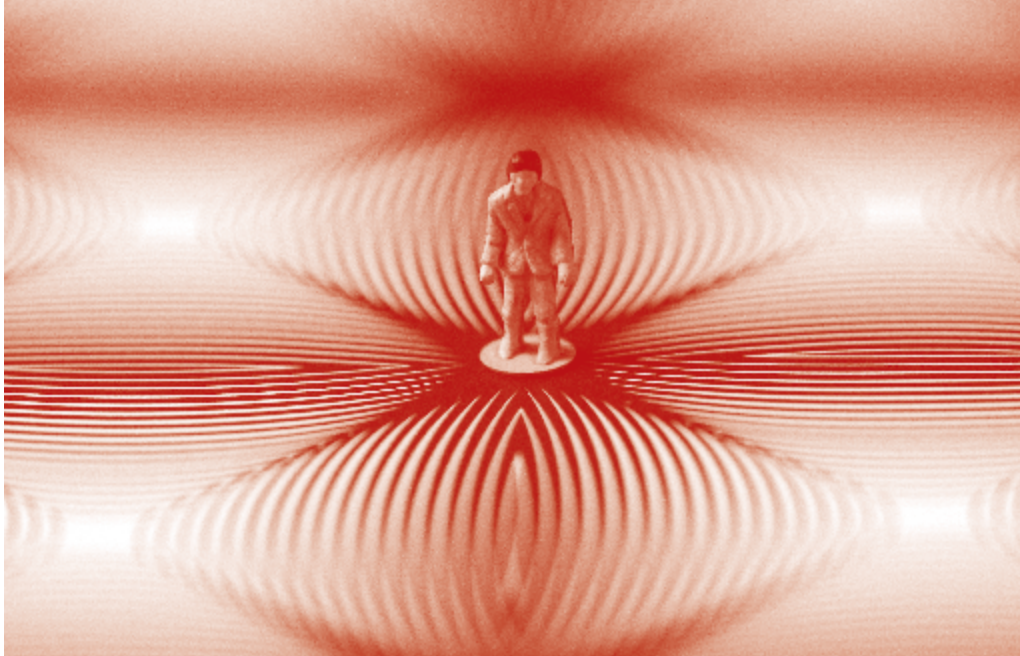


Die Einführung solcher Matrix-Strukturen bedeutet, dass sowohl die Führungskräfte als auch die unterstellten Arbeitnehmer mit neuen, hohen Anforderungen konfrontiert sind, da die Linien miteinander abgestimmt werden müssen und die Arbeitnehmer stets an zwei – oftmals gleichberechtigte – Vorgesetzte berichten müssen.

Unternehmensübergreifende Matrix-Strukturen

Noch komplexer wird es, wenn Matrix-Strukturen in Konzernen unternehmensübergreifend eingeführt werden. Bei solchen Matrix-Strukturen werden oft zentrale Funktionen bei einem oder mehreren konzernangehörigen Unternehmen gebündelt und zugleich bei anderen Konzerngesellschaften minimiert oder gar ganz abgeschafft. Zweck solcher Matrix-Strukturen können steuerliche Überlegungen (um die Unternehmen anders als nach einer Verschmelzung weiterhin getrennt steuerlich zu veranlagen), eine Vereinheitlichung zentraler Funktionen im Konzern oder auch der Ausgleich von Bildungs- sowie Gehaltsunterschieden der Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen (oft in verschiedenen Ländern) sein.

Hierbei erfolgt die Steuerung meistens durch unterhalb der Konzernleitung angesiedelte »Matrix-Manager«, welche unternehmensübergreifend operieren, das fachliche Weisungsrecht über eine Einheit im Konzern ausüben und insbesondere auch das Budget dieser Einheit verwalten.



Praktisch bedeutet dies, dass betroffene Arbeitnehmer einen fachlichen Vorgesetzten haben können, der in einem anderen Unternehmen sitzt. Andererseits führen Vorgesetzte ihnen unterstellte Arbeitnehmer in mehreren Unternehmen gleichzeitig in ihrer »Linie«.

Vielfältige arbeitsrechtliche Probleme

Hiermit verbunden ist eine Vielzahl von arbeitsrechtlichen Problemen, die bisher weitgehend noch ungeklärt sind. Da die Mitarbeiter unternehmensübergreifend tätig werden, bedarf es einer – auch stillschweigend möglichen – arbeitsvertraglichen Konzernversetzungsklausel. Insbesondere bei Führungskräften kommt zudem die Begründung eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses mit mehreren Arbeitgebern in Betracht. Im Rahmen des Kündigungsschutzes kommt eine konzernbezogene Weiterbeschäftigungspflicht in Frage, wie sie die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich in bestimmten Konstellationen bereits anerkennt. Zudem stellen sich datenschutzrechtliche Probleme. Im Folgenden liegt der Fokus jedoch auf der Mitbestimmung.

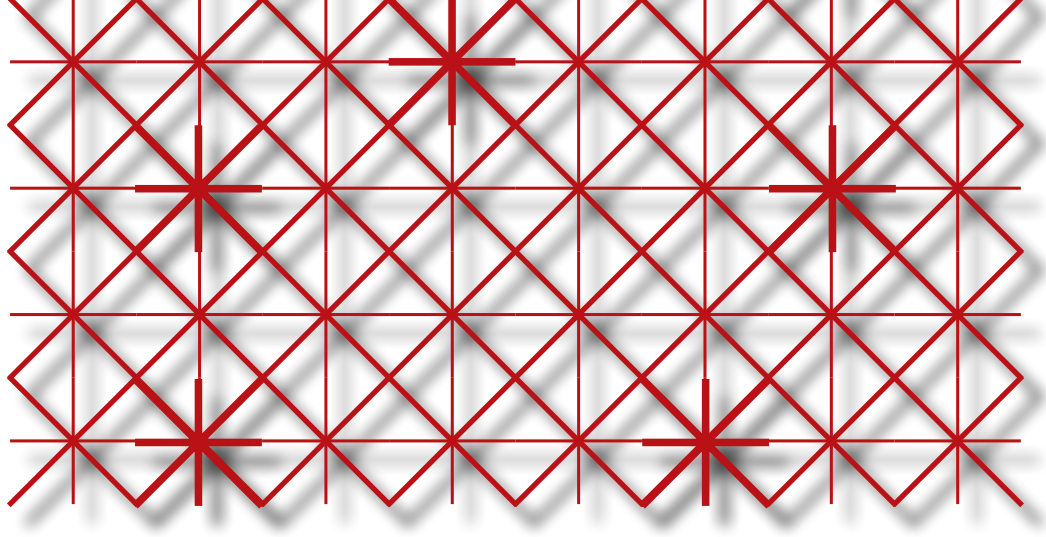
Die Matrix im Betriebsverfassungsrecht

Zunächst ist festzustellen, dass das deutsche Betriebsverfassungsrecht auch dann anzuwenden ist, wenn ausländische Führungskräfte inländische Arbeitnehmer führen (Territorialitätsprinzip).

Im Folgenden sollen einzelne Fragen der Mitbestimmung bei Matrix-Strukturen dargestellt werden, ohne dass alle Besonderheiten abschließend dargestellt werden können.

Informationsrechte

Informationsrechte des Betriebsrats aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bestehen grundsätzlich gegenüber dem Unternehmen; ein Durchgriff auf andere Konzern-Unternehmen oder die Konzernleitung wird überwiegend auch bei Matrix-Strukturen abgelehnt.



Nun hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg aber entschieden, dass der Arbeitgeber bei Matrix-Konzernstrukturen eine Verpflichtung haben kann, bei Konzernentscheidungen von der Muttergesellschaft Auskünfte einzuholen und dem Betriebsrat weiterzuleiten, wenn ein Mitbestimmungsrecht oder eine sonstige Aufgabe des örtlichen Betriebsrats nach § 80 Absatz 2 BetrVG nicht offensichtlich ausgeschlossen ist. Dieser Auskunftsanspruch sei erforderlich, da auch der örtliche Arbeitgeber aus § 75 Absatz 1 BetrVG die Verpflichtung habe, gegenüber der Muttergesellschaft auf die Einhaltung der Grundsätze von Recht und Billigkeit und insbesondere des Gleichbehandlungsgrundsatzes hinzuwirken, was der Betriebsrat wiederum nach § 23 Absatz 3 BetrVG durchsetzen kann.

Damit kann der Betriebsrat also Informationen zu Konzernentscheidungen in Matrix-Strukturen von seinem Arbeitgeber verlangen, auch wenn dieser sie selbst nicht getroffen haben oder kennen sollte.

Eingliederung in den Betrieb, § 99 BetrVG

Das LAG Baden-Württemberg hat in einer weiteren Sache zutreffend entschieden, dass bei unternehmensübergreifenden Matrix-Strukturen allein die Bestellung eines Mitarbeiters zum Vorgesetzten zur Eingliederung des Vorgesetzten in den Betrieb führen kann, dem die Mitarbeiter zugeordnet sind, die dieser zu führen hat.

Nach der Literatur kann auch umgekehrt ein Arbeitnehmer, der einen fachlichen Vorgesetzten in einem anderen Unternehmen hat, auch in diesem Betrieb eingegliedert sein. Hierfür ist es auch nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer räumlich seinen bisherigen Arbeitsplatz verlässt.

Dies führt bei unternehmensübergreifenden Matrix-Strukturen zu einer Eingliederung von Arbeitnehmern in mehrere Betriebe gleichzeitig (»doppelte Betriebszugehörigkeit«). Das heißt, betroffene Arbeitnehmer sind in zwei oder mehreren Betrieben eingegliedert, sind also in diesen Betrieben bei den Betriebsratswahlen jeweils wahlberechtigt und wählbar. Sie zählen auch bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten in allen Betrieben mit! Dies betrifft die Größe des Betriebsrats gemäß § 9 BetrVG, die Zahl der Freistellungen im Betriebsrat gemäß § 38 BetrVG und Betriebsänderungen gemäß § 111 BetrVG in Verbindung mit § 17 Kündigungsschutzgesetz.

Bei Veränderung des Aufgabengebiets eines Arbeitnehmers, durch die dieser künftig auch in einem anderen Konzern-Unternehmen tätig werden soll, ist der Betriebsrat des »abgebenden« Betriebs gemäß § 99 Absatz 1 BetrVG wegen Versetzung, der Betriebsrat des »aufnehmenden« Betriebs gemäß § 99 Absatz 1 BetrVG wegen Einstellung zu beteiligen.

Leitender Angestellter

Das LAG Baden-Württemberg hat folgerichtig entschieden, dass die Frage, ob ein Vorgesetzter leitender Angestellter nach § 5 Absatz 3 BetrVG ist, unternehmensbezogen und nicht konzernbezogen zu ermitteln ist. Somit kann es sein, dass ein Arbeitnehmer in einem Konzern mit Matrix-Struktur in einem Unternehmen leitender Angestellter ist, in einem anderen Unternehmen, für das er ebenfalls arbeitet, aber nicht.

Betriebsänderungen nach §§ 111 ff. BetrVG

In Matrix-Strukturen werden Entscheidungen über Betriebsänderungen nach §§ 111 ff. BetrVG – wie zum Beispiel über Personalabbau – oft für einzelne »Linien« getroffen, innerhalb derer auch eine Sozialauswahl durchgeführt wird, weil die »Linie« auch das Budget verwaltet.

Ein solches Vorgehen widerspricht jedoch der betriebs- bzw. unternehmensbezogenen Betrachtung im Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht, das heißt, eine solche Sozialauswahl hält einer gerichtlichen Prüfung nicht stand. Dies kann dem Betriebsrat bei Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan eine taktisch vorteilhafte Ausgangslage verschaffen.

Die Einführung von Matrix-Strukturen selbst kann eine Betriebsänderung nach § 111 Satz 3 Nr. 4 oder Nr. 5 BetrVG darstellen, wenn nach der Staffelung des § 17 KSchG eine entsprechend große Zahl von Arbeitnehmern des Betriebs betroffen ist.

Zudem besteht bei Betriebsänderungen eine Erkundigungspflicht des örtlichen Arbeitgebers gegenüber der Konzernleitung bezüglich Informationen zu Matrix-Entscheidungen, um seine Informationspflicht nach § 111 BetrVG gegenüber dem Betriebsrat erfüllen zu können.

Zuständigkeitsverschiebung zum Konzernbetriebsrat?

In der Literatur besteht Uneinigkeit, ob Konzern-Matrix-Strukturen zu einer Verlagerung der Zuständigkeit der Betriebsratsgremien führen und öfter der Konzernbetriebsrat zuständig ist. Während dies einerseits mit der Begründung bejaht wird, dass Matrix-Entscheidungen einen »**unternehmensübersteigenden Lastenverteilungskonflikt auslösen**« (Rieble), wird andererseits vertreten, dass Matrix-Entscheidungen nicht zwingend unternehmensübergreifende Angelegenheiten seien (Kort). Eine Delegation von Angelegenheiten an den Konzernbetriebsrat ist stets möglich, um konzerneinheitliche Regelungen zu verhandeln. Hierbei wird man aber stets die Vor- und Nachteile behutsam abwägen müssen, damit letztlich nicht der Arbeitgeber sich das Gremium »aussucht«, mit welchem er gerne verhandeln möchte.

Fazit

Die Beispiele zeigen, dass vieles bezüglich unternehmensübergreifender Matrix-Strukturen derzeit rechtlich ungeklärt ist, weil hierzu das Betriebsverfassungsrecht nicht passt, da der Gesetzgeber derartige Organisationsformen (noch) nicht im Blick hatte. Das Gleiche gilt auch für das Gesellschafts-, das individuelle Arbeits- und das Datenschutzrecht.

Die Gefahr ist, dass Belegschaften und Unternehmen gegeneinander ausgespielt werden, um Vergütungen und Arbeitsstandards abzusenken oder starke Belegschaften mit guten Tarifverträgen dadurch zu schwächen, dass neue Stellen nur noch in anderen Unternehmen geschaffen werden. Arbeitgeberorientierte Stimmen sprechen auch von »**mitbestimmungsmindernden Folgen**« solcher Entscheidungsstrukturen, welche »**Kollateralschaden oder Zweck**« sein könnten (Rieble).

Allerdings kann auch wie gezeigt aus der Unsicherheit und der häufigen Gesetzeswidrigkeit solcher Matrix-Strukturen ein taktischer Vorteil für die Arbeitnehmervertretungen entstehen, wenn sich die Betriebsräte der Probleme bewusst sind.

Siehe:

- Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 09.04.2014, Aktenzeichen 19 TaBV 7/13 (Rechtsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht anhängig unter dem Aktenzeichen 1 ABR 26/14): Pflicht zur Einholung von Auskünften bei der Muttergesellschaft
- Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 28.05.2014, Aktenzeichen 4 TaBV 7/13 (Rechtsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht anhängig unter dem Aktenzeichen 1 ABR 40/14): Bestellung zum Vorgesetzten als Eingliederung in den Betrieb; Qualifikation als leitender Angestellter in jedem Unternehmen getrennt zu beurteilen
- Meyer, NZA 2013, Seite 1328; Weller, AuA 2013, Seite 344: keine »Linien«-bezogene Sozialauswahl
- Rieble, NZA 2014, Seite 28; Kort, NZA 2013, Seite 1324: zur Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats in Konzern-Matrix-Strukturen



Benja Mausner

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Stuttgart

BR-Beteiligung bei Einstellungen

BAG: Unterlagen aller Bewerber vorzulegen



Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat der Arbeitgeber in Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat unter anderem vor jeder Einstellung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten (Bewerber und vorgesehenes Arbeitsumfeld) zu geben (§ 99 Absatz 1 Satz 1 BetrVG). Weiterhin ist unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrates hierzu einzuholen.

In der Praxis besteht immer wieder Streit darüber, was denn eigentlich alles zu den Bewerbungsunterlagen zählt und ob denn tatsächlich alles, was im Betrieb so als Bewerbung eintrudelt, dem Betriebsrat vorgelegt werden muss, auch wenn es aus Sicht des Arbeitgebers schon auf den ersten Blick völlig unzureichend ist. Da Arbeitgeber offenbar gerne versuchen, die Betriebsräte aus Entscheidungen im Zusammenhang mit der Einstellung von Arbeitnehmern herauszuhalten, musste sich das Bundesarbeitsgericht in den letzten Jahren wiederholt mit diesen Fragen beschäftigen.

- Die Folgen einer unvollständigen Information des Betriebsrates sind für den Arbeitgeber vehement: Unterrichtet der Arbeitgeber den Betriebsrat unvollständig, beginnt die Stellungnahmefrist des Betriebsrates (§ 99 Absatz 3 BetrVG) nicht zu laufen, selbst wenn der Betriebsrat die Unvollständigkeit der ihm vorgelegten Unterlagen nicht erkannt und die Zustimmung zur geplanten Einstellung verweigert hat. Das heißt, es ist Sache des Arbeitgebers, von sich aus den Betriebsrat vollständig zu unterrichten und dem Betriebsrat die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen.

»Zwar muss der Betriebsrat den Arbeitgeber unter bestimmten Umständen innerhalb einer Woche um Vervollständigung der erteilten Auskünfte bitten, wenn er diese nicht für ausreichend hält ... Voraussetzung ist jedoch, dass der Arbeitgeber davon ausgehen durfte, er seinerseits habe den Betriebsrat ... vollständig unterrichtet. ›Vollständig‹ ist diese Unterrichtung nur, wenn der Arbeitgeber zu den in § 99 I BetrVG genannten Aspekten der geplanten Maßnahme jedenfalls unverzichtbare Angaben bereits gemacht hat.«

BAG 14.12.2004, 1 ABR 55/03

Die Frist zur Stellungnahme für den Betriebsrat beginnt auch nicht deshalb zu laufen, weil der Betriebsrat den Arbeitgeber nicht auf die offenkundige Unvollständigkeit der Unterrichtung hingewiesen hat.

»Die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wird grundsätzlich auch dann nicht in Lauf gesetzt, wenn der Betriebsrat es unterlässt, den Arbeitgeber auf die offenkundige Unvollständigkeit der Unterrichtung hinzuweisen.«

BAG 13.03.2013, 7 ABR 39/11, Rn. 34

Es ist nämlich Sache des Arbeitgebers, sich schlau zu machen, welche Informationspflichten ihm der Gesetzgeber im Verhältnis zum Betriebsrat auferlegt.

Was sind Bewerbungsunterlagen?

Bewerbungsunterlagen sind nicht nur die vom Bewerber selbst eingereichten Unterlagen, sondern auch solche, die der Arbeitgeber anlässlich der Bewerbung und des Auswahlverfahrens über die Person des Bewerbers erstellt hat. Der Betriebsrat soll nach Maßgabe der vertrauensvollen Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben den gleichen Informationsstand besitzen wie der Arbeitgeber. Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, dem Betriebsrat die schriftlich dokumentierten Ergebnisse von durchgeführten Bewerbungsgesprächen vorzulegen.

»Zu den dem Betriebsrat vorzulegenden Bewerbungsunterlagen (gehören)... auch solche Unterlagen, die der Arbeitgeber anlässlich einer Bewerbung über die Person des Bewerbers gefertigt hat. Dies sind vor allem Schriftstücke, die der Arbeitgeber allein oder zusammen mit dem jeweiligen Bewerber erstellt hat, ..., wie etwa Personalfragebögen, standardisierte Interviews oder Prüfungsergebnisse oder schriftliche Protokolle über Bewerbungsgespräche.«

BAG 17.06.2008, 1 ABR 20/07, Rn. 15

Soweit von Bewerbungsgesprächen keine schriftlich dokumentierten Ergebnisse bestehen, also kein Protokoll geführt wurde oder insgesamt keine vom Arbeitgeber über diese Gespräche erstellten Unterlagen (Fragebogen oder Ähnliches) vorliegen, hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über den für seine Entscheidung bedeutsamen Inhalt und den Verlauf dieser Gespräche zu unterrichten.

»Nach § 99 I 1 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat bei einer Einstellung nicht nur die Bewerbungsunterlagen vorzulegen, sondern auch Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben ... Ergeben sich die für die Auswahlentscheidung des Arbeitgebers maßgeblichen Umstände nicht allein aus den vorliegenden Unterlagen, sondern jedenfalls auch aus den von ihm mit den Bewerbern geführten Gesprächen, muss der Arbeitgeber den Betriebsrat über den für ihn maßgeblichen Inhalt dieser Gespräche unterrichten.«



Geschieht dies nicht, kann der Betriebsrat die Gedanken des Arbeitgebers bei der Auswahlentscheidung nicht nachvollziehen, geschweige denn sich inhaltlich damit auseinandersetzen, um ggf. Alternativvorschläge für die Stellenbesetzung anzubringen.

Der Betriebsrat hat hier zwar im Ergebnis nichts mitzubestimmen, er soll aber in die Lage versetzt werden, sich ggf. mit dem Arbeitgeber inhaltlich über die von diesem getroffene Entscheidung auseinanderzusetzen, um dann qualifiziert über mögliche Zustimmungsverweigerungsgründe (§ 99 Absatz 2 BetrVG) beraten und beschließen zu können.

Muss denn wirklich alles vorgelegt werden?

Arbeitgeber versuchen immer wieder, durch eine Reihe von Argumenten den Betriebsrat zu einem Verzicht oder Teilverzicht auf die Vorlage von Bewerbungsunterlagen zu verleiten. Die Argumente sind vielfältig: Die Betriebsratsmitglieder hätten doch gar keine Zeit, sich durch die riesigen Mengen von Bewerbungsunterlagen durchzuwühlen, es fehle auch die entsprechende Qualifikation für die Bewertung dieser Unterlagen, was ja selbst eingefuchsten Fachleuten schwerfalle. Deshalb müsse es doch ausreichen, wenn nur die Unterlagen derjenigen Bewerber vorgelegt werden, die vom Arbeitgeber in die engere Wahl gezogen werden, die anderen kämen ja ohnehin nicht in Betracht.

Diese und andere Ausreden dienen nur einem Ziel: Der Betriebsrat soll davon abgehalten werden, seine Beteiligungsrechte zu nutzen. Stattdessen soll dem Arbeitgeber das alleinige Vorauswahlrecht belassen werden.

Dem steht eindeutig der Gesetzeszweck des § 99 BetrVG entgegen, wonach der Betriebsrat bei seiner Beteiligung vor einer Einstellung die Möglichkeit haben soll, Anregungen für die Auswahl der Bewerber zu geben und Gesichtspunkte vorzubringen, die aus seiner Sicht für die Berücksichtigung eines anderen als des vom Arbeitgeber ausgewählten (oder vorausgewählten) Stellenbewerbers sprechen. Als Bewerber gelten in diesem Zusammenhang all diejenigen, die Interesse an einem konkreten zur Besetzung ausgeschriebenen Arbeitsplatz bekundet haben. Auch derjenige, der sich auf eine Stelle bewirbt, deren Anforderungsprofil oder Qualifikationsvoraussetzungen er nicht erfüllt, und damit – ggf. sogar objektiv – für die Stelle ungeeignet ist, bringt sein Interesse an dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz zum Ausdruck und ist somit zu berücksichtigen. Gleiches gilt sogar für etwaige als nicht ernsthaft zu bewertende Bewerbungen.

Dies hat das BAG in einer neueren Entscheidung aus dem Jahr 2014 erneut ausdrücklich und eindrucksvoll betont. Der Arbeitgeber in dem entschiedenen Fall hatte sich eine Organisationsstruktur ausgedacht, die er – wie er meinte – einem Betriebsrat entgegenhalten konnte, der die Unterlagen aller Bewerber sehen wollte. Er hatte nämlich ein so genanntes »Rekrutierungszentrum« eingerichtet, bei dem alle Bewerbungen für die einzelnen Filialen einer ganzen Region gebündelt und im Sinne einer Vorauswahl gesichtet und bewertet wurden. Nur diejenigen Bewerbungsschreiben, die von diesem Rekrutierungszentrum als relevant angesehen wurden, wurden so dann an die einzelnen Personalstellen vor Ort weitergeleitet, damit diese dann unter

den Vorausgewählten die letzte Auswahlentscheidung treffen konnten. Auch der Betriebsrat der Filiale bekam dann nur diejenigen Bewerbungsunterlagen vorgelegt, die von dem Rekrutierungszentrum als einstellungsrelevant an die Entscheider vor Ort weitergereicht wurden.

Das BAG hat diese Praxis zu Recht beanstandet und betont, dass die vom Gesetz verlangte uneingeschränkte Vorlagepflicht bezüglich sämtlicher Bewerbungsunterlagen nicht durchlöchert werden darf, indem eine zur Vorauswahl berufene Stelle geschaffen wird, die einen Teil der Bewerber dem Betriebsrat schlicht und einfach unterschlägt. »Bewerber« ist jeder, der sein Interesse für einen konkreten Arbeitsplatz bekundet. Die Beurteilung, ob jemand hierfür geeignet ist oder nicht, obliegt in vollem Umfang zumindest auch dem insoweit bestehenden Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrates.

Fazit

Deswegen ist allen Betriebsratsgremien nur dringend anzuraten, sich diese Rechte nicht aus der Hand nehmen zu lassen und sich selber aus dem Auswahlprozess zumindest teilweise auszuklinken. Überlässt man dem Arbeitgeber die alleinige Vorauswahl, wird Maßstab hierfür kaum das Interesse von Betriebsrat und Belegschaft sein, und der Betriebsrat hat keinerlei Möglichkeit, aus seiner Sicht vielleicht doch interessante Bewerber in den Auswahlprozess einzubeziehen.



Siehe:

- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 21.10.2014, Aktenzeichen 1 ABR 10/13, NZA 2015, Seite 311



Wolfgang Manske

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Nürnberg

Wirtschaftsausschuss im Tendenzbetrieb!

»Karitative« Betriebe im Spiegel des Unionsrechts

Um sicherzustellen, dass die Beschäftigten über die wirtschaftliche Situation und die weiteren Planungen ihres Arbeitgebers zumindest im Wesentlichen informiert sind, gibt es in der EU seit 2002 die Informations- und Konsultationsrichtlinie. In Deutschland gilt zwar seit Langem, dass Arbeitnehmer durch einen Wirtschaftsausschuss zu beteiligen sind und dass Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu verhandeln sind. Viele Arbeitgeber können sich aber auf ihre politische, koalitionspolitische, konfessionelle, karitative, erzieherische, wissenschaftliche oder künstlerische Bestimmung oder ihre Presetätigkeit berufen, so dass es dort weder Wirtschaftsausschüsse noch Interessenausgleichsverhandlungen gibt (sog. Tendenzbetriebe). Wie weit ist das unionsrechtlich haltbar?

> Die Informations- und Konsultationsrichtlinie

»[W]ozu nützen die bestehenden Regeln der Europäischen Union über die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitern, wenn es einem großen Autoproduzenten möglich ist, ein Werk ohne Vorwarnung mit der Folge zu schließen, dass über 3.000 Arbeitsplätze verlorengehen?« – so lautete im Jahr 1997 die Anfrage des europäischen Parlamentariers Thomas Megahy (Labour Party, PSE-Fraktion) an die Europäische Kommission. Die Kommission hatte sich zuvor recht hilflos zum Beschäftigtenschutz geäußert, als überraschend bekanntgegeben worden war, dass das Renault-Werk in Vilvoorde/Belgien mit 3.000 Beschäftigten sofort geschlossen werden solle. Es gab damals nur die Massenentlassungsrichtlinie und die Europäische Betriebsräterichtlinie. Als Reaktion auf die monatelangen Proteste der Belegschaft wurde die Informations- und Konsultationsrichtlinie (RL 2002/14/EG, kurz IuKRL) entwickelt, die 2002 in Kraft trat und bis 2005 von den Mitgliedstaaten umzusetzen war.

Die Richtlinie führt aus, wie Belegschaftsvertreter zu unterrichten sind und wie zu beraten ist. So sind zum Beispiel Vorgaben für den Interessenausgleich bei Betriebsänderungen enthalten. Darüber hinaus nimmt die Richtlinie zum Schutz von Betriebsräten Stellung. Deutschland hat der EU mitgeteilt, dass ein Umsetzungsgesetz nicht nötig ist, weil das deutsche Recht den Standard der Richtlinie bereits sicherstellt.



Aber lässt sich wirklich behaupten, dass die Richtlinie in Deutschland im vollen Umfang wirkt? Dazu gibt es an verschiedenen Stellen begründete Zweifel.

Eingeschränkte Beteiligung in Tendenzbetrieben

Für Tendenzbetriebe bestimmt die Richtlinie:

»Die Mitgliedstaaten können – unter Einhaltung der in dieser Richtlinie festgelegten Grundsätze und Ziele – spezifische Bestimmungen für Unternehmen oder Betriebe vorsehen, die unmittelbar und überwiegend politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung dienen, falls das innerstaatliche Recht Bestimmungen dieser Art zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Richtlinie bereits enthält.«

(Artikel 3 Absatz 2 IuKRL)



Keine Entscheidung des Bundestags zum Tendenzschutz

In dieser Regelung sind zwei Dinge hervorzuheben: Erstens »können« Staaten, die bisher einen Tendenzschutz hatten, diesen so beibehalten. Können heißt aber nicht müssen. Die Entscheidung trifft der Gesetzgeber. Aus der Tatsache, dass der Bundestag als Gesetzgeber zu der Richtlinie nichts entschieden hat, insbesondere kein Umsetzungsgesetz erlassen hat, lässt sich schließen, dass von der eingeräumten Ausnahmemöglichkeit kein Gebrauch gemacht wurde.

Das führt allerdings nach der zur Zeit herrschenden Meinung nicht dazu, dass der § 118 Betriebsverfassungsgesetz, in dem der deutsche Tendenzschutz geregelt ist, nun einfach durch die EU-Richtlinie verdrängt würde. Einen solchen direkten Weg zur Verwirklichung des EU-Rechts gibt es zwar im Diskriminierungsrecht (**Unionsgrundrechte**), nach dem Europäischen Gerichtshof lässt sich dies aber nicht auf **Unionsgrundsätze** wie den Unterrichtsanspruch der Belegschaft übertragen. Wie sich die Rechtsprechung hierzu noch entwickelt, bleibt abzuwarten, zumal der Generalanwalt beim EuGH explizit anderer Auffassung war.

Inhaltlicher Verstoß gegen die Richtlinie

- **Mindestrahmen statt Totalausnahme**

Zweitens verlangt Artikel 3 Absatz 2 IuKRL, dass, falls ein Gesetzgeber sich für einen Tendenzschutz entscheidet, die innerstaatlichen Regeln »unter Einhaltung der in dieser Richtlinie festgesetzten Grundsätze und Ziele« aufzustellen sind. Es kann also nicht ausreichen, die Information von Arbeitnehmervertretern in dem von der Richtlinie gesetzten Rahmen einfach wieder, wie im BetrVG, entfallen zu lassen. Denn Ziel der Richtlinie ist gerade ein allgemeiner Mindestrahmen für die Unterrichtung und Beratung auch und besonders in wirtschaftlichen Angelegenheiten (Artikel 1 Absatz 1, Artikel 4 Absatz 2 IuKRL). Das bisherige deutsche Modell für Tendenzbetriebe sieht dort schlicht eine Nichtinformation vor und wird der Richtlinie nicht gerecht.



- **Auslegung des Begriffs »karitativ«**

Auch ist ein Unternehmen gemäß Artikel 2 IuKRL »ein öffentliches oder privates Unternehmen, das eine wirtschaftliche Tätigkeit ausübt, unabhängig davon, ob es einen Erwerbszweck verfolgt oder nicht«. Die fehlende Erwerbsabsicht, die für die Auslegung des Begriffs »unmittelbar karitativ« bisher herangezogen wurde, passt nicht mehr zu dieser Regelung der Richtlinie. Darüber hinaus würde die Vorgabe der Richtlinie, ihre Ziele auch für Tendenzbetriebe sicherzustellen, eine enge Auslegung des Begriffes – im Sinne von wohltätig – rechtfertigen.

Unionsrechtsfreundliche enge Auslegung des Begriffs »karitativ«

Am entscheidendsten ist meines Erachtens aber Folgendes: Alle Mitgliedstaaten sind verpflichtet, »gute Europäer« zu sein, und ihr Recht darf nicht unter das Niveau einer Richtlinie fallen. Gerichte sind als Teil der öffentlichen Gewalt ebenfalls diesem Prinzip verpflichtet (Grundsatz des unionsrechtsfreundlichen Verhaltens oder »effet utile«). Daher müssen Gerichte, soweit es ihnen möglich ist, das innerstaatliche Recht in einer Weise auslegen, die das europäische Recht weitestmöglich sicherstellt. Will nun ein Gericht dies nach Ablauf der Umsetzungsfrist der IuKRL umsetzen, kann es zwar nicht einfach § 118 BetrVG umgehen. Es ist aber verpflichtet, bei der Auslegung des umstrittenen Begriffes »karitativ« auch die Richtlinie zu berücksichtigen, soweit es um einen Anspruch aus dieser Richtlinie geht. Stand der Rechtsprechung des BAG ist bereits, dass eine gemeinnützige Gesellschaftsform nicht ausreicht, um das Unternehmen als karitativ einzustufen und von der Wirtschaftsausschuss- und Interessenausgleichs-Pflicht auszunehmen. Den Begriff »karitativ« noch enger, am Wortlaut ausgerichtet im Sinn von Mildtätigkeit auszulegen, ist eine Möglichkeit, im Rahmen des bestehenden Wortlauts von § 118 BetrVG die Mindestpflichten aus dem Unionsrecht über die wirtschaftliche Unterrichtung von Betriebsräten zu gewährleis-

ten. Bereits dieser Effekt allein – der keine Gesetzesänderung erfordert, um in vielen Fällen Artikel 4 Absatz 2, 4 IuKRL sicherzustellen – rechtfertigt es, von der bisherigen weiten Anwendung des Begriffes »karitativ« abzurücken.



Auch wenn für eine vollständige Umsetzung des Unionsrechts der Gesetzgeber tätig werden muss, kann und muss die Rechtsprechung auf die fehlende Umsetzung des Unionsrechts, die in der Verweigerung der wirtschaftlichen Informationsrechte für Betriebsräte in Tendenzunternehmen liegt, zumindest also mit einer engen Anwendung des Tendenzbegriffs reagieren. Soweit es mit den bestehenden juristischen Methoden (zum Beispiel durch die sog. teleologische Reduktion) möglich ist, muss sie Betriebsräten in Tendenzunternehmen den Wirtschaftsausschuss zugestehen.

Was macht das Bundesarbeitsgericht?

In einer Entscheidung 2012 hatte das BAG betont, dass »eine karitative Zielsetzung eines Unternehmens einer in konkreten Handlungen erkennbaren Umsetzung des Prinzips der Nächstenliebe gegenüber den Hilfsbedürftigen selbst« bedarf. Damit schien sich das BAG einer Auslegung des Begriffes »karitativ« im Sinne vom Mildtätigkeit anzunähern.

In einer Entscheidung 2014 scheint das BAG aber wieder eine Tendenzbetrieb-freundliche Auffassung anzunehmen. Ein karitatives Unternehmen im Sinne des Tendenzschutzes soll danach vorliegen, wenn (A) es einen **»sozialen Dienst am körperlich oder seelisch leidenden Menschen zum Ziel hat und auf Heilung oder Milderung innerer oder äußerer Nöte des Einzelnen oder auf deren vorbeugende Abwehr gerichtet ist«** und (B) **»die Tätigkeit des Unternehmens ohne Absicht der Gewinnerzielung erfolgt«** (BAG 2014, Randnummer 20). Als Maßstab für den »sozialen Dienst am Menschen« zieht das BAG den gesetzten Unternehmenszweck heran, ohne dass es schadet, wenn dieser Zweck in der Realität nur mangelhaft umgesetzt wird (Randnummer 30). Förderlicher für die Umsetzung der IuKRL wäre es hier, auf die tatsächlichen Verhältnisse abzuheben, so dass die Nachweisschwelle für den »sozialen Dienst am Menschen« höher wäre.

Auch bei der Gewinnerzielungsabsicht führt die Praxis des BAG zu einer eher großzügigen Gewährung von Tendenzschutz: Das **»Anstreben wirtschaftlicher Arbeitsergebnisse ... und das etwaige Ziel der Arbeitgeberin, Erlöse aus ihrer Betätigung steigern zu können, [führt] nicht zur Bejahung einer Gewinnerzielungsabsicht«**. (BAG 2014, Randnummer 30). Mit anderen Worten, kann man nach dem BAG gleichzeitig karitativ und lukrativ unternehmerisch tätig sein. Eine engere Auslegung von

»unmittelbar karitativ«, nämlich im Sinne von Mildtätigkeit, hätte in dem 2014 entschiedenen Fall bereits zu einem Wirtschaftsausschuss geführt.

Fazit

Es erscheint daher geboten, von den Gerichten einen nachhaltigeren Blick auf die IuKRL einzufordern. Auch die Kommentarliteratur betont, dass die Vereinbarkeit des Tendenzprivilegs für bestimmte Unternehmensformen nach § 118 BetrVG mit der IuKRL ungeklärt ist (so Fitting, BetrVG, 27. Auflage, § 118, Randnummer 43).

Wie zum Wirtschaftsausschuss gelangt man zum Interessenausgleich im Tendenzbetrieb, der ebenfalls unionsrechtlich vorgesehen ist (Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe c), Absatz 4 Buchstabe e) IuKRL), durch § 118 BetrVG aber Beschäftigtenvertretungen in Tendenzbetrieben verwehrt wird. Denn die Richtlinie sollte nach der Werkschließung in Vilvoorde für die Zukunft gerade auch Schnellstilllegungen ohne Konsultation und Verhandlung mit den Beschäftigtenvertretungen verhindern.

Siehe:

- Helm/Lehmann, AiB 2009, Seite 555, Entfristungsanspruch für Betriebsräte? Die EG-Richtlinie 2002/14/EG macht's vorstellbar (zum Interessenausgleich Seite 556)
- Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 15.01.2014, Aktenzeichen C-176/12, NZA 2014, Seite 193, insbesondere Randnummer 47: keine Übertragung des Nichtanwendungsprinzips auf Unionsgrundsätze
- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22.05.2012, 1 ABR 7/11, NZA-RR 2013, Seite 78; Beschluss vom 22.07.2014, 1 ABR 93/12, NZA 2014, Seite 1417: zum Verständnis des Begriffs »karitativ«



Dr. Rüdiger Helm

Rechtsanwalt,
München, Kapstadt



Michael Huber

Rechtsanwalt,
München



Personalvertretung: Geänderte Fristen – neue Tücken

Die Drei-Wochen-Frist bei Beteiligungsrechten in Baden-Württemberg

Seit Dezember 2013 gilt für Personalräte in Baden-Württemberg eine neue Fassung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPersVG). Die grün-rote Landesregierung hat das LPersVG erheblich modernisiert. Hierbei wurden auch Fristen zur Ausübung der Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Anhörungsrechte neu gefasst. Das hat zu erheblichen Unsicherheiten geführt, wie von uns in der Praxis festgestellt wird.

> Tagesfristen/Wochenfristen: Der kleine, aber wesentliche Unterschied

Früher hatte der Personalrat die Fristen für die Ausübung seiner Rechte nach Tagen (genauer: Arbeitstagen) zu berechnen. Zum Beispiel hatte er nach dem alten § 69 Absatz 2 LPersVG Baden-Württemberg seine Stellungnahme zu einem Antrag der Dienststelle innerhalb von 18 Arbeitstagen der Dienststelle mitzuteilen. Nach § 69 Absatz 3 LPersVG BW alter Fassung hatte der Personalrat eine Angelegenheit innerhalb von 12 Arbeitstagen (im Rahmen eines Stufenverfahrens innerhalb von 24 Arbeitstagen) der übergeordneten Dienststelle vorzulegen. Diese Regelungen sind durch die Novellierung geändert worden. Der Gesetzgeber hat zur Begründung der Änderungen darauf hingewiesen, dass die Berechnung der Fristen zu unübersichtlich und zu umständlich sei. Er hat deswegen zur Vereinfachung als neue Fristen an mehreren Stellen Drei-Wochen-Fristen zur Stellungnahme bzw. zur Weiterleitung eines Antrags für die Personalräte eingeführt.

Fristbeginn, maßgeblich bei Tagesfristen

Die Personalräte haben zur Berechnung der Stellungsnahmefristen bislang unter Berücksichtigung des § 187 Absatz 1 BGB den Tag des Zugangs eines Antrags zur Ermittlung des Fristbeginns nicht mitgerechnet. Sie haben zum Beispiel bei einer Drei-Tages-Frist (zum Beispiel bei fristlosen Entlassungen, § 77 Absatz 3 LPersVG BW a. F.) folgendermaßen gerechnet:

**Zugang: Montag (Montag als Tag des Zugangs zählt nicht mit),
Fristende demnach: Donnerstag.**





Dieses Ergebnis war und ist zutreffend. Diese Berechnungsweise kommt auch im novellierten LPersVG BW (das überflüssigerweise im März 2015 mit neuer Paragraphennummerierung versehen worden ist) weiterhin zur Anwendung. Das Anhörungsrecht des Personalrats zum Beispiel bei fristlosen Entlassungen ist nunmehr in § 87 Absatz 1 Nr. 9 in Verbindung mit Absatz 3 LPersVG BW geregelt und, wie bisher, mit einer Frist zur Stellungnahme von drei Arbeitstagen versehen. In diesem Fall gilt also weiterhin die Regel, dass bei der Berechnung der Tagesfrist der Tag des Zugangs des Antrags nicht mitgerechnet wird.

Fristende speziell bei Wochenfristen

Für das Fristende bei Wochenfristen sieht das BGB allerdings eine **besondere** Berechnung vor: In diesen Fällen ist der Tag des Zugangs **(und nicht der Folgetag)** zur Bestimmung des Fristendes maßgeblich. Daraus folgt folgende einfache Fristberechnung:

Zugang des Antrags: Montag
Ende der Frist: Montag (bei Dienstende).



Wie viele Wochen die Frist beträgt, ist insoweit unerheblich, solange das Gesetz von Wochen spricht.

Falsch wäre es, beim Fristbeginn zunächst einen Tag hinzuzuzählen (Montag → Dienstag) und erst dann zum entsprechenden Tag in der Woche des Fristendes zu springen (Dienstag).

Literatur hilft derzeit nicht

Unglücklich ist, dass in der Kommentarliteratur zum Personalvertretungsgesetz in Baden-Württemberg bisher dazu wenig Hilfreiches zu finden ist. Kommentare, die zum alten LPersVG BW veröffentlicht wurden, haben sich damit nicht befassen können, weil bis dahin lediglich Tagesfristen zu beachten waren. Zum novellierten LPersVG BW liegt zwar seit vergangenem Jahr der Kommentar von Rooschütz/Bader vor, der aber insoweit irreführend ist. Unter § 72 (Randnummer 45) wird dort lediglich die allgemeine gesetzliche Regel, die für Tagesfristen maßgebend ist (»Der Tag des Zugangs wird nicht mitgerechnet«) unter Verweis auf den Kommentar von Ilbertz-Widmaier zum Bundespersonalvertretungsgesetz aufgeführt, ohne dass auf die Besonderheiten bei der Berechnung von Wochenfristen hingewiesen wird. Personalräte, die sich dann in Kommentare zum Bundespersonalvertretungsgesetz vertiefen, finden dort ebenfalls Hinweise, wonach der Tag des Zugangs nicht mitgerechnet werden muss, da auch das Bundespersonalvertretungsgesetz bei den Beteiligungsrechten in § 69 Absatz 2 und Absatz 3 BPersVG maßgeblich Fristen vorsieht, die nach (Arbeits-)Tagen bemessen sind.



Resümee

Soweit ersichtlich, wird derzeit lediglich im neu erschienenen Kommentar von Altva-ter/Coulin/Klimpe-Auerbach/Bartl/Binder/Burr/Wirlitsch zum LPersVG Baden-Württemberg ausdrücklich auf die richtige Berechnungsweise hingewiesen. Im Ergebnis kann man sich unabhängig von den sonstigen Kommentierungen Folgendes merken: Bei Wochenfristen gilt: Montag bleibt Montag, Dienstag bleibt Dienstag usw.

Das betrifft auch Personalräte in anderen Bundesländern:

Zum Beispiel in den Personalvertretungsgesetzen Hessen (§ 69), Nordrhein-Westfalen (§ 66), Niedersachsen (§ 68) und Berlin (§ 79) finden sich Wochenfristen bezüglich der Zustimmungsverweigerung des Personalrats bei Mitbestimmungs- und Mitwirkungsfällen. In zahlreichen anderen Personalvertretungsgesetzen und im Bundespersonalvertretungsgesetz finden sich demgegenüber im Zusammenhang mit den Mitbestimmungs-/Beteiligungsverfahren, was die Zustimmungsverweigerung des Personalrats betrifft, Fristen, die nach Tagen bzw. Arbeitstagen zu berechnen sind (zum Beispiel § 69 BPersVG, § 61 PersVG Brandenburg, § 69 PersVG Thüringen, § 79 PersVG Sachsen). Wochenfristen finden sich in diesen Gesetzen aber auch, zum Beispiel im Zusammenhang mit Verfahrensvorschriften wie § 33, § 72 BPersVG (Aussetzung von Beschlüssen) sowie im Zusammenhang mit dem Wahlverfahren, zum Beispiel Bestellung des Wahlvorstands (§ 17 BPersVG, § 18 PersVG Niedersachsen, § 20 PersVG Hamburg, § 16 PersVG Bremen, § 19 PersVG Berlin, § 21 PersVG Sachsen).



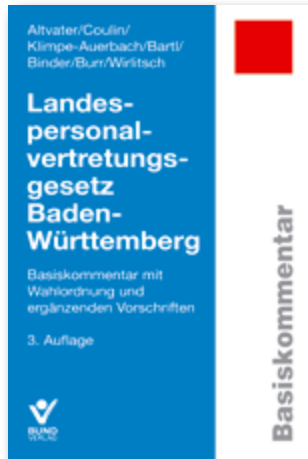
Ewald Bartl

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Stuttgart



Weiterlesen ...

Eine Auswahl von neueren Veröffentlichungen unserer Kooperations-Anwälte



- **Bartl, Ewald (Mitautor)**
Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg
Basiskommentar mit Wahlordnung und ergänzenden Vorschriften
(zusammen mit Lothar Altvater, Christian Coulin, Wolf Klimpe-Auerbach, Hanna Binder, Hermann Burr und Michael Wirlitsch),
3. Auflage 2016

- **Bufalica, Andreas**
BAG: Abfindungsanspruch aus einem Sozialplan bei wegen Elternzeit ruhendem Arbeitsverhältnis
Urteilsbesprechung BAG vom 05.05.2015, 1 AZR 435/13,
Arbeitsrecht Aktuell 2015, Seite 427
- **Czuratis, Cornelia | Schubert, Michael | Ulbrich, Ricarda**
Betriebsrat und Befristungen
Arbeitsrecht im Betrieb 11/2015, Seite 48 ff.
(Fortsetzung: Befristung – Ein Fall für den Betriebsrat in Arbeitsrecht im Betrieb 12/2015)



- **Rüdiger Helm | Burkard Göpfert**
Top Issues in German Labour Law = Top-Themen im deutschen Arbeitsrecht
Alle wichtigen Sachverhalte der Betriebspraxis
(unter Mitwirkung von Regina Bell und Robert von Steinau-Steinrück)
2016

- **Kalck, Simon**
Mitbestimmung trotz »Smartphone-Arbeitsverhältnis«
Arbeitsrecht Aktuell 2015, Seite 472 ff.



Weiterlesen ...

- **Kalck, Simon**
Urteilsbesprechung LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 09.12.2014 – 6 Sa 539/13 – Mitteilung nach § 9 I 1 MuSchG durch andere Arbeitnehmerin als Erklärungsbotin
Arbeitsrecht Aktuell 2015, Seite 231
- **Lange, Jakob T.**
Urteilsbesprechung LAG Schleswig Holstein: Informationen über einen geplanten betriebsändernden Personalabbau als Geschäftsgeheimnis
Arbeitsrecht Aktuell 2015, Seite 490
- **Lange, Jakob T.**
Urlaub 2016
Arbeitsrecht im Betrieb 2015, Seite 55 ff.
- **Richter, Julian**
Tatbestandsberichtigung erstinstanzlicher Urteile – gut investierte Zeit? (Teil 1)
Arbeitsrecht Aktuell 2015, Seite 420 ff. (zusammen mit Lena Dührsen)
- **Richter, Julian**
Tatbestandsberichtigung erstinstanzlicher Urteile – gut investierte Zeit? (Teil 2)
Arbeitsrecht Aktuell 2015, Seite 470 ff. (zusammen mit Lena Dührsen)
- **Schlegel, Kathrin**
Urteilsbesprechung BAG, Urteil vom 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Erfordernis der Sozialauswahl eines Arbeitgebers bei Weiterbeschäftigung eines Teils der Belegschaft im Schwesterunternehmen
Arbeitsrecht Aktuell 2015, Seite 529
- **Schlegel, Kathrin**
Urteilsbesprechung LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 13.05.2015 – 5 Sa 436/13 – Erfüllungsansprüche wegen Benachteiligung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts
Arbeitsrecht Aktuell 2015, Seite 356
- **Schubert, Michael**
Vertrauensschutzrechtsprechung zur Massenentlassung verletzt Recht auf gesetzlichen Richter, Besprechung zum Beschluss des BVerfG vom 10.12.2014 – 2 BvR 1549/07
Arbeit und Recht 6/2015, Seite 233 ff.

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*,
Andreas Bufalica*, Dr. Lisa Moos, Heiner Fechner, Christopher Kaempf

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, Simon Wionski

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
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
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, Mirjam Scherm
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

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; 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