

Rundbrief

ARBEITNEHMERANWÄLTE

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

Schlechter bezahlt: Frau, Leiharbeit oder Werkvertrag

Vergütungsdiskriminierung als aktuelle Herausforderung für die BR-Arbeit | Seite 3

Das Initiativrecht des BR auf Arbeitszeiterfassung

Drei Adjektive für die Mitbestimmung | Seite 10

Was sind Europäische Betriebsräte?

Grundlagen der grenzüberschreitenden Interessenvertretung | Seite 22





Arbeitnehmer-
Anwälte

in ganz Deutschland

→ Wir haben uns bundesweit zu einer Kooperation von Anwältinnen und Anwälten zusammengeschlossen.

Als Experten mit langjährigen Erfahrungen im Arbeitsrecht beraten und vertreten wir ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen sowie Gewerkschaften. Über die anwaltliche Tätigkeit hinaus bringen sich die Mitglieder der vor mehr als 20 Jahren gegründeten Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.

Kooperationskanzleien befinden sich in: Berlin, Bremen, Dortmund, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg/Kiel, Hannover, München, Münster, Nürnberg/Ansbach, Offenburg, Stuttgart und Wiesbaden.

Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Schlechter bezahlt: Frau, Leiharbeit oder Werkvertrag Vergütungsdiskriminierung als aktuelle Herausforderung für die BR-Arbeit

Noch immer hapert es mit dem »gleichen Lohn für gleiche Arbeit«. Mehrere Entscheidungen des EuGH und des Bundesarbeitsgerichts aus den letzten Monaten zeigen aber, dass man effektiv gegen die Benachteiligung von Frauen, Leiharbeitnehmern und befristet eingegliederten Werkvertrags-Arbeitnehmern vorgehen kann.



→ Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit für Frauen

Gemäß Statistischem Bundesamt hat sich zwar in den letzten 16 Jahren die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in Deutschland, das heißt der Unterschied des Bruttostundenverdienstes für gleiche oder gleichwertige Arbeit, von 23 Prozent (2006) auf 18 Prozent (2022) verringert. Dass der Unterschied aber immer noch so groß ist, zeigt, dass Appelle an die Arbeitgeber nicht genügen.

Im Februar 2023 hat das Bundearbeitsgericht nun einer Außendienstmitarbeiterin im Vertrieb eine erhebliche Vergütungsnachzahlung (1.000 Euro brutto monatlich für acht Monate und 500 Euro für einen weiteren Monat) und zusätzlich eine Entschädigung wegen Geschlechtsdiskriminierung gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Höhe von 2.000 Euro zugesprochen.

Die Arbeitgeberin hatte einem fast zeitgleich mit der Klägerin eingestellten männlichen Außendienstmitarbeiter 1.000 Euro mehr als der Klägerin bezahlt (4.500 Euro gegenüber 3.500 Euro Grundentgelt), weil er die auch ihm angebotenen 3.500 Euro nicht akzeptiert hatte. Bei einem weiteren männlichen Außendienstler berief sich die Arbeitgeberin für ein Grundentgelt von 4.000 Euro monatlich unter anderem darauf, dass dies der Vergütung seiner Vorgängerin entspreche.

Das BAG hat den Nachzahlungs-Anspruch der Klägerin auf Artikel 157 AEUV in Verbindung mit § 3 und § 7 Entgelttransparenzgesetz gestützt. Dabei begründe der Umstand, dass die Klägerin eine niedrigere Grundvergütung erhalten habe, die Vermutung einer Benachteiligung wegen des Geschlechts (Vermutungsregel des § 22 AGG). Der Arbeitgeberin sei es nicht gelungen, diese Vermutung zu widerlegen. Insbesondere ergebe sich aus der Berufung auf ein höheres Gehaltsverlangen der männlichen Arbeitnehmer und auf ein höheres Gehalt einer Vorgängerin kein sachlicher Differenzierungsgrund.



Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)

(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.
(...)

§ 3 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG): Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

(1) Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten.
(...)





§ 7 EntgTranspG: Entgeltgleichheitsgebot

Bei Beschäftigungsverhältnissen darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts.



Damit hat das BAG die Konsequenzen aus seiner schon in den letzten Jahren entwickelten Rechtsprechung zur Vergütungsdiskriminierung von weiblichen Beschäftigten gezogen. Insbesondere ein Urteil des BAG aus dem Januar 2021 enthält eine „Handlungsanleitung“ für die effektive Durchsetzung von Zahlungsansprüchen bei Entgeltgleichheitsklagen.

Es verweist darauf, dass § 3 Absatz 1 und § 7 EntgTranspG in EU-rechtskonformer Auslegung (Richtlinie 2006/54/EG und Artikel 157 AEUV) direkt den Anspruch auf Vergütungsdifferenzzahlung begründen. Dabei umfasst „Entgelt“ im Sinn der Richtlinie alle mittelbar oder unmittelbar als Vergütung erbrachte Geld- oder Sachleistungen. Diese müssen dann jeweils gesondert hinsichtlich eventueller Diskriminierung betrachtet werden. Der Rechtsbegriff der „gleichwertigen Arbeit“ bedeutet, dass auch nicht gleiche Tätigkeiten daraufhin zu überprüfen sind, „ob sie von gleichem Arbeitswert sind, wodurch die Feststellung struktureller und mittelbar diskriminierender Entgeltungleichheiten ermöglicht wird“ (BAG 21.01.2021, Randnummer 22). Das BAG weist weiter darauf hin, dass im Sinn effektiver Rechtsdurchsetzung der Vortrag der Arbeitnehmerin (hier einer Abteilungsleiterin in einer öffentlich-rechtlichen Versicherung) genüge, nach Auskunft des Arbeitgebers liege der Entgelt-Median der männlichen Abteilungsleiter 8 Prozent über dem der weiblichen. Der Arbeitgeber müsse daraufhin zur Widerlegung der Vermutung den Vollbeweis erbringen, „dass die festgestellte unterschiedliche Vergütung durch objektive Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, zu erklären ist und dass die Ungleichbehandlung auch tatsächlich ausschließlich auf anderen Gründen als dem unterschiedlichen Geschlecht (...) beruht“ (BAG 21.01.2021, Randnummer 62).





Was ist der Entgelt-Median?

Das Entgelttransparenzgesetz (§ 11) verpflichtet den Arbeitgeber, über das Entgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in Form des Medians Auskunft zu geben. Diese statistische Größe wird, anders als der Mittelwert (Durchschnitt), nicht durch besonders hohe oder niedrige einzelne Werte (»Ausreißer«) verfälscht und soll so eine bessere Beurteilung der Entgeltgerechtigkeit ermöglichen. Der Median wird ermittelt, indem alle Einzelwerte der Größe nach sortiert werden; der mittlere Wert ist dann der Median (bei einer geraden Anzahl von Werten der Mittelwert der beiden mittleren Werte). Die Beispiele zeigen den Unterschied von Median und Mittelwert. Der Median ist beim Gehaltsvergleich das Gehalt, das mindestens die Hälfte der Kollegen ebenfalls erreicht oder übertrifft.

Kollege A	1.549	3.800	2.325	2.700	3.700	2.900
Kollege B	3.900	4.000	3.900	2.800	3.800	3.605
Kollege C	4.200	4.200	4.200	2.900	3.900	4.397
Kollege D	4.500	4.500	4.500	3.000	4.000	5.000
Kollege E	4.750	4.750	4.750	4.850	4.100	5.100
Kollege F	4.800	4.800	4.800	6.148	4.200	5.200
Kollege G	7.800	7.800	10.750	9.102	7.798	5.300
	↓	↓	↓	↓	↓	↓
Mittelwert	4.500	4.836	5.032	4.500	4.500	4.500
Median	4.500	4.500	4.500	3.000	4.000	5.000

[in Euro]



Diese Rechtsprechung hat über das Urteil des BAG von 2023 hinaus auch in einem beamtenrechtlichen Verfahren vor dem Verwaltungsgericht Freiburg dazu geführt, dass die Kommune kürzlich verurteilt wurde, einer Bürgermeisterin mehr als 50.000 Euro nachzuzahlen. Sie war gegenüber männlichen Kollegen bei der Vergütung erheblich benachteiligt worden.

Keine Ungleichbehandlung von Leiharbeitnehmern gegenüber Festangestellten und von Werkvertragsbeschäftigten mit Kettenbefristungen

In den letzten Jahren waren schon mehrmals Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) erforderlich, das die Leiharbeit regelt. Denn das Gesetz erfüllte die Anforderungen der europäischen Leiharbeitsrichtlinie nicht (2008/104/EG), insbesondere den Grundsatz der Gleichbehandlung mit den Arbeitnehmern des Entleihers. Nun ergibt sich aus einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom Dezember 2022, dass der Versuch des Gesetzgebers in der jüngsten AÜG-Fassung, über eine Tariföffnungsklausel (§ 8 Absatz 2) eine Unterminierung des Gleichbehandlungs-

grundsatzes weiterhin zu ermöglichen, zumindest eine kritische Einzelfallprüfung durch die Gerichte auslöst.

Das Urteil erging auf einen Vorlagebeschluss des BAG, nachdem das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht die Klage einer Leiharbeiterin abgewiesen hatten. Diese war 2017 in einem befristeten Leiharbeitsverhältnis als Kommissioniererin im Einzelhandel beschäftigt und erhielt aufgrund eines DGB/ver.di-Tarifvertrags einen Stundenlohn von 9,32 Euro brutto, während die Stammarbeitnehmer des Betriebs 13,64 Euro erhielten.

Eine solche Ungleichbehandlung durch einen Tarifvertrag ist nach § 8 Absatz 2 AÜG an sich zulässig. Tatsache ist, dass in Deutschland 2021, anders als in mehreren anderen EU-Staaten mit zum Teil sogar höheren Vergütungen für Leiharbeiter, von 620.000 Vollzeit-Leiharbeitnehmern 61 Prozent im unteren Lohnbereich arbeiteten – gegenüber nur 18 Prozent bei Festangestellten. Zudem haben fast die Hälfte der Leiharbeiter eine ausländische Staatsangehörigkeit.

Der EuGH hat klargestellt, dass die Leiharbeitsrichtlinie eine Abweichung vom Grundsatz der Gleichbehandlung nur zulässt, wenn der Tarifvertrag den Gesamtschutz der Leiharbeiter wahr. Das heißt:

- Abweichungen zu Ungunsten der Leiharbeiter müssen auf das unbedingt Erforderliche begrenzt sein.
- Auch solche Abweichungen sind nur dann zulässig, wenn den Leiharbeitnehmern „im Gegenzug Vorteile gewährt werden, die die Auswirkungen dieser Ungleichbehandlung ausgleichen sollen“ (EuGH 15.12.2022, Randnummer 39). Die Ausgleichsvorteile müssen die „Neutralisierung der Ungleichbehandlung ermöglichen“ (Randnummer 49).
- Leiharbeitnehmern, die nur befristet beschäftigt sind, muss zusätzlich ein erheblicher kompensierender Vorteil geboten werden.

Es ist, wie der EuGH festhält, Aufgabe der Arbeitsgerichte, zu prüfen, ob Tarifverträge diesen richtlinienkonformen Gesamtschutz einhalten. Sie können sich dieser Prüfung nicht unter Berufung auf die Tarifautonomie entziehen.

In dem Fall der Kommissionierin, der dem Vorlagebeschluss zugrunde lag, hat das BAG mittlerweile seine abschließende Entscheidung getroffen (Urteil vom 31.05.2023) und trotz des Urteils des EuGH die Klage abgewiesen. Als „ausreichenden Ausgleichsvorteil“ (für die mehr als 4 Euro pro Stunde niedrigere Vergütung) hat es die Fortzahlung der Vergütung in verleihefreien Zeiten angesehen, die im Tarifvertrag geregelt ist, sich allerdings ohnehin aus § 11 Absatz 4 Satz 2 AÜG zwingend ergibt. Dass gemäß § 615 BGB (Annahmeverzug) auch andere Arbeitnehmer in arbeitsfreien Zeiten Vergütungsansprüche haben, tut das BAG mit dem Hinweis darauf ab, dass § 615 BGB abdingbar sei. Das Gericht verweist zudem auf § 8 Absatz 4 Satz 1 AÜG, wonach

eine Abweichung vom Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts grundsätzlich auf die ersten neun Monate des Arbeitsverhältnisses beschränkt ist.

Mit diesem BAG-Urteil ist das Problem nicht erledigt. Man wird vielmehr jeden einzelnen Tarifvertrag, der gemäß § 8 Absatz 2 AÜG „nach unten“ abweicht, darauf überprüfen müssen, ob er insgesamt den Anforderungen des EuGH-Urteils vom Dezember 2022 genügt. Zudem müssten die DGB-Gewerkschaften die Konsequenz ziehen, verschlechternde Tarifverträge in der Leiharbeitsbranche zu kündigen und Neuabschlüsse ohne gleiches Arbeitsentgelt von Beginn an abzulehnen.

Nicht geklärt wird durch das Urteil des EuGH, ob bei einem Verstoß gegen den Gleichstellungsgrundsatz die Rechtsfolge eintritt, die das AÜG für einen Verstoß gegen das Equal-Pay-Gebot vorsieht: dass automatisch ein Arbeitsverhältnis direkt mit dem Entleiher zustande kommt (§ 9 Absatz 1 Nr. 2, § 10 AÜG). Dies sollte von Arbeitnehmern bei weiteren Verfahren weiterverfolgt werden.

Eine andere EuGH-Entscheidung im Jahr 2022 betraf Kettenwerkverträge: In Griechenland waren Reinigungskräfte in Schulen dauerhaft nur mit jeweils befristeten Werkverträgen beschäftigt. Dabei verdienten sie weniger als die Stammkräfte. Der EuGH urteilte im April 2022, dass dies gegen das Diskriminierungsverbot der Befristungsrichtlinie (1999/70/EG) verstieß.

Handlungsfeld für Betriebsräte

Zu den wichtigsten Aufgaben des Betriebsrats gehört es, darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden (**§ 75 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz**). Dies bezieht sich vor allem auch auf Arbeitnehmer, bei denen ein erhöhtes Risiko der Benachteiligung besteht. Auch im Betrieb eingesetzte Leiharbeiter werden nach zutreffender Auffassung von der Zuständigkeit des Betriebsrats im Entleiherbetrieb erfasst, der sie also zu vertreten und zu schützen hat (§ 5 Absatz 1, § 7 Satz 2 BetrVG, § 14 Absatz 2 AÜG).

Stärker als die Überwachungsrechte sind die echten Mitbestimmungsrechte ausgestaltet. Wenn ein Betriebsrat gegen ungerechtfertigte Ungleichbehandlung bei der Vergütung vorgehen will, kommen seine vergütungsbezogenen Mitbestimmungsrechte nach **§ 87 Absatz 1 Nr. 10 und 11 BetrVG** allerdings nur in Betracht, wenn keine abschließende Regelung durch Tarifvertrag besteht. Bei diesen Mitbestimmungsrechten geht es vor allem um die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit, das heißt insbesondere auch um den Ausschluss jeglicher Diskriminierung. Darüber hinaus gibt es das Mitwirkungsrecht bei der Eingruppierung und Umgruppierung gemäß **§ 99 BetrVG**, das unabhängig von Tarifverträgen besteht und hilft, Diskriminierung zu vermeiden.

Zudem kann und muss der Betriebsrat zur Gewährleistung der Gleichbehandlung, insbesondere bei der Vergütung, aktiv seinen Unterrichtsanspruch gemäß **§ 80 Absatz 2 BetrVG** ausüben, insbesondere die Bruttolohn- und gehaltslisten und die Arbeitsverträge (siehe explizit Absatz 2 Satz 3) einsehen. Außerdem hat ihm **§ 80 Absatz 1 Nr. 2a** ausdrücklich die Aufgabe zugewiesen, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Die Überwachungspflicht nach **§ 80 Absatz 1 BetrVG** ergänzt die Handlungsmöglichkeiten.

Hinsichtlich der Durchsetzung des Gebots des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit enthalten **§§ 13–15 Entgelttransparenzgesetz** zusätzlich detaillierte Regelungen über die Unterrichtsansprüche und die Beteiligungsrechte des Betriebsrats. Um diese effektiv wahrnehmen zu können, ist eine Betriebsratsschulung erforderlich (§ 37 Absatz 6, § 40 Absatz 1 BetrVG).

Auch wenn der Betriebsrat Kolleginnen und Kollegen, die eine Benachteiligung bei der Vergütung geltend machen wollen, nicht selbst in Gerichtsverfahren vertreten kann – er kann doch aufgrund der aufgeführten Regelungen wichtige Hilfe leisten und oft sogar den entscheidenden Anstoß geben.

Siehe:

- Lohnlücke zwischen Frauen und Männern: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/Tabellen/ugpg-01-gebietsstand.html>
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16.02.2023, Aktenzeichen 8 AZR 450/21, www.bundesarbeitsgericht.de
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.01.2021, Aktenzeichen 8 AZR 488/19, www.bundesarbeitsgericht.de
- Verwaltungsgericht Freiburg, Urteil vom 03.03.2023, Aktenzeichen 5 K 664/21, Juris
- Das Entgelttransparenzgesetz: Ein Leitfaden für Arbeitgeber sowie für Betriebs- und Personalräte – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2017
- Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 15.12.2022, Aktenzeichen C-311/21 (CM gegen TimePartner Personalmanagement GmbH), www.curia.europa.eu
- Statistisches zu aktuellen Entwicklungen in der Leiharbeit: Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Abgeordneten Susanne Ferschl u. a., Bundestagsdrucksache 20/4946, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/049/2004946.pdf>
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 31.05.2023, Aktenzeichen 5 AZR 143/19, Pressemitteilung 25/23, www.bundesarbeitsgericht.de
- Europäischer Gerichtshof, Beschluss vom 07.04.2022, Aktenzeichen C-133/21, www.curia.europa.eu



Rechtsanwalt Michael Schubert

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Freiburg im Breisgau

Das Initiativrecht des BR auf Arbeitszeiterfassung

Drei Adjektive für die Mitbestimmung

Das Bundesarbeitsgericht hat aus dem Arbeitsschutzgesetz eine Pflicht der Arbeitgeber abgeleitet, Arbeitszeiten vollständig – nicht nur im Umfang der Überstunden – zu erfassen. Dafür soll, wie der EuGH formuliert hat, ein »objektives«, »verlässliches« und »zugängliches« Instrument bereitgestellt werden. Was bedeutet das für die Mitbestimmung genau?

objektiv **verlässlich**
zugänglich

→ 1. »Verloren und doch gewonnen«

Haben Sie das auch mal erlebt: Betriebsräte erkennen die Systematik des Mitbestimmungsrechts klarer als Rechtsgelehrte? Bestimmt! Der 13.09.2022 war so ein Tag. Als das BAG über das Initiativrecht des Betriebsrats bei der Arbeitszeiterfassung entschieden hatte, brachte der Betriebsratsvorsitzende eines Münchner Filmkameraherstellers es auf den Punkt: Er sagte zu mir, dass der Betriebsrat das Verfahren „verloren und doch gewonnen“ hat. Was der Betriebsrat eigentlich gewollt hatte – ein elektronisches Arbeitszeiterfassungssystem erzwingen – bekam er vom BAG nicht. Stattdessen bekam er bescheinigt, dass der Arbeitgeber schon von Gesetzes wegen zur vollständigen Arbeitszeiterfassung verpflichtet ist.

2. Warum »verloren«? – Keine Entscheidung über ein Initiativrecht bei technischen Einrichtungen

Der Betriebsrat wollte feststellen lassen,



„dass er hinsichtlich der initiativen Einführung einer elektronischen Zeiterfassung im Betrieb (...) ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat“.

Das Bundesarbeitsgericht lehnte diesen Antrag ab, ohne sich bei der umstrittenen Frage festzulegen, ob der Betriebsrat prinzipiell die Einführung von technischen Überwachungseinrichtungen (hierauf bezieht sich die zitierte Vorschrift) erzwingen kann.

Nach bisher herrschender Rechtsprechung dient die Mitbestimmung nach § 87 Absatz 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz dem Schutz vor Risiken für die freie Entfaltung der Persönlichkeit durch technische Überwachung. Der Arbeitgeber bestimmt, welche Arbeiten im Betrieb zu machen sind. Bedient sich der Arbeitgeber dabei zur technischen Überwachung geeigneter Mittel, kann dies zu einer übergriffigen, ggf. auch permanenten Überwachung der Beschäftigten führen. Die freie Entfaltung der Persönlichkeit kann dadurch in nicht mehr vertretbarer Weise eingeschränkt werden. Daher wurde die Mitbestimmung nach § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG bisher so verstanden, dass sie korrigierend eingreift, wenn der Arbeitgeber eine zur Kontrolle geeignete Technik einführt oder anwendet. Verwenden Arbeitgeber keine solche Technik, sollte der Betriebsrat deren Einführung auch nicht erzwingen können.

Da die Betriebsverfassung aber zukunftsfest gestaltet ist, kann sich hier durchaus ein Wandel ergeben. Denn mit der Technikentwicklung hat sich die Rolle von zur Überwachung geeigneter Technik weiterentwickelt. Ein neuer Blick auf das Mitbestimmungsrecht erscheint mithin nachvollziehbar. Lesenswert hierzu sind die für die Entscheidung des BAG nicht mehr relevanten Erwägungen der Vorinstanz (Landesarbeitsgericht Hamm 27.07.2021).

Für seine Entscheidung zur Arbeitszeiterfassung konnte das Bundesarbeitsgericht die Frage offenlassen (Randnummer 71). Denn die Arbeitszeiterfassung ist ein Mittel zur Gewährleistung des Arbeitsschutzes, so dass sich die Mitbestimmung aus § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG ergibt.

3. Warum »gewonnen«? - Entscheidung zur Mittelbereitstellungspflicht

Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, Maßnahmen gegen Gefährdungen am Arbeitsplatz zu ergreifen, aber auch dazu, überhaupt eine taugliche **betriebliche Arbeitsschutzorganisation** vorzuhalten. Rechtlich ergibt sich dies aus § 3 Arbeitsschutzgesetz. Nach dem BAG ist dieser Paragraph „gewissermaßen der ‚Prototyp‘ einer allgemein gehaltenen Rahmenvorschrift“ (2014). Rahmenvorschriften sind Gesetze, die den Arbeitgeber verpflichten zu handeln, es aber ihm überlassen, festzulegen, in welcher Art und Weise die Norm betrieblich umgesetzt wird. Wo der Arbeitgeber gesetzlich solche Umsetzungsspielräume hat, muss er jedoch den Betriebsrat mitbestimmen lassen. Im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ergibt sich dies aus § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG. Mit anderen Worten: Die Rahmenvorschriften werden zusammen mit dem Betriebsrat konkretisiert.

§ 3 ArbSchG verlangt vom Arbeitgeber, „zur Planung und Durchführung“ der erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes „die erforderlichen Mittel“ bereitzustellen. Das Bundesarbeitsgericht hat nun festgestellt, dass diese Mittelbereitstellungspflicht die Verpflichtung des Arbeitgebers umfasst, ein „System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“. Damit folgt es einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs von 2019.

Das deutsche Arbeitsschutzrecht ist europarechtlich vor allem durch die Arbeitsschutzrichtlinie 89/391/EWG geprägt. Diese sieht die Mittelbereitstellungspflicht in ihrem Artikel 6 vor. Dies wurde in Deutschland in § 3 ArbSchG umgesetzt.

Zur Organisation des Arbeitsschutzes gehört auch, dass sich der Arbeitgeber Kenntnisse über die geleisteten Arbeitszeiten verschafft und diese dokumentiert. Das Mitbestimmungsrecht bei der Zeiterfassung stützt das BAG daher auf die Vorschrift zur Mitbestimmung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG). Das ist eine erfreuliche Klarheit in der Rechtsprechung. Der Betriebsrat hat tatsächlich vor dem BAG gewonnen.

4. Initiativrecht des Betriebsrats aus § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG

Bei der Mitbestimmung nach § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG geht es um die Aufstellung betrieblicher „Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften (...)“.

§ 3 ArbSchG mit seiner Anordnung, für eine Arbeitsschutzorganisation zu sorgen, ist eine Vorschrift, die eindeutig dem Arbeits- und Gesundheitsschutz dient. Teil des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist der Schutz vor Fehlbelastungen durch die Gestaltung der Arbeitszeit. Daher erkennt das BAG an, dass dazu die Betrachtung der geleisteten Arbeitszeit durch Zeiterfassung gehört. Denn die Zeiterfassung dient zumindest mittelbar dem Arbeits- und Gesundheitsschutz. Der EuGH und das BAG haben eindrucksvoll beschrieben, dass erst die genaue Erfassung der Arbeitszeit gewährleistet, dass Fehlbeanspruchungen durch Verstöße gegen Höchstarbeitszeitgrenzen im Rahmen eines Arbeitsschutzkonzepts identifiziert und vermieden werden können.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zum Arbeits- und Gesundheitsschutz bezieht sich auf den Spielraum, den die jeweils anwendbaren Gesetze lassen. Eine Vorschrift zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, die die Mitbestimmung eröffnet, muss also zwar einen Befehl enthalten, darf aber keine abschließende Regelung treffen. Der EuGH und das BAG sehen eine Pflicht zur Bereitstellung eines Systems zur genauen Arbeitszeiterfassung, es gibt aber keine abschließende Regelung. Betrieblich zu entscheiden ist die Art und Weise der Ausgestaltung des Systems. Dieser betriebliche Rahmen ist mitbestimmt auszufüllen.

Was bedeutet hier Ausfüllen des Mitbestimmungsrahmens? Der EuGH hat drei Vorgaben formuliert, die ein Arbeitszeiterfassungssystem erfüllen muss. Die Leitgedanken, denen die Arbeitszeiterfassung zu folgen hat, beschreibt der EuGH mit drei Adjektiven: Das System zur genauen Arbeitszeiterfassung muss erstens **objektiv**, zweitens **verlässlich** und drittens **zugänglich** sein.

Daran sind Arbeitgeber und Betriebsräte bei der Ausgestaltung des Systems gebunden. Das Initiativrecht des Betriebsrats bezieht sich also auf die Aufstellung von betrieblichen Regeln hinsichtlich der Ausgestaltung der Einrichtung und Anwendung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems, mit dem die von allen Beschäftigten geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Darauf bezogen kann der Betriebsrat gerichtlich die Einigungsstelle einsetzen lassen, wenn er sich mit dem Arbeitgeber nicht einigen kann.

5. Was gilt, wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeit nicht erfassen möchte?

Nach ständiger Rechtsprechung ist es belanglos für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, ob der Arbeitgeber eine Rechtspflicht erfüllen möchte oder nicht. Der Betriebsrat kann in beiden Fällen die Initiative ergreifen.

Das gilt auch für die Mitbestimmung auf anderen Gebieten, spielt aber im Arbeits- und Gesundheitsschutz eine besonders große Rolle. Seit den 1990er-Jahren gilt das gesetzliche Konzept der Verbetrieblichung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Das bedeutet, dass man sich von detaillierten gesetzlichen oder behördlichen Vorgaben bestimmter Maßnahmen abwendete und den Arbeitgebern vor allem weitreichende Handlungs- und Organisationspflichten auferlegte, mit dem Ziel der eigenverantwortlichen Ausgestaltung des Arbeitsschutzes. So sollen sich die Arbeitgeber etwa selbst mit den Gefährdungen im Betrieb auseinandersetzen, indem sie eine, mitunter aufwendige, Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG durchführen. Gegen dieses Konzept gab es allerdings Widerstand, wie unter anderem die verspätete Umsetzung der Arbeitsschutzrichtlinie zeigt.

Arbeitgeber brauchen auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes oft einen Anstoß durch den Betriebsrat. Wird zum Beispiel die Gefährdungsbeurteilung, wie häufig, unterlassen, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle zur Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung anrufen und auf diese Weise dafür sorgen, dass letztlich eine Gefährdungsbeurteilung stattfindet. Darauf aufbauend, kann der Betriebsrat so dann auch bei abzuleitenden Maßnahmen des Gesundheitsschutzes mitbestimmen.

Nicht anders ist es bei der Einführung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung als objektiven, verlässlichen und zugänglichen Instruments zur Identifizierung und Vermeidung von Fehlbelastungen durch die Arbeitszeitgestaltung. Arbeitgeber können sich nicht aussuchen, ob sie Arbeits- und Gesundheitsschutz machen oder nicht. Sie können sich nicht aussuchen, ob sie möglichen Fehlbelastungen durch die Arbeitszeitgestaltung entgegenwirken. Dazu sind sie rechtlich verpflichtet.

Die Arbeitszeiterfassung ist für die Gefährdungsbeurteilung auch erforderlich: § 5 Absatz 1 Nr. 4 ArbSchG verlangt seit 1996 die arbeitszeitsensible Gefährdungsbeurteilung. Diese Beurteilung setzt voraus, dass die geleisteten Arbeitszeiten bekannt sind, damit erforderlichenfalls arbeitszeitsensible Maßnahmen des Arbeitsschutzes

ergriffen werden können. Wie soll die arbeitszeitsensible Gefährdungsbeurteilung erfolgen, wenn die Arbeitszeit nicht erfasst wird? Zudem kennt das Arbeitszeitrecht absolute Höchstgrenzen für die Arbeitszeit und deren Unterbrechung. Wie sollen diese gewährleistet werden, wenn nicht hingeschaut wird? Arbeitszeiterfassung ist Pflichtaufgabe des Arbeitgebers. Bei der Umsetzung dieser Pflichtaufgabe hat er den ihm eingeräumten rechtlichen Spielraum mitbestimmt auszufüllen.

6. Drei Adjektive

Der EuGH hat festgestellt, dass ein System zur Arbeitszeiterfassung Mindestanforderungen erfüllen muss. Diese Mindestanforderungen setzen einen einzuhaltenden Rahmen für die Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung. Die Mindestanforderungen beschreiben EuGH und in der Folge BAG durch drei Adjektive. Das System zur Arbeitszeiterfassung muss „objektiv“, „verlässlich“ und „zugänglich“ sein.

6.1 Erstes Adjektiv: objektiv

Der EuGH verwendet das Adjektiv „objektiv“ im Zusammenhang mit der **Beweis-sicherungsfunktion** der Arbeitszeiterfassung:

objektiv

„Im vorliegenden Fall ergibt sich zwar, (...), dass ein Arbeitnehmer, wenn es an einem System, mit dem die Arbeitszeit gemessen werden kann, fehlt, nach den (...) Verfahrensvorschriften von anderen Beweismitteln, wie u. a. Zeugenaussagen, der Vorlage von E-Mails oder der Untersuchung von Mobiltelefonen oder Computern, Gebrauch machen kann, um Anhaltspunkte für eine Verletzung dieser Rechte beizubringen und so eine Beweislastumkehr zu bewirken. Anders als durch ein System, mit dem die täglich geleistete Arbeitszeit gemessen wird, kann mit solchen Beweismitteln jedoch **nicht objektiv** und verlässlich die Zahl der von dem Arbeitnehmer täglich oder wöchentlich geleisteten Arbeitszeit festgestellt werden. Insbesondere ist darauf hinzuweisen, dass aufgrund der schwächeren Position des Arbeitnehmers in einem Arbeitsverhältnis der Zeugenbeweis allein nicht als wirksames Beweismittel angesehen werden kann, mit dem eine tatsächliche Beachtung der in Rede stehenden Rechte gewährleistet werden kann, da die Arbeitnehmer möglicherweise zögern, gegen ihren Arbeitgeber auszusagen, weil sie befürchten, dass dieser Maßnahmen ergreift, durch die das Arbeitsverhältnis zu ihren Ungunsten beeinflusst werden könnte.“

EuGH 14.05.2019, Randnummer 53 ff. [Fettdruck nicht im Original]

Damit ist ein System der Arbeitszeiterfassung nur dann objektiv, wenn es aus sich heraus zum Beweis für die geleistete Arbeitszeit geeignet ist. Das verlangt einerseits, dass jede geleistete Arbeitszeit erfasst wird, und andererseits, dass nachträgliche Veränderungen nachvollziehbar sind. **Objektiv ist ein System, wenn es aus sich heraus die tatsächlich geleistete Arbeitszeit beweist.**

6.2 Zweites Adjektiv: verlässlich

Die Pflicht, das System „objektiv“ zu gestalten, überlagert sich teilweise mit dem Anspruch, dass das System „verlässlich“ sein muss. Dem Adjektiv „verlässlich“ wohnt aber ein eigener Gestaltungsauftrag inne. Der EuGH versteht unter dem Verlässlichkeitsgebot, dass Beschäftigte durch verlässliche Daten ihren Schutzanspruch geltend machen können:

„Im Licht dieser allgemeinen Erwägungen ist zu prüfen, ob und inwieweit die Einrichtung eines Systems, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, erforderlich ist, um die tatsächliche Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit sowie der täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten sicherzustellen. Insoweit ist (...) festzustellen, dass ohne ein solches System weder die Zahl der vom Arbeitnehmer tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden sowie ihre zeitliche Lage noch die über die gewöhnliche Arbeitszeit hinausgehende, als Überstunden geleistete Arbeitszeit objektiv und **verlässlich ermittelt werden kann**. Unter diesen Umständen erscheint es für die Arbeitnehmer äußerst schwierig oder gar praktisch unmöglich, die ihnen durch Art. 31 Abs. 2 der Charta und die Richtlinie 2003/88 verliehenen Rechte durchzusetzen, um tatsächlich in den Genuss der Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit sowie der in dieser Richtlinie vorgesehenen täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten zu kommen.“

EuGH 14.05.2019, Randnummer 46 ff. [Fettdruck nicht im Original]

Damit ist ein System der Arbeitszeiterfassung nur dann verlässlich, wenn Beschäftigte sich auf das System zur Sicherstellung oder Anmahnung der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen verlassen können. Das verlangt eine vollständige und verfälschungssichere Erfassung. **Verlässlich ist ein System, wenn daraus für einzelne Beschäftigte die gewöhnliche Arbeitszeit und die darüber hinausgehende, als Überstunden geleistete Arbeitszeit ermittelt werden kann.**

6.3 Drittes Adjektiv: zugänglich

Das Adjektiv „zugänglich“ bespricht der EuGH insbesondere in Hinblick auf die Zugänglichkeit und Nachvollziehbarkeit für Betriebsräte und Behörden. Nach Artikel 11 Absatz 5 Arbeitsschutzrichtlinie muss der Arbeitgeber Arbeitnehmervertretern

„mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer (...) die erforderlichen Mittel zur Verfügung (...) stellen, um ihnen die Wahrnehmung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Rechte und Aufgaben zu ermöglichen“.

Das sind unter anderem die Beteiligungsrechte zur Verbesserung des betrieblichen Arbeitsschutzkonzeptes. In Deutschland sind die Arbeitnehmervertreter im Sinn der Richtlinie die Betriebsräte. Arbeitsschutz ist eine zentrale Aufgabe des Betriebsrats (§ 89 Absatz 1 BetrVG). Der EuGH schreibt:



„Darüber hinaus ist ein solches System erforderlich, damit die **Arbeitnehmervertreter**, die bei der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer eine besondere Funktion haben, ihr in Art. 11 Abs. 3 dieser Richtlinie vorgesehenes Recht ausüben können, den Arbeitgeber um geeignete Maßnahmen zu ersuchen und ihm Vorschläge zu unterbreiten.“

EuGH 14.05.2019, Randnummer 62 [Fettdruck nicht im Original]

Zugänglich muss das System weiter sein, damit Arbeitszeitverstöße durch Gerichte und Behörden nachvollzogen werden können:



„Dagegen bietet ein System (...) ein besonders wirksames Mittel, einfach zu objektiven und verlässlichen Daten über die (...) geleistete tatsächliche Arbeitszeit zu gelangen, und kann (...) den zuständigen **Behörden** und **nationalen Gerichten** die Kontrolle der tatsächlichen Beachtung dieser Rechte erleichtern. (...) Ohne ein solches System haben diese Behörden nämlich kein wirksames Mittel, sich den Zugang zu objektiven und verlässlichen Daten über die von den Arbeitnehmern in den einzelnen Unternehmen geleistete Arbeitszeit zu verschaffen, der sich für die Ausübung ihres Kontrollauftrags und gegebenenfalls zur Verhängung einer Strafe als erforderlich erweisen kann (...).“

EuGH 14.05.2019, Randnummer 56 f. [Fettdruck nicht im Original]

Der EuGH sieht also das Zugänglichkeitsgebot besonders im Zusammenhang mit der Kontrolle des Arbeitsschutzes durch die beauftragten Stellen. **Zugänglich ist ein System, wenn Betriebsräte, Behörden und Gerichte diesem einfach und ohne Hinzuziehung weiterer Quellen die tatsächlich geleistete Arbeitszeit entnehmen können.**

7. Betriebsratswissen

Was für den eingangs zitierten Betriebsratsvorsitzenden so nachvollziehbar war, erwies sich für große Teile der Anwalt- und Richterschaft als intellektuelle Herausforderung. Dass eine Komplexitätsstrategie den Blick auf zwingende Zusammenhänge verstellen kann, hat sich bei der Debatte um diese Entscheidung deutlich gezeigt.

Die Entscheidung des BAG dürfte aber auch die Rolle und Bedeutung der ehrenamtlichen Richterschaft in arbeitsgerichtlichen Spruchkörpern unterstreichen. Praxiswissen kombiniert mit dem analytisch-fachlichen Blick am Bundesarbeitsgericht hat hier nach den Vorinstanzen Klarheit und eine überzeugende Analyse gebracht. Anknüpfend an den Europäischen Gerichtshof, der für die Auslegung des hier betroffenen Unionsrechts zuständig ist, ordnet das Bundesarbeitsgericht die betrieblichen Pflichten in den Katalog der Mitbestimmungsrechte ein. Für mich ist das die Entscheidung des Jahres 2022, wirklichkeitsnah und dogmatisch erfrischend!

8. Und die Datenerhebung?

Spätestens seit dieser Entscheidung steht fest, dass Betriebsräte die Einigungsstelle für die Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung anrufen können. Nach der Systematik des arbeitsgerichtlichen Einsetzungsverfahrens ist die Einigungsstelle nur im Rahmen des gerichtlichen Einsetzungsbeschlusses zuständig. Weil aber in den allermeisten Fällen die genaue Arbeitszeiterfassung mit technischen Mitteln erfolgen wird, ist darauf zu achten, dass der Regelungsgegenstand wahrscheinlich auch die Einführung und Anwendung von zur Überwachung geeigneten technischen Einrichtungen umfassen wird (§ 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG).

Eine Einigungsstelle wird in aller Regel dazu kommen, dass die (Mindest)-Anforderungen des EuGH – wenn es sich nicht um ein Unternehmen mit acht Beschäftigten handelt – nur durch eine elektronische Zeiterfassung sichergestellt werden kann. Die Art und Weise der Arbeitszeiterfassung ist in der Mittelbereitstellungspflicht nicht vorgegeben. Damit wird die Einigungsstelle im Rahmen ihres Ermessens auch festlegen müssen, dass diese jedenfalls ab einer bestimmten Betriebsgröße digital erfolgt.

Bei der Regelung eines digitalen Zeiterfassungssystems ist der Zweck der Arbeitszeiterfassung zu beachten. Diese dient dem Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie der Beweissicherung. Das bedeutet zum Beispiel, dass das Berechtigungskonzept darauf abheben muss, dass primär die für den Arbeitsschutz und nicht die für die Leistungskontrolle Verantwortlichen Zugriffsrechte haben. Zahlreiche weitere Regelungspunkte sind zu beachten, wie etwa Auswertungen, Schnittstellen zu anderen Systemen, Löschrufen, das Vorgehen bei nachträglichen Änderungen einschließlich der Protokollierung und vieles mehr. Hier sollten Betriebsräte sich gut beraten lassen.

9. Rechtsdurchsetzung

Durchsetzen kann der Betriebsrat die Zeiterfassung durch die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG). Denkbar wäre unter anderem folgender Antrag auf Einrichtung einer Einigungsstelle:



„Zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand ‚Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung‘ wird eingesetzt. Die Anzahl der Beisitzer je Seite wird auf ... festgesetzt.“

Hier unterscheiden sich die Gepflogenheiten der deutschen Gerichte regional, daher sollte der Vorschlag nur nach genauer Prüfung übernommen werden. In die Begründung sollte aufgenommen werden, dass sich die Mitbestimmung aus § 87 Absatz 1 Nr. 1, Nr. 6 und Nr. 7 BetrVG ableiten kann. Soweit nach regionalen Gegebenheiten bevorzugt wird, die in Betracht kommenden Mitbestimmungsrechte in den Regelungsgegenstand aufzunehmen, damit die Einigungsstelle ihren Auftrag genau kennt, könnte formuliert werden:



„... mit dem Regelungsgegenstand ‚Aufstellung von nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 6 und Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Regelungen zu Form und Art und Weise‘ ...“

Der letzte Antrag könnte auch als Hauptantrag und der erste als Hilfsantrag gestellt werden.

10. Landesarbeitsgericht München vom 22.05.2023

Kürzlich bestätigte das Landesarbeitsgericht München – wie schon die Vorinstanz – das Initiativrecht des Betriebsrats auf Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung in einem von Rechtsanwalt Matthias Mücke geführten Verfahren für Beschäftigte im Außendienst. Beide Instanzen bestätigten die Einigungsstelle. Der Beschluss lautet wie folgt:



„Zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand ‚Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Außendienst‘ wird [Name des/der Vorsitzenden] eingesetzt. Die Anzahl der Beisitzer je Seite wird auf [Anzahl] festgesetzt.“

Das Landesarbeitsgericht bestätigt das Initiativrecht des Betriebsrats:



„Hinsichtlich der Erfassung von Arbeitszeiten ist zu unterscheiden: für die Frage, ob ein derartiges System eingeführt werden soll, besteht nach § 87 Abs. 1 BetrVG kein Mitbestimmungsrecht, weil der Arbeitgeber nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG dazu gesetzlich verpflichtet ist und damit kein Gestaltungsspielraum besteht, den er gemeinsam mit dem Vertretungsgremium ausfüllen könnte. Für die Ausgestaltung des im Betrieb zu verwendenden Systems zur Erfassung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit hingegen besteht ein Spielraum etwa dahingehend, auf welche Weise – **elektronisch oder analog**, ggf. getrennt nach Beschäftigungsgruppen – die Erfassung erfolgen soll, und deshalb dem Betriebsrat – vorbehaltlich ggf. anderweitiger künftiger Regelungen durch den Gesetzgeber – nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG iVm. § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG ein Initiativrecht zu (BAG v. 13.09.2022, 1 ABR 23/22 Rn. 60, 66).“

Das Landesarbeitsgericht bestätigt, dass zur Ausgestaltung auch die Frage gehört, ob die Arbeitszeiterfassung analog oder digital erfolgt.



„Vorliegend besteht ein derartiges Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 1) gem. § 87 Abs. 2 Nr. 7 BetrVG i.V.m. § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG.“

Der Beteiligte zu 1) begehrt die Mitgestaltung an der Ausgestaltung der Zeiterfassung für den Außendienst und damit am Wie derselben. Ausdrücklich hat das Bundesarbeitsgericht für diesen Fall ein Initiativrecht bejaht.“

Der Betriebsrat kann die Mitbestimmung auch dann verlangen, wenn der Arbeitgeber keine Zeiterfassung haben will:



„Anders als die Arbeitgeberin meint, ist **diese Initiative nicht davon abhängig, dass sie selbst sich für die Einführung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung entscheidet**: Das Mitgestaltungsrecht des Betriebsrats hängt nicht davon ab, ob der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Pflichten nachkommen will oder nicht; dieser kann sich gegenüber dem Wunsch des Betriebsrats nach einer Regelung nicht darauf berufen, er sei nicht gewillt, der gesetzlichen Verpflichtung zu genügen. Auch dies hat das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich festgestellt, wenn es das Mitbestimmungsrecht in dem Moment bejaht, in dem eine gesetzliche Pflicht zum Handeln besteht (BAG v. 13.09.2022, 1 ABR 23/22 Rn. 61 – zitiert nach juris; vgl. oben unter i.).“

Anders als der oben zitierte Betriebsrat hatte hier der Arbeitgeber den Beschluss des Bundesarbeitsgerichts missverstanden:



„Wenn die Arbeitgeberin moniert, damit sei die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts falsch verstanden, weil andernfalls dessen Ausführungen zum Gesetzesvorbehalt nicht verständlich und überflüssig wären, kann dem nicht gefolgt werden. Das Bundesarbeitsgericht hatte in dem konkreten Beschluss vor dem Hintergrund seiner Auslegung des dortigen Antrags sowohl über die Zuständigkeit des Betriebsrats zum Ob einer Arbeitszeiterfassung wie zu deren Ausgestaltung (Wie) zu entscheiden. Insofern waren Aussagen zu beiden Punkten veranlasst.“

11. Bedeutung für die einzelnen Beschäftigten - Überstundenprozess

Wenn Beschäftigte Bezahlung ihrer Überstunden einklagen, haben sie oft Probleme, die Überstunden darzulegen und zu beweisen. Auch dann, wenn der Arbeitgeber gegen seine Pflicht verstoßen hat, Arbeitszeiten und insbesondere Mehrarbeit zu dokumentieren, gewährte das BAG dem Beschäftigten in der Vergangenheit keine Beweiserleichterung. Auf den ersten Blick ist das insofern nachvollziehbar, als die Zeiterfassungspflicht sich aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz ergibt und somit nicht der Berechnung der Vergütung dient. Aber ob diese Rechtsprechung noch lange so bestehen bleibt, ist zweifelhaft. Denn das Bundesarbeitsgericht betonte schon 2008, dass Beschäftigte aus § 618 BGB den Anspruch haben, dass eine Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG durchgeführt wird. Wie dargestellt, ist die Gefährdungsbeurteilung Teil der arbeitsschutzrechtlichen Mittelbereitstellungspflicht des Arbeitgebers.

Wie von EuGH und BAG herausgearbeitet, ist das objektive, verlässliche und zugängliche Arbeitszeiterfassungssystem ebenfalls Teil dieser Mittelbereitstellungspflicht. Es liegt nahe, dass damit Beschäftigte aus § 618 BGB auch Anspruch haben auf ein objektives, verlässliches und zugängliches System gemäß § 3 Absatz 2 Nr. 1 ArbSchG, mit dem ihre geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen wird.

In einer Entscheidung von Mai 2022 zur Darlegungs- und Beweislast umschiffte das BAG noch die Frage, ob sich aus der Mittelbereitstellungspflicht bereits eine Pflicht zur Zeiterfassung ergibt oder ob diese erst vom Gesetzgeber eingeführt werden muss. Das ist mit der hier diskutierten Entscheidung vom 13.09.2022 überholt.

Grundsätzlich wird es voraussichtlich bei einer abgestuften Darlegungs- und Beweislast bleiben. Berücksichtigt werden muss dabei aber, dass die Missachtung der Mittelbereitstellungspflicht nicht „belohnt“ werden darf. Denn ein Arbeitgeber ohne vollständige Zeiterfassung verweigert Beschäftigten Beweismittel, die er bereithalten muss (und begibt sich selbst eines möglichen Mittels zum Gegenbeweis). Der rechtsuntreue Arbeitgeber darf im Prozess aber nicht gegenüber dem rechtstreuen Arbeitgeber bei der Beweislastverteilung privilegiert werden. Sonst würde der Nutzen einer Zeiterfassung ausgehöhlt werden.

12. Fazit

Das Arbeits- und Gesundheitsschutzrecht ist komplex und doch so einfach. Trotz erbitterter Diskussionen: Der Arbeitgeber hat die ganze Arbeitszeit zu erfassen – in einem objektiven, verlässlichen und zugänglichen System. Das bedeutet vor allem, mit vollständigen, richtigen, nicht manipulierbaren und aus sich heraus verständlichen und zur Kontrolle einsehbaren Daten. Das ist der große Gewinn durch die Entscheidung des BAG vom 13.09.2022.

Der Betriebsrat bestimmt bei der Ausgestaltung der Zeiterfassung mit, nötigenfalls auch in der Einigungsstelle. Auf ein digitales System kann der Betriebsrat die Verhandlungen nicht beschränken – nur insoweit hat der Betriebsrat im BAG-Verfahren verloren. Doch in mitbestimmten Betrieben werden nicht digitale Systeme zur objektiven, verlässlichen und zugänglichen Arbeitszeiterfassung nicht in Betracht kommen, so dass diese nur für Kleinbetriebe praxisrelevante Beschränkung erforderlichenfalls durch die Einigungsstelle überwunden wird. Denn ein Spruch zu Anforderungen eines Systems wird – gleich einem Lastenheft – Anforderungen entlang der drei Adjektive definieren, die nur mit einem digitalen System umsetzbar sind.

Für alle Betriebsräte, die die Zeiterfassung noch nicht geregelt haben, gibt das BAG das Signal, die Initiative zu ergreifen. Dort, wo schon Regeln zur Zeiterfassung bestehen, kann sich die Überprüfung lohnen, ob das gewählte System den drei Adjektiven des EuGH entspricht – objektiv, verlässlich und zugänglich – und die DSGVO von 2018 ausreichend berücksichtigt. Insgesamt hat der Betriebsrat, der beim BAG sein Verfahren „verloren“ hat, für alle Betriebsräte und Belegschaften gewonnen.

Die einzelnen Beschäftigten müssen nun von der Arbeitszeiterfassungspflicht auch im Überstundenprozess profitieren – die Arbeitgeber sollen sich nicht durch Rechtsverstoß einen Beweisvorteil verschaffen dürfen.

Siehe:

- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 13.09.2022, Aktenzeichen 1 ABR 22/21, www.bundesarbeitsgericht.de; Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 14.05.2019, Aktenzeichen C-55/18 („CCOO“), www.curia.europa.eu – Gebot der Zeiterfassung
- Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 27.07.2021, Aktenzeichen 7 TaBV 79/20, <https://openjur.de/> – Randnummer 42 ff. zur Debatte um das Initiativrecht zur Einführung einer technischen Überwachungseinrichtung aus § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG
- Landesarbeitsgericht München, Beschluss vom 22.05.2023, Aktenzeichen 4 TaBV 24/23, noch nicht veröffentlicht
- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 18.03.2014, Aktenzeichen 1 ABR 73/12, NZA 2014, Seite 855 – § 3 ArbSchG ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift, Mitbestimmung auch bei fehlender Regelungsbereitschaft des Arbeitgebers
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.08.2008, Aktenzeichen 9 AZR 1117/06, DB 2008, Seite 2030 – individueller Anspruch auf Gefährdungsbeurteilung
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 04.05.2022, Aktenzeichen 5 AZR 359/21, NZA 2022, Seite 1267 – keine Beweiserleichterung bei fehlender Arbeitszeiterfassung
- Müller, Die „neue“ Pflicht zur Arbeitszeiterfassung – Fragen und Antworten nach der BAG-Entscheidung, Rundbrief Nr. 57, April 2023, www.arbeitnehmer-anwaelte.de



Rechtsanwalt Dr. Rüdiger Helm, LL.M.

München

Was sind Europäische Betriebsräte?

Grundlagen der grenzüberschreitenden Interessenvertretung

Europäische Betriebsräte sind eine wichtige Ergänzung der nationalen Strukturen der Arbeitnehmerinteressenvertretung. Sie gelangen an Informationen, an die örtliche Betriebsräte und GBR- und KBR-Gremien nicht direkt herankommen, und sie ermöglichen einen grenzüberschreitenden Austausch und einen unmittelbaren Kontakt zur Konzernleitung.



→ Voraussetzungen der Gründung eines Europäischen Betriebsrats

Es gibt verschiedene Arten Europäischer Betriebsräte. Dazu zählen zunächst die Europäischen Betriebsräte im Sinn des Europäische-Betriebsräte-Gesetzes (EBRG). Diese Art von Gremium wird kurz als EBR bezeichnet. Ein EBR kann in Unternehmen oder Unternehmensgruppen gegründet werden, wenn diese in Europa mehr als 1000 Beschäftigte haben. Weitere Bedingung ist, dass in mindestens zwei Ländern jeweils mindestens 150 Beschäftigte tätig sind.

B

Zu den „Europäischen Betriebsräten“ im weiteren Sinn zählen auch SE-Betriebsräte. Sie entstehen mit der Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft (Societas Europaea, kurz SE genannt). Auch wenn es im Detail Unterschiede gibt, sind EBR und SE-Betriebsrat sehr ähnlich konzipiert. Die folgenden Ausführungen erstrecken sich daher auf beide Arten Europäischer Betriebsräte.

BG

DK

Europäische Betriebsräte als Ergänzung

Insgesamt gibt es derzeit ca. 1200 Europäische Betriebsräte. Sie lassen die Struktur der Interessenvertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) völlig unberührt. Betriebsräte sowie Gesamt- und Konzernbetriebsräte bestehen also bei Gründung eines Europäischen Betriebsrats mit sämtlichen Rechten fort.

D

Die Vielfalt Europäischer Betriebsräte

Welche Rechte ein Europäischer Betriebsrat hat, kann unterschiedlich sein. Das ist aus der Perspektive des deutschen Betriebsverfassungsrechts ungewöhnlich und liegt an der Konzeption der Richtlinien und Gesetze, auf deren Basis Europäische Betriebsräte gebildet werden. Die Rechte Europäischer Betriebsräte sind darin nicht verbindlich vorgegeben. Stattdessen liegt es in den Händen der Arbeitgeber und der europäischen Beschäftigten, über die Ausgestaltung des Europäischen Betriebsrats und seiner Rechte zu verhandeln. Nur für den Fall, dass bei diesen Verhandlungen keine Einigung erzielt werden kann, sieht das Gesetz eine Auffanglösung vor. Dadurch entsteht ein „EBR kraft Gesetzes“ bzw. „SE-BR kraft Gesetzes“.

In der weit überwiegenden Zahl der Verhandlungen kommt es jedoch zu einer Einigung, die in einer Vereinbarung niedergelegt wird. Diese Vereinbarung ist dann die Rechtsgrundlage für die Organisation und Tätigkeit des jeweiligen Europäischen Betriebsrats. Was das BetrVG für die Betriebsräte ist, ist also die Vereinbarung für die Europäischen Betriebsräte. Obwohl es deshalb schwierig ist, allgemeingültige Aussagen über die Rechte Europäischer Betriebsräte zu machen, gibt es in der Regel wesentliche Gemeinsamkeiten. Das liegt daran, dass vor dem Hintergrund einer gesetzlichen Auffanglösung verhandelt wird, deren Kernelemente den Inhalt der Verhandlung prägen.

Die Kernrechte Europäischer Betriebsräte

Ein Kernrecht Europäischer Betriebsräte besteht darin, dass sie regelmäßig über die Entwicklung der Geschäftslage des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe und die Perspektiven **informiert** und **angehört** werden. In diesem Rahmen sind unter anderem die wirtschaftliche und finanzielle Lage, die Beschäftigungslage, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäftslage und geplante Investitionen zu erörtern. Auch grundlegende Änderungen der Organisation und die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren gehören zu den Unterrichtsgegenständen. Die Themen der regelmäßigen Unterrichtung weisen erhebliche Überschneidungen mit den wirtschaftlichen Angelegenheiten auf, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz im Wirtschaftsausschuss behandelt werden (§ 106 BetrVG) – mit dem Unterschied, dass im Europäischen Betriebsrat über die Gesamtlage der Unternehmensgruppe in Europa zu berichten ist. Plant also zum Beispiel die schwedische Einzelhandels-Konzernmutter, dass die Warenlogistik in den Niederlanden, Deutschland und Österreich neu strukturiert werden soll, hat der EBR dazu einen anderen Einblick als der Wirtschaftsausschuss an einem der deutschen Betriebsstandorte.

Nach der gesetzlichen Auffanglösung findet die regelmäßige Unterrichtung und Anhörung nur einmal jährlich statt. Vereinbarungen sehen vielfach deutlich mehr gemeinsame Termine vor. So soll sichergestellt werden, dass die europäische Belegschaft über aktuelle Entwicklungen informiert ist und sich hierzu mit der Arbeitgeberseite austauschen kann.

EST

FIN

F

GR

IRL

I

HR

LV

LT

Zweites Kernrecht der europäischen Betriebsräte ist die Unterrichtung und Anhörung in Krisensituationen mit grenzüberschreitendem Bezug. Im Gesetz werden diese Krisensituationen als „außergewöhnliche Umstände“ bezeichnet. Außergewöhnliche Umstände sind insbesondere die Verlegung oder Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen sowie Massenentlassungen. Der grenzüberschreitende Bezug ist bereits dann gegeben, wenn die Entscheidung über die Durchführung in einem anderen Land getroffen wurde als jenem, in dem sie durchgeführt wird. Ob Europäische Betriebsräte verlangen können, dass die genannten Maßnahmen unterbleiben, bis das Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren abgeschlossen ist, wird unterschiedlich beantwortet.

L

M

NL

Die Vorteile Europäischer Betriebsräte

Im ersten Moment sind Betriebsratsmitglieder aus Deutschland oft enttäuscht darüber, dass Europäische Betriebsräte keine starken Mitbestimmungsrechte haben, sondern „nur“ Informations- und Beratungsrechte. Diese Rechte sind jedoch sehr wertvoll und können bei der Ausübung der eigenen Beteiligungsrechte nach dem BetrVG nutzbar gemacht werden:

A

Informationen zur wirtschaftlichen Gesamtlage

Über den Europäischen Betriebsrat können Informationen über die wirtschaftliche Gesamtlage des Konzerns sowohl in Deutschland als auch in Europa erlangt werden. Diese Informationen erstrecken sich auf die gesamte Unternehmensgruppe in Europa und reichen damit deutlich weiter als die Informationen, die ein deutscher Wirtschaftsausschuss erhält. Für diesen ist sehr umstritten, ob er Informationen zu Mutter- oder Schwestergesellschaften verlangen kann oder nur zu seinem eigenen Unternehmen.

PL

Die Informationsansprüche des Europäischen Betriebsrats gilt es mit Hilfe ökonomischer Sachverständiger, die jedenfalls nach der Auffanglösung in erforderlichem Umfang zur Unterstützung vom Europäischen Betriebsrat hinzugezogen werden können, effektiv zu nutzen.

P

Der Europäische Betriebsrat ermöglicht es auch, direkt mit der Leitung eines Unternehmens bzw. einer Unternehmensgruppe in Kontakt zu treten. Dies ist insbesondere für all diejenigen Interessenvertretungen wertvoll, die nicht bei der Konzernmutter angesiedelt sind.

RO

Austausch unter den Beschäftigten und Recht auf Verdolmetschung

Der Europäische Betriebsrat kann Informationen nicht nur von der Arbeitgeberseite erlangen. Eine wichtige Quelle gegenseitiger Information sind die Mitglieder selbst. Von großer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, dass den Mitgliedern des Europäischen Betriebsrats jedenfalls nach der gesetzlichen Auffanglösung ein Recht auf Verdolmetschung der Sitzungen zusteht. Dieses Recht erstreckt sich auch auf die

S

SK

rein internen Sitzungen des EBR/SE-BR, die vor den gemeinsamen Treffen mit der Arbeitgeberseite stattfinden. Von Bedeutung ist ebenfalls, dass die Sitzungen des Europäischen Betriebsrats – jedenfalls nach der gesetzlichen Auffanglösung – in Präsenz stattfinden, die Mitglieder sich also persönlich kennenlernen und Vertrauen zueinander aufbauen können. Dadurch entsteht ein intensiver Austausch frei von Sprachbarrieren, der ohne diese Rahmenbedingungen nicht möglich wäre.

SLO

S

Forum für Beratung diverser Belange

In den gemeinsamen Sitzungen mit dem Arbeitgeber können zudem diverse Themen erörtert werden, die aus Arbeitnehmerperspektive grenzüberschreitend relevant sind. Diese können ganz verschiedene Bereiche umfassen, wie zum Beispiel allgemeine Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Chancengleichheit, der ökologischen Nachhaltigkeit etc. Der Austausch ermöglicht es, „best practices“ zu entwickeln und zu verbreiten.

CZ

Vielfältige Möglichkeiten

Die vielfältigen Möglichkeiten, die Europäische Betriebsräte zur Informationsgewinnung und zur Diskussion sowohl mit der Arbeitgeberseite als auch der Beschäftigten untereinander haben, gilt es zu nutzen. Wurde in einer Unternehmensgruppe mit Standorten in mehreren Mitgliedstaaten der EU oder des Europäischen Wirtschaftsraums noch kein Europäischer Betriebsrat gebildet, empfiehlt es sich, mit Hilfe sachverständiger Unterstützung die Möglichkeit der Gründung prüfen zu lassen und ggf. das Verhandlungsverfahren einzuleiten.

H

CY

Siehe:

- Statistisches zu Europäischen Betriebsräten: <https://ewcdb.eu/stats-and-graphs>
- Zum Meinungsstand über einen Unterlassungsanspruch der Europäischen Betriebsräte: Blanke/Hayen/Kunz/Carlson, Europäische-Betriebsräte-Gesetz, 3. Auflage, Seite 587
- Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses bezüglich anderer Unternehmen im Konzern: Hjort und andere, Leitfaden für den Wirtschaftsausschuss, 4. Auflage, Seite 61

Der Beitrag ist in ähnlicher Form in der Zeitschrift **Arbeitsrecht im Betrieb** (AiB) erschienen.



Rechtsanwältin Dr. Sandra Carlson, LL.M.

Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Nürnberg

Zur Beachtung

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

Unsere Kanzleien

10405 Berlin | dka Rechtsanwälte | Fachanwälte

Marion Burghardt*, Christian Fraatz*, Dieter Hummel, Mechtild Kuby*, Nils Kummert*, Sebastian Baunack*, Dr. Lukas Middel*, Sandra Kunze*, Dr. Silvia Velikova*, Damiano Valgolio*, Anne Weidner*, Daniel Weidmann*, Dr. Raphaël Callsen*, Wolfgang Daniels*, Anna Gilsbach, LL.M., Benedikt Rüdesheim, LL.M.*, Micha Heilmann, Janine Kaldeweier, Eleonora Storm
Immanuelkirchstraße 3 - 4

10405 Berlin

Telefon: 030 4467920 | Fax: 030 44679220

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

22303 Hamburg | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft

Klaus Müller-Knapp, Jens Peter Hjort*, Manfred Wulff*, Andreas Bufalica*, Daniela Becker, Simon Dilcher*, Dr. Julian Richter*, Christopher Kaempf*, Dr. Ragnhild Christiansen*, Marek Beck, LL.M.*, Carolin Warnecke, Anna Harms, Madlen Lübker*

Kaemmererufer 20

22303 Hamburg

Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999

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

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

Simon Dilcher*, Dr. Julian Richter*

Kronshagener Weg 105

24116 Kiel

Telefon: 0431 90880123 | Fax: 0431 90880124

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

28195 Bremen | Rechtsanwälte Dette Nacken Ögüt & Kollegen

Dieter Dette*, Michael Nacken*, Dr. jur. Pelin Ögüt*, Markus Barton*, Simon Wionski*, Christoph Gottbehüt, Mira Gathmann*, Paul Troeger, Antonia Kuksa, Tomke Pietruska, Joachim Lubkowitz

Bredenstraße 11

28195 Bremen

Telefon: 0421 6990150 | Fax: 0421 69901599

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

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

30165 Hannover | Arbeitnehmeranwälte Hannover

Eva Büchele*, Sebastian Büchele-Stoffregen*, Sabrina Burkart*, Ute Kahl*,
Annika Wheeler*, Svenja Meergans, Christine Matern, Norbert Schuster

Schulenburg Landstraße 20b

30165 Hannover

Telefon: 0511 700740 | Fax: 0511 7007422

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

44137 Dortmund | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*, Güldemet Kekeç, Jenna Gerlinger

Kampstraße 4A (Krügerpassage)

44137 Dortmund

Telefon: 0231 3963010 | Fax: 0231 822014

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

48145 Münster | Meisterernst Düsing Manstetten

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

Oststraße 2

48145 Münster

Telefon: 0251 520910 | Fax: 0251 5209152

info@meisterernst.de | www.meisterernst.de

60313 Frankfurt am Main | Büdel Rechtsanwälte

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

Petersstraße 4

60313 Frankfurt am Main

Telefon: 069 13385810 | Fax: 069 133858114

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

**60322 Frankfurt am Main | franzmann. geilen. brückmann.
fachanwälte für arbeitsrecht**

Armin Franzmann*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann*,
Kathrin Poppelreuter*, Kathrin Schlegel*, Ronja Best*,
Lea Sophia Wittig, Jan Tretow*, Dr. Dietrich Growe*

Falkensteiner Straße 77

60322 Frankfurt

Telefon: 069 15392820 | Fax: 069 15392821

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

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

65185 Wiesbaden | Schütte, Lange & Kollegen

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

Adolfsallee 22

65185 Wiesbaden

Telefon: 0611 9500110 | Fax: 0611 95001120

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

70176 Stuttgart | Bartl Mausner Horschitz /Anwaltskanzlei

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

Johannesstraße 75

70176 Stuttgart

Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320

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

77652 Offenburg | MARKOWSKI Arbeitsrecht - Kanzlei für Arbeitnehmer:Innen und Betriebsräte

Jürgen Markowski*, Julia Deiss

Turmgasse 3

77652 Offenburg

Telefon: 0781 96052440 | Fax: 0781 96052449

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

79098 Freiburg | Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*,

Berater für kollektives Arbeitsrecht: Prof. Dr. Sérgio Fortunato

Wilhelmstraße 10

79098 Freiburg

Telefon: 0761 3879211 | Fax: 0761 280024

kanzlei@hegarhaus.de | www.hegarhaus.de

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

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

Susanne Gäbelein, Christine Steinicken*, Andreas von Fumetti

Schwanthalerstraße 73

80336 München

Telefon: 089 51701660 | Fax: 089 51701661

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

* Fachanwältinnen für Arbeitsrecht

90429 Nürnberg | Manske & Partner

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

Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 307319800

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

91522 Ansbach | Manske & Partner (Zweigstelle)

Andreas Bartelmeß* u. a.

Karlsplatz 2

91522 Ansbach

Telefon: 0981 97780800

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

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Impressum

→ Der Rundbrief der Anwaltskooperation **ArbeitnehmerAnwälte** wird herausgegeben von den Rechtsanwälten

- **Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft**
Kaemmererufer 20
22303 Hamburg
Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 65066699
kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
Partnerschaftsregister: AG Hamburg, PR 816



Redaktion

Rechtsanwalt Dr. Julian Richter,
Fachanwalt für Arbeitsrecht

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

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

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

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