

# Rundbrief

## ARBEITNEHMERANWÄLTE

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

### **Manske & Partner**

Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 265150

kanzlei@manske-partner.de

www.manske-partner.de



### **Zutritt der Gewerkschaft zum Betrieb**

Rechtsgrundlagen und praktisches Vorgehen. | Seite 3

### **Keine Abmahnung für Betriebsratsmitglieder ...**

... wegen Fehlern bei der Betriebsrattätigkeit. | Seite 7

### **Elterngeld Plus – mehr Geld bei Teilzeit in Elternzeit**

Das Wichtigste der komplizierten Neuregelung. | Seite 11

### **Betriebsrats-Schulung und Kostenübernahme**

Spezielschulung für konzernweite IT-Arbeitsgruppe erforderlich. | Seite 16



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, Nürnberg, Stuttgart und Wiesbaden.

Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

[www.arbeitnehmer-anwaelte.de](http://www.arbeitnehmer-anwaelte.de)

# Zutritt der Gewerkschaft zum Betrieb

## Rechtsgrundlagen und praktisches Vorgehen

Das Recht externer Gewerkschaftsvertreter(innen), Betriebsgelände und -gebäude zu betreten, ist nicht nur für die Gewerkschaften selbst von großer Bedeutung. Auch Betriebs- und Personalräte, Vertrauensleute und viele weitere Beschäftigte sind immer wieder auf den Besuch von Gewerkschaftssekretär/-innen am Arbeitsplatz angewiesen, damit die Probleme der Arbeitswelt genau dort besprochen werden, wo sie entstehen: im Betrieb. Was ist in der Praxis zu beachten?



> Dass im Zeitalter der prekären Beschäftigung der Zutritt nicht jedem Arbeitgeber schmeckt, liegt auf der Hand. Da es »hinter verschlossenen Türen« viel leichter fällt, die Forderungen der eigenen Belegschaft nach fairen Arbeitsbedingungen, nach tariflicher Entlohnung oder nach der Gründung eines Betriebsrats in Schach zu halten, versuchen viele Unternehmen, Gewerkschaftsbesuchen am Arbeitsplatz mit allen juristischen Mitteln Steine in den Weg zu legen. Damit solche Versuche erfolglos bleiben, muss vor einem Besuch im Betrieb rechtlich sehr gründlich gearbeitet werden. Denn bereits kleine juristische Fehler bei der Geltendmachung des Zutrittsrechts erlauben es findigen Arbeitgeberanwälten/-innen, den Besuch der Gewerkschaft zu vereiteln.

Bei der Vorbereitung eines Betriebsbesuchs gilt es zunächst, genau zwischen den beiden verschiedenen Rechtsgrundlagen des gewerkschaftlichen Zutrittsrechts zu unterscheiden. Ausschlaggebend ist dabei der Zweck des Besuchs im Betrieb:

- 1.** Fordert eine Gewerkschaft Zugang zum Betriebsgelände, um dort ihre eigenen Rechte und Aufgaben wahrzunehmen, ergibt sich das Zutrittsrecht aus der im Grundgesetz verbürgten Koalitionsfreiheit (Artikel 9 Absatz 3 GG). Hierzu gehören etwa Besuche zum Zwecke
  - der Information der Belegschaft über die politischen Ziele der Gewerkschaft,
  - der Vorbereitung auf eine Tarifrunde
  - oder der Mitgliederwerbung.

Leider behandelt die Rechtsprechung das Zutrittsrecht aus dem Grundgesetz so zurückhaltend, dass Gewerkschaftsbesuche in Betrieben ohne Betriebsrat nur in großen Zeitabständen möglich sind.



2. Will die Gewerkschaft hingegen die Rechte und Aufgaben wahrnehmen, die ihr im Betriebsverfassungsgesetz eingeräumt werden, oder bestehende Interessenvertretungs-Gremien im Betrieb (BR, JAV, Wahlvorstand und Wirtschaftsausschuss) bei ihrer Arbeit unterstützen, so fußt ihr Zutrittsrecht auf dem wesentlich umfassenderen betriebsverfassungsrechtlichen Zutrittsrecht (§ 2 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz).

### Das Zutrittsrecht aus dem Grundgesetz

Dass es ein auf das Grundgesetz gestütztes Zutrittsrecht der Gewerkschaften zum Zwecke der »Selbstdarstellung« und Mitgliederwerbung gibt, hat das Bundesarbeitsgericht mittlerweile in zwei grundlegenden Entscheidungen in den Jahren 2006 und 2010 festgestellt. Diese Entscheidungen sind aber leider sehr lebensfremd. So erklärt das BAG in der Entscheidung von 2010 etwa, ein Gewerkschaftsbesuch pro Kalenderhalbjahr sei »**typischerweise genügend, um für die eigene Sache zu werben**«. Für häufigere Besuche bedarf es also einer guten Begründung. Und auch was die Anmeldung der Gewerkschaft im Betrieb betrifft, sind die Gerichte sehr streng. Hier muss also penibel gearbeitet werden:

- Zunächst sollte im Anmeldungsschreiben die branchenmäßige **Zuständigkeit** der Gewerkschaft für den konkreten Betrieb dargelegt werden. Meist genügt dafür ein Auszug aus der eigenen Satzung, in schwierigen Fällen sollte aber ggf. intensiver recherchiert werden. Ist die Gewerkschaft im Betrieb »**durch Mitglieder vertreten**«, sollte man das hier ebenfalls nachweisen (Einzelheiten dazu weiter unten), auch wenn das im Rahmen des Artikels 9 Absatz 3 GG nicht zwingend notwendig ist. Des Weiteren ist der **Zweck** des Gewerkschaftsbesuchs zu nennen, also zum Beispiel die »**Mitgliederwerbung**« oder die »**Information der Belegschaft über die anstehende Tarifrunde**«.
- Die Vertreter(innen) der Gewerkschaft, die das Zutrittsrecht ausüben, müssen persönlich benannt werden.
- Außerdem muss die **Anmeldung rechtzeitig** erfolgen. In der Entscheidung von 2010 fordert das BAG hierfür »**eine Regelfrist von einer Woche**«.

- Und schließlich sollte die Anmeldung zur Vermeidung juristischer Angriffsfläche auch bereits die Erklärung enthalten, dass Gespräche mit Beschäftigten auf deren **Pausenzeiten** sowie auf den Zeitraum unmittelbar **vor und nach der Arbeit** beschränkt werden. Sind die Pausenzeiten bekannt, so sollte die Anmeldung am besten zu dieser Uhrzeit erfolgen.

Aus Beweisgründen sollte die Anmeldung stets in geschriebener Form erfolgen und der Zugang dokumentiert werden, zum Beispiel durch eine Fax-Sendebestätigung.

### Das betriebsverfassungsrechtliche Zutrittsrecht

Gemessen an diesen strengen Vorgaben nimmt sich das in § 2 Absatz 2 BetrVG garantierte Zutrittsrecht geradezu komfortabel aus. Schließlich gibt es hier weder eine einwöchige Ankündigungsfrist, noch ist es auf zwei Besuche pro Kalenderjahr beschränkt. In der Praxis erweist es sich daher als wesentlich geeigneter für die Arbeit der Gewerkschaft im Betrieb, sobald ein erstes Gremium gewählt wurde, das eine(n) Gewerkschaftsvertreter(in) zu seiner Unterstützung in den Betrieb einlädt.

Was die einzelnen Voraussetzungen für die wirksame Ausübung des betriebsverfassungsrechtlichen Zutrittsrechts betrifft, so gibt es hier ein paar Unterschiede zum oben beschriebenen grundgesetzlichen Zutrittsrecht.

- Zum einen muss die Gewerkschaft darlegen, dass sie »**durch Mitglieder im Betrieb vertreten**« ist. Da sie dem Arbeitgeber aus Angst vor Repressalien gegen die organisierten Kolleg(inn)en in der Regel keine Namen nennen wollen, muss dieser Nachweis durch notarielle Urkunden geführt werden (§ 58 Absatz 3 Arbeitsgerichtsgesetz). Im Streitfall muss man also mit einigen gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten des Betriebs in einem Notariat vorsprechen und sich beglaubigen lassen, dass die Gewerkschaft im fraglichen Betrieb bereits verankert ist.
- Zum anderen muss bei der Nennung des **Besuchszwecks** berücksichtigt werden, dass gerade nicht auf »eigene« Gewerkschaftsrechte aus dem Grundgesetz (Mitgliederwerbung usw.), sondern entweder auf die im BetrVG ausdrücklich genannten Gewerkschaftsrechte und -aufgaben Bezug genommen oder erklärt wird, dass der Besuch der Unterstützung des BR, der JAV, des Wahlvorstands oder des Wirtschaftsausschusses dient.
- Außerdem sollte **auch das Gremium** (für die JAV ggf. der BR) dem Arbeitgeber mitteilen, dass es eine(n) Gewerkschaftsvertreter(in) eingeladen hat. Das geht auch »pauschal« für alle künftigen Sitzungen.
- Auch hier muss sich ein(e) Gewerkschaftsvertreter(in) **namentlich** anmelden. Allerdings beträgt die Anmeldefrist nur 36 bis 48 Stunden.

### Durchsetzung des Zutrittsrechts

Verweigert der Arbeitgeber das Zutrittsrecht, kann es im Wege der einstweiligen Verfügung gerichtlich durchgesetzt werden.



## Zutrittsrechte auch für Spartengewerkschaften?

Das hier Festgehaltene gilt für die mitgliederstarken Gewerkschaften der Bundesrepublik, die in der Lage sind, die Interessen ihrer Mitglieder notfalls auch im Wege des Arbeitskampfes durchzusetzen. Ob die hier beschriebenen Zutrittsrechte auch den kleinen so genannten Spartengewerkschaften zustehen, die heute in manchen Betrieben mit den großen Branchengewerkschaften konkurrieren, kommt auf den Einzelfall an. Als Faustregel dürfte sich aber festhalten lassen, dass kleine Koalitionen, die nicht über eine relevante Organisationsmacht und Arbeitskampfbereitschaft verfügen, nur die Zutrittsrechte aus dem Grundgesetz, nicht aber auch die betriebsverfassungsrechtlichen Zutrittsrechte geltend machen können.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass am gewerkschaftlichen Zutrittsrecht kaum zu rütteln ist, wenn die beteiligten Gremien und Gewerkschaftssekretäre/-innen sehr genau auf die rechtlichen Vorgaben achten. Selbst kleine Fehler ermöglichen es unredlichen Arbeitgebern aber, das für die Arbeit der Betriebsräte und Gewerkschaften in den deutschen Betrieben unerlässliche Zutrittsrecht der Gewerkschaften zu sabotieren. Hier ist nicht nur der Gesetzgeber gefragt. Auch die deutschen Arbeitsgerichte müssen einsehen, dass in der betrieblichen Praxis nicht jeder kleine Arbeitsschritt zuvor auf die Goldwaage gelegt werden kann, und ihre konservative Haltung in Zutrittsrechtsfragen überdenken.

### Siehe:

- Zum grundgesetzlichen Zutrittsrecht: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28.02.2006, Aktenzeichen 1 AZR 460/04, NZA 2006, Seite 798; Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22.06.2010, Aktenzeichen 1 AZR 179/09 NZA 2010, Seite 1365
- Übersichten zu eigenen Rechten und Aufgaben der Gewerkschaften im Betrieb: Fitting, BetrVG, 28. Auflage, § 2, Randnummer 65; Berg in Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, BetrVG, 15. Auflage, § 2, Randnummer 74
- Zur Ankündigung von Gewerkschaftsbesuchen bei allen künftigen Sitzungen: Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 28.02.1990, Aktenzeichen 7 ABR 22/89, NZA 1990, Seite 660
- Zur gerichtlichen Durchsetzung des Zutrittsrechts: Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 12.11.2013, Aktenzeichen 6 TaBVGa 2/13; Landesarbeitsgericht Rostock, Beschluss vom 11.11.2013, Aktenzeichen 5 TaBVGa



Daniel Weidmann

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin



# Keine Abmahnung für Betriebsratsmitglieder ...

## ... wegen Fehlern bei der Betriebsratstätigkeit

Manch Arbeitgeber ärgert sich doch sehr, wenn Betriebsratsmitglieder ihre betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben ernst nehmen. Schießen die engagierten Betriebsratsmitglieder dann übers Ziel hinaus und verletzen ihre betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten, wird das gerne zum Anlass für den Versuch einer Sanktionierung genommen – zu Unrecht, wie das Bundesarbeitsgericht 2015 noch einmal festgestellt hat.



- > In dem entschiedenen Fall versandte der Betriebsratsvorsitzende eine Betriebsvereinbarung an alle Arbeitnehmer des Konzerns. Hierfür erteilte der Arbeitgeber eine Abmahnung: Der Betriebsratsvorsitzende habe gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen. Er habe sich unberechtigt an die Mitarbeiter des gesamten Konzerns gewandt, denn er habe sich nur an die Arbeitnehmer seines Betriebs wenden und auch nur an diese die Betriebsvereinbarung versenden dürfen. In der Abmahnung drohte der Arbeitgeber an, beim Arbeitsgericht den Ausschluss aus dem Betriebsrat zu beantragen, wenn es wieder zu einem pflichtwidrigen Verhalten kommen sollte. Gegebenenfalls könne auch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht kommen.

## **Keine Abmahnung wegen Verletzung betriebsverfassungsrechtlicher Pflichten**

Bei Betriebsratsmitgliedern hat der Arbeitgeber zu unterscheiden: Wurden Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis oder – wie im Fall des Bundesarbeitsgerichts – aus dem Betriebsverfassungsgesetz verletzt? Mit einer klassischen Abmahnung rügt der Arbeitgeber nämlich, der Arbeitnehmer habe seine arbeitsvertraglichen Pflichten missachtet. Die in der Abmahnung enthaltene Drohung, das Arbeitsverhältnis könnte auch gekündigt werden, wenn sich das vermeintliche Fehlverhalten wiederholt, kann nur Fälle betreffen, in denen der Arbeitnehmer eine Pflicht, die ihm wegen seines Arbeitsvertrages obliegt, verletzt hat. In dem oben skizzierten Fall hatte der Betriebsratsvorsitzende jedoch allenfalls eine Pflicht verletzt, die ihm in seiner Eigenschaft als Betriebsratsmitglied oblag. Er konnte die Pflichtverletzung auch nur deshalb begehen, weil er Betriebsratsmitglied war. Ein Arbeitnehmer, der ein solches Amt nicht innehat, käme erst gar nicht in die Situation, einen solchen angeblichen Pflichtenverstoß zu begehen.

In ständiger Rechtsprechung geht das Bundesarbeitsgericht daher davon aus, dass Betriebsratsmitglieder wegen einer pflichtwidrigen Amtstätigkeit nur dann abgemahnt werden können, wenn diese Verletzung von Pflichten aus dem Betriebsratsamt gleichzeitig eine Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis darstellt. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn ein Betriebsratsmitglied sich nicht ordnungsgemäß beim Arbeitgeber abmeldet, bevor es Betriebsratsaufgaben wahrnimmt. Hier betrifft das unterlassene Abmelden vor Aufnahme der Betriebsratsamtstätigkeit auch die geschuldete Arbeitsleistung. Deshalb ist auch eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis berührt, nämlich die, nicht unentschuldig der Arbeit fernzubleiben. Verletzt das Betriebsratsmitglied aber nur betriebsverfassungsrechtliche Amtspflichten, sind vertragsrechtliche Sanktionen, etwa eine spätere Kündigung, ausgeschlossen. Ist aber die Kündigung ausgeschlossen, dann hat der Arbeitgeber auch kein Recht, das Betriebsratsmitglied mit Kündigung zu bedrohen. Eine Abmahnung ist damit rechtswidrig.

## **Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte**

Wird eine solche rechtswidrige Abmahnung wegen Verletzung der Amtspflichten ausgesprochen und landet in der Personalakte, hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte. Hierbei kommt es dann nicht darauf an, ob eine Amtspflicht tatsächlich verletzt worden ist oder nicht. Wie oben dargestellt, ist die Abmahnung ein untaugliches Mittel, um die Amtspflichtverletzung eines Betriebsratsmitglieds zu sanktionieren. Schon deshalb ist die Abmahnung insgesamt aus der Personalakte zu entfernen. Dieser Entfernungsanspruch steht aber nur dem Betriebsratsmitglied selbst zu. Auch wenn eine Amtspflichtverletzung »abgemahnt« wurde, kann der Betriebsrat als Gremium die Entfernung einer solchen Abmahnung aus der Personalakte des Betriebsratsmitglieds nicht fordern. Es handelt sich um ein höchstpersönliches Recht des betroffenen Betriebsratsmitglieds. Dieses muss durch das Betriebsratsmitglied selbst durchgesetzt werden.





Allerdings handelt es sich ja um eine Abmahnung, die nur ergangen ist, weil das Betriebsratsmitglied seine Amtspflichten verletzt hat. Im Normalfall, wenn ein Arbeitnehmer eine Pflicht aus seinem Arbeitsvertrag vermeintlich verletzt und hierfür eine gegebenenfalls unberechtigte Abmahnung erhält, klagt er vor dem Arbeitsgericht in eigener Sache im sogenannten Urteilsverfahren. Dies ist die zutreffende Verfahrensart vor dem Arbeitsgericht für Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Soll jedoch eine Abmahnung aus der Personalakte entfernt werden, deren Hintergrund die vermeintliche Amtspflichtverletzung ist, dann ist die richtige Verfahrensart das Beschlussverfahren. Damit wird der Rechtsschutz von Betriebsratsmitgliedern gegen solche unberechtigten Abmahnungen erleichtert. Im Beschlussverfahren, also in der Verfahrensart, die üblicherweise stattfindet, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat vor dem Arbeitsgericht miteinander streiten, gilt nämlich der sogenannte Amtsermittlungsgrundsatz, und es fallen keine Gerichtskosten an. Damit wird dem zusätzlichen Risiko, das Betriebsratsmitglieder mit der Übernahme des Betriebsratsamts auf sich nehmen, Rechnung getragen.

Da es sich ferner um eine Streitigkeit handelt, die aus der Betriebsratsarbeit stammt, hat meines Erachtens das Betriebsratsmitglied, das im Beschlussverfahren die Entfernung einer solchen Abmahnung verlangt, die ausschließlich auf eine Amtspflichtverletzung gestützt ist, auch einen Kostenerstattungsanspruch (§ 40 BetrVG). Dies gilt natürlich nur dann, wenn die Abmahnung sich konkret mit der Betriebsrats Tätigkeit in Verbindung bringen lässt.



### **Betriebsverfassungsrechtliche »Abmahnung«?**

Kommt eine klassische Abmahnung wie oben beschrieben in vergleichbaren Fällen nicht in Betracht, stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber nicht vielleicht doch zumindest den betriebsverfassungsrechtlichen Pflichtenverstoß »abmahnen« kann. Ob eine solche rein betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung zulässig ist, ist in der juristischen Literatur sehr umstritten. Schließlich stellt § 23 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz klar, dass bei groben Verstößen gegen die betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften der Ausschluss des Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat durch den Arbeitgeber beantragt werden kann. Für eine betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung bleibt nach dem Wortlaut der Vorschrift erst mal kein Raum. Andererseits wird die Auffassung vertreten, dass zumindest als Vorwarnung ein Hinweis des Arbeitgebers erfolgen müsse, bevor er den Antrag auf Ausschluss aus dem Betriebsrat stellt. Unabhängig davon, welcher Auffassung man folgt: An einen solchen Antrag nach § 23 Absatz 1 BetrVG sind erhebliche Anforderungen zu stellen! Es muss nach der Rechtsprechung eine »objektiv erhebliche« und »offensichtlich schwerwiegende« Pflichtverletzung vorliegen, so dass unter Berücksichtigung aller Umstände die weitere Amtsausübung des Betriebsratsmitglieds untragbar erscheint. Liegt kein so schwerwiegendes Verhalten vor, kommt ein Ausschluss aus dem Betriebsrat nicht in Betracht. Ist der Pflichtverstoß jedoch nicht so schwerwiegend, kommt meiner Meinung nach auch eine darunter angesiedelte Sanktion nicht in Betracht. Erst Recht darf eine solche »betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung«, wenn sie doch ausgesprochen werden sollte, nicht in der Personalakte landen.

## Fazit

Betriebsratsmitglieder sind in der Ausübung ihrer Betriebsratsaufgaben gut geschützt. Sie können wegen der Verletzung von betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten, zumindest wenn nicht zugleich auch der Arbeitsvertrag verletzt worden ist, nicht abgemahnt werden. Sie können auch nicht betriebsverfassungsrechtlich »abgemahnt« werden. An ein Verfahren zum Ausschluss aus dem Betriebsrat sind sehr hohe Anforderungen zu stellen. Dies wird nur in Ausnahmefällen erfolgreich für den Arbeitgeber verlaufen. Das Betriebsverfassungsgesetz soll ermöglichen, dass Betriebsratsmitglieder die ihnen obliegenden Aufgaben aktiv und engagiert wahrnehmen. Damit einhergehend, gewährt es ihnen jedoch auch den Schutz, den sie benötigen, um nicht Repressalien ausgesetzt zu sein. Das hat das Bundesarbeitsgericht mit seiner Entscheidung 2015 nochmals deutlich gemacht.



### Siehe:

- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 09.09.2015, Aktenzeichen 7 ABR 69/13, NZA 2016, Seite 57 (keine Abmahnung wegen betriebsverfassungsrechtlichen Pflichtverstoßes)
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15.07.1992, Aktenzeichen 7 AZR 466/91, AiB 1993, Seite 184 (Abmahnung wegen unterlassener Abmeldung)
- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 04.12.2013, Aktenzeichen 7 ABR 7/12, AiB 2014, Seite 68 (Durchsetzung eines Entfernungsanspruchs durch das betroffene Betriebsratsmitglied selbst)
- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22.06.1993, Aktenzeichen 1 ABR 62/92, NZA 1994, Seite 184 (Anforderungen an einen Ausschluss aus dem Betriebsrat)



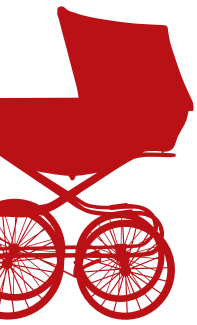
**Jürgen Markowski**

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Nürnberg

# Elterngeld Plus – mehr Geld bei Teilzeit in Elternzeit

## Das Wichtigste der komplizierten Neuregelung

Elterngeld hilft schon länger bei der Finanzierung der Elternzeit. Für Kinder, die ab dem 01.07.2015 geboren wurden, kann nun auch ein »Elterngeld Plus« bezogen werden, das mehr Flexibilität bringt und eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit attraktiver machen soll. Die gesetzliche Regelung ist kompliziert, aber es kann sich lohnen, von den neuen Möglichkeiten Gebrauch zu machen.



### > Teilzeit in Elternzeit

In der Elternzeit, die den Eltern Zeit mit dem Kind verschaffen soll, muss nicht notwendig ganz auf die Arbeit verzichtet werden. Viele Eltern arbeiten während der Elternzeit in **Teilzeit**, was den Wiedereinstieg nach der Elternzeit erleichtert. Die Teilzeittätigkeit schließt nicht aus, dass Elterngeld bezogen wird.

Besonders in diesen Teilzeit-Fällen ist das neue »Elterngeld Plus« interessant. Da die Eltern bei der Antragstellung die Wahl haben zwischen Elterngeld und Elterngeld Plus, ist es wichtig, die Unterschiede zu kennen. Zunächst muss man wissen: Auch beim normalen Elterngeld (»Basiselterngeld«) gibt es ein Teilzeit-Elterngeld. Eine Teilzeittätigkeit während des Elterngeldbezugs führt also nicht automatisch zum Elterngeld Plus. In der Regel wird aber, wenn während des Elterngeldbezuges in Teilzeit gearbeitet wird, das Elterngeld Plus in der Summe lukrativer sein als das Basis-Teilzeit-Elterngeld. Das bisher bekannte Basiselterngeld spielt also vor allem noch dann eine Rolle, wenn Eltern mit der Arbeit ganz aussetzen. Welche Art Elterngeld günstiger ist, sollte aber in jedem Fall ausgerechnet werden.

### Mit und ohne »Plus« – die Unterschiede

Generell soll das Elterngeld das ausfallende Einkommen zu einem gewissen Prozentsatz ersetzen. Fällt das gesamte Einkommen wegen kompletter Unterbrechung der Erwerbstätigkeit weg, sind es in der Regel, je nach Höhe des Einkommens, zwischen 65 % und 67 % des gesamten Einkommens (**Basiselterngeld**). Verringert sich das Einkommen lediglich, weil die Arbeitszeit verringert wird, so erhält man zwischen 65 % und 67 % der Differenz zwischen dem Einkommen vor der Geburt und dem Einkommen nach der Geburt (**Basis-Teilzeit-Elterngeld**).



Das Basis-Teilzeit-Elterngeld berechnet sich, vereinfacht dargestellt, folgendermaßen: Gezahlt werden für maximal 14 Monate zwischen 65 % und 67 % der Einkommenseinbuße, wobei hinsichtlich des Einkommens vor der Geburt maximal 2.770 Euro netto pro Monat berücksichtigungsfähig sind. Hinzu kommt für die Familie das Erwerbseinkommen aus der Teilzeittätigkeit, ohne dass hier eine nochmalige Anrechnung (etwa in Form eines Abzugs) stattfinden würde.

Das **Elterngeld Plus** berechnet sich genauso, allerdings ist der Monatsbetrag begrenzt auf maximal die Hälfte des Basiselterngeld-Betrages (also auf die Hälfte von 65 % bzw. 67 % des durchschnittlichen Einkommens vor der Geburt). Dafür werden aus jedem Monat, für den eine Berechtigung zum Bezug von Elterngeld gegeben ist, zwei Elterngeld-Plus-Monate, das heißt, der Bezugszeitraum verlängert sich. Damit kann die Gesamtleistung, also die Summe aller bezogenen Elterngeld-Einzelbeträge über den gesamten Bezugszeitraum, deutlich höher sein, als dies beim Bezug von Basis-Teilzeit-Elterngeld der Fall wäre. Das gilt selbst dann, wenn der monatliche Betrag des Elterngelds Plus wegen der Deckelung niedriger ist als das Basis-Teilzeit-Elterngeld.

Die Gesamtsumme des Elterngelds Plus ist immer maximal so hoch wie die Gesamtsumme des Basiselterngeldes. Auch beim Bezug von Elterngeld Plus findet keine weitere Anrechnung des Erwerbseinkommens aus der Teilzeittätigkeit statt, so dass dieses dem Familieneinkommen in voller Höhe zugutekommt.

### **Beispiel**

Ein Elternteil verdient vor der Geburt des Kindes **2.000 Euro** netto monatlich. Setzt es mit der Arbeit ganz aus, erhält es Basiselterngeld in Höhe von **1.300 Euro** monatlich (65 % von 2.000 Euro). Die Gesamtsumme betrüge bei zwölf Bezugsmonaten **15.600 Euro** ( $12 \times 1.300$  Euro).

Arbeitet der Elternteil dagegen während der Elternzeit in Teilzeit und verdient damit **900 Euro** netto monatlich – das heißt **1.100 Euro** weniger als vorher –, steht er vor der Entscheidung:

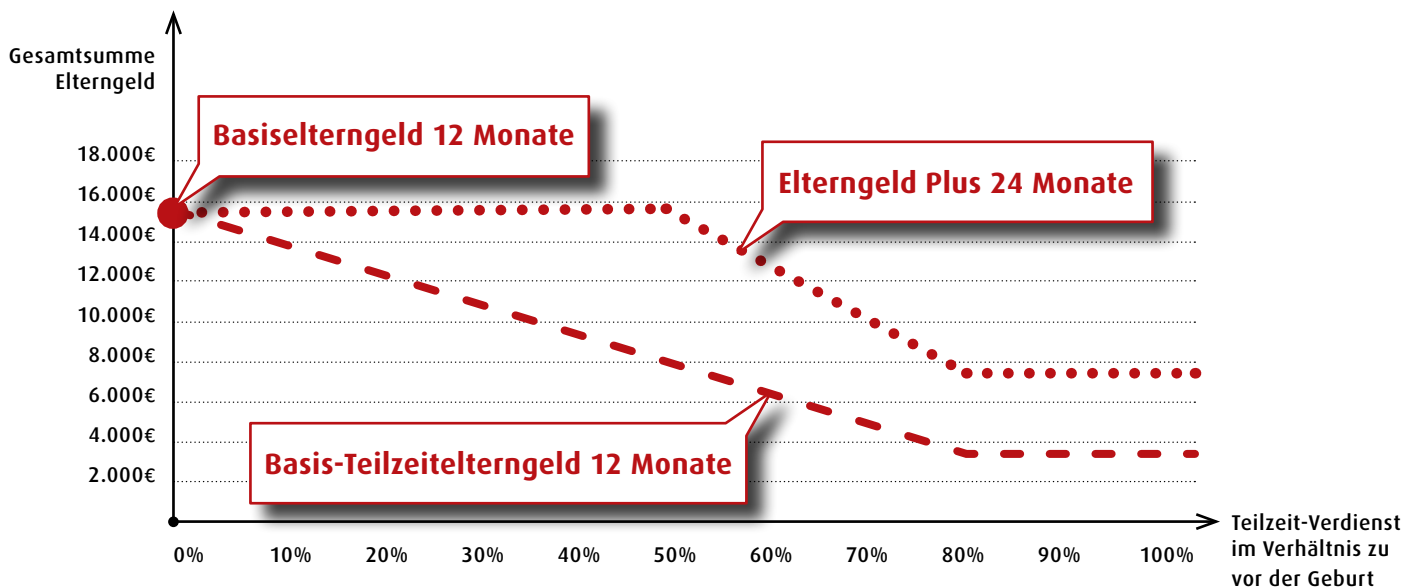
Das **Basis-Teilzeit-Elterngeld** beträgt 65 % von 1.100 Euro, also **715 Euro** monatlich. Über ein Jahr ergibt sich eine Gesamtsumme von **8.580 Euro** (12 × 715 Euro).

Beim **Elterngeld Plus** kommt mehr heraus: Der monatliche Betrag von an sich 715 Euro (65 % von 1.100 Euro) wird zwar gekürzt auf die Hälfte des Basiselterngeldes (1.300 Euro ÷ 2 = **650 Euro**). Nimmt man diese 650 Euro aber für zwei Jahre in Anspruch, ergibt sich eine Gesamtsumme von **15.600 Euro**.

Beim Elterngeld Plus haben also Eltern, die mehr als ein Jahr Elternzeit nehmen, die Möglichkeit, das Elterngeld zu »strecken« und dadurch insgesamt mehr Leistung zu erhalten. Im Beispiel beträgt der Vorteil 15.600 – 8.580 = **7.020 Euro**.

### Wie viel Elterngeld kann man insgesamt erhalten?

Drei Formen im Vergleich (Verdienst vor der Geburt: 2000 Euro netto)



### Kriterien für die Entscheidung

Die Frage, ob es sich eher lohnt, ganz auszusetzen und Basiselterngeld zu beziehen oder einer Teilzeittätigkeit mit Elterngeld Plus nachzugehen, hängt davon ab, wie groß die Einkommensdifferenz aufgrund der Teilzeittätigkeit wäre. Anhand dessen kann man Vergleichsrechnungen wie im obigen Beispiel machen. Dabei ist immer das erzielte Teilzeiteinkommen mit zu berücksichtigen. Internetrechner helfen (siehe unten).

Bei der Wahl zwischen Basiselterngeld, Basis-Teilzeit-Elterngeld und Elterngeld Plus können natürlich noch andere Faktoren als die erzielbare Gesamtsumme eine Rolle spielen. Auf jeden Fall muss berücksichtigt werden, dass beim Bezug von Elterngeld Plus der beziehende Elternteil in allen Elterngeld-Plus-Monaten alle Anspruchsvoraussetzungen nach dem BEEG erfüllen muss (das heißt etwa Wohnsitz bzw. gewöhnlicher Aufenthalt in der BRD, gemeinsamer Haushalt mit dem Kind, eigene Betreuung und Erziehung des Kindes, maximale Erwerbstätigkeit von 30 Wochenstunden – § 1). Dies unterscheidet den Anspruch auf Elterngeld Plus von der früheren – mit der Gesetzesänderung abgeschafften – optionalen Verlängerung des Auszahlungszeitraumes. Dabei wurde der Elterngeldbetrag halbiert und für die doppelte Anzahl von Monaten ausbezahlt; es handelte sich lediglich um eine geänderte Auszahlungsmodalität. Viele Paare können die zukünftige Berufsausübung nicht für die nächsten drei Jahre vorhersehen. Wer sich nicht sicher ist, wie es weitergeht und ob es überhaupt zur vollen Ausschöpfung der möglichen Elterngeld-Plus-Leistung kommen kann, ist unter Umständen mit einer höheren Rate und einem kürzeren Bezugszeitraum besser beraten.

### **Wann und wie lange?**

Elterngeld Plus kann sowohl in den ersten 14 Lebensmonaten als auch danach bezogen werden. Voraussetzung für den Bezug nach dem 14. Lebensmonat ist aber, dass mindestens ein Elternteil lückenlos ab dem 15. Lebensmonat Elterngeld Plus bezieht. Bei einer Unterbrechung, und sei es auch nur für einen Monat, verfallen alle verbleibenden Ansprüche auf Elterngeld Plus.

Ebenfalls neu eingeführt wurde der sogenannte **Partnerschaftsbonus**. Danach erhält jeder Elternteil vier zusätzliche Monatsraten Elterngeld Plus (also insgesamt acht zusätzliche Monatsraten), wenn beide Elternteile sich in vier aufeinanderfolgenden Lebensmonaten gemeinsam um das Kind kümmern und beide zwischen 25 und 30 Wochenstunden erwerbstätig sind. Die Regelung soll Paare begünstigen, die sich Berufsausübung und Kinderbetreuung teilen wollen. Über den gesamten Viermonatszeitraum müssen beide Eltern alle Voraussetzungen erfüllen.

Auch Alleinerziehende haben einen vergleichbaren Anspruch auf vier weitere Monate Elterngeld Plus, wenn sie die Voraussetzungen für den Bezug des Partnerschaftsbonus selbst erfüllen (Erwerbstätigkeit zwischen 25 und 30 Stunden in vier aufeinanderfolgenden Monaten) sowie die Voraussetzungen für den steuerlichen Entlastungsbetrag für Alleinerziehende erfüllen (§ 24b Absatz 1 und 2 Einkommensteuergesetz). Auch darf der andere Elternteil weder mit dem beziehenden Elternteil noch mit dem Kind in einer Wohnung leben. Eine Einkommensminderung ist jedoch – anders als bei Familien mit beiden Elternteilen – nicht erforderlich.

Mit dem Partnerschaftsbonus kann das Elterngeld Plus damit insgesamt für **maximal 36 Monate** bezogen werden, sofern alle Voraussetzungen erfüllt werden:

- 14 Monate Elterngeld unter Ausschöpfung der Partnermonate (wie bislang),
- Verdoppelung auf 28 Monate durch das Elterngeld Plus
- zuzüglich der 8 Monate Partnerschaftsbonus.



Besonderheiten beim Elterngeld Plus gelten für Geschwister, Mehrlingsgeburten und bei von der Anrechnung freigestellten Elterngeldbeträgen (also Elterngeldbeträge, die bei der Berechnung anderer Sozialleistungen, etwa Arbeitslosengeld II, unberücksichtigt bleiben). Hier werden im Wesentlichen der Mindestbetrag für den Geschwisterbonus, der Erhöhungsbetrag bei Mehrlingsgeburten sowie die anrechnungsfreien Beträge halbiert.

### Fazit

Das Elterngeld Plus ist eine interessante Option für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die länger als ein Jahr Elternzeit nehmen und währenddessen in Teilzeit arbeiten wollen. Eine erste Orientierung hierzu sollten nach Möglichkeit auch die Betriebsräte geben können. Wer von den Beschäftigten sich näher informieren will, dem sei die ausführliche Broschüre »Elterngeld, Elterngeld Plus und Elternzeit« des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend empfohlen, die dort auf der Homepage bestellt oder heruntergeladen werden kann, sowie der Elterngeldrechner auf der Seite [www.familien-wegweiser.de](http://www.familien-wegweiser.de).

Übrigens: Die Elternzeit führt weder zum Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat noch zum Verlust der Wählbarkeit. Ebenso sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Elternzeit aktiv wahlberechtigt.



### Siehe:

- § 2 Absatz 3, § 4 Absatz 3, Absatz 4 und Absatz 6 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) in der seit 01.01.2015 geltenden Fassung (für alle vor dem 01.07.2015 geborenen Kinder gilt das BEEG in der vorherigen Fassung weiter)
- Richtlinien zum Bundeselterngeld- und Elterngeldgesetz (BEEG), [www.elterngeld.net/pdf/Richtlinien.pdf](http://www.elterngeld.net/pdf/Richtlinien.pdf)
- [www.familien-wegweiser.de/Elterngeldrechner](http://www.familien-wegweiser.de/Elterngeldrechner)
- Rancke, Mutterschutz/Elterngeld/Elternzeit/Betreuungsgeld, 4. Auflage 2015



**Dr. Lisa Moos**

Rechtsanwältin, Hamburg

# Betriebsrats-Schulung & Kostenübernahme

## Spezialschulung für konzernweite IT-Arbeitsgruppe erforderlich

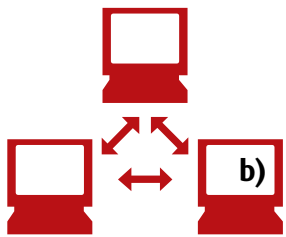
Betriebsräte beschließen, ihre Mitglieder zu Schulungen zu schicken, und oft lehnen die Arbeitgeber die Kostenübernahme ab, weil sie meinen, das BR-Mitglied benötige die Schulung nicht. Doch wann ist eigentlich die Entsendung erforderlich und verhältnismäßig? Das Arbeitsgericht Hamburg hatte darüber zu entscheiden, ob der BR jemanden zur Schulung entsenden kann, der Mitglied einer konzernweiten Arbeitsgruppe ist, die beim Konzern- und Gesamtbetriebsrat zu Fragen der Arbeitszeiterfassung auf IT-Basis gebildet ist. Im Fall hatten andere Mitglieder der Arbeitsgruppe die Kenntnisse bereits. Das Gericht entschied für die Schulung.



### **1. Erforderlichkeit**

#### **a) Grundkenntnisse**

Die Vermittlung von Grundkenntnissen des BetrVG ist unbestritten erforderlich. Denn Grundkenntnisse sind unabdingbare Voraussetzung für die BR-Arbeit. Der Arbeitgeber hat also die Kosten zu tragen.



## **b) Spezialwissen**

Bei Schulungen zu speziellen Themen muss der Betriebsrat abwägen, ob er die Schulung für erforderlich halten darf oder nicht. Um die Entsendung zu einer Schulung, die Spezialwissen vermittelt, ging es in dem Fall, den das Arbeitsgericht Hamburg zu entscheiden hatte. Die Schulung betraf ein Personaleinsatzplanungs- und Zeiterfassungssystem. Die Vermittlung von Spezialwissen ist nach bisheriger Rechtsprechung nur dann erforderlich, wenn der BR unter Berücksichtigung der konkreten Situation des Betriebs die Kenntnisse benötigt bzw. benötigen wird, um seine derzeitigen oder demnächst anfallenden Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können.

Hierzu hat das Arbeitsgericht Hamburg nunmehr zu Gunsten des Betriebsrats entschieden, dass es für die Erforderlichkeit der Schulung nicht notwendigerweise auf die konkrete Situation im Heimatbetrieb ankommt und welche Aufgaben und Anforderungen dort vom Betriebsrat zu bewältigen sind. Es reicht vielmehr aus, wenn das Betriebsratsmitglied sich als Mitglied der konzernweiten Arbeitsgruppe mit den dort zu bearbeitenden Fragen aus Konzernbetriebsrat und Gesamtbetriebsrat zu beschäftigen hat. Die dort zu behandelnden Themen müssen nicht notwendigerweise zugleich Probleme aus dem Heimatbetrieb sein.

Das Arbeitsgericht Hamburg hat außerdem bestätigt, dass es nicht erforderlich ist, dass alle Tagesordnungspunkte, die bei der Schulung bearbeitet werden, für die praktische Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Es hat klargestellt, dass es entscheidend darauf ankommt, ob die erforderlichen Themen überwiegen. Es reicht aus, wenn der Kern des Schulungsprogramms für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich ist. Werden auf der Schulung noch weitere Themenpunkte angeboten, die am Rande behandelt werden, so ist die Teilnahme an der Schulung weiterhin erforderlich. Auch der Austausch praktischer Erfahrungen wird vom Arbeitsgericht zutreffenderweise als anzuerkennender Bestandteil einer Betriebsratsschulung gewertet.

## **2. Verhältnismäßigkeit**

### **a) Kenntnisse anderer Mitglieder**

Die Entsendung des Betriebsratsmitglieds zu einer Schulung muss nach herrschender Meinung nicht nur erforderlich sein, sondern auch dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprechen. Dies ist dann der Fall, wenn die Schulungskosten unter Berücksichtigung des Inhalts und des Umfangs des vermittelten Wissens mit der Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebs zu vereinbaren sind.

In dem vom Arbeitsgericht Hamburg entschiedenen Fall hatten bereits andere Mitglieder der Expertengruppe die Spezialkenntnisse. Das Gericht sah eine Schulungsteilnahme dennoch als verhältnismäßig an: Denn es reicht gerade bei komplexen Themen nicht aus, wenn einzelne Mitglieder eines Expertengremiums über das notwendige Spezialwissen verfügen. Es ist vielmehr unentbehrlich, dass alle Mitglieder über das notwendige Spezialwissen verfügen, denn nur dann können sie ihre Unterstützungsleistung dem Gremium und gegenüber anderen Gremien erbringen. Es würde dem Zweck einer Expertengruppe widersprechen, wenn einzelne

»Experten« andere Mitglieder fachlich auf den aktuellen Stand bringen müssten und sich nicht mehr darauf konzentrieren könnten, als Fachleute andere Gremien und Mitglieder zu unterstützen und zu beraten.

## **b) Frühere Seminare**

Auch auf die Teilnahme an bereits besuchten Schulungen über komplexe Themen braucht sich der Betriebsrat nicht immer verweisen zu lassen. Denn, so hat das Arbeitsgericht Hamburg bestätigt, in Fällen, in denen es um komplexe, sich schnell weiterentwickelnde Themen geht, ist eine stetige Fortbildung unumgänglich. Dies gilt zum Beispiel bei Schulungen zu IT-Systemen, die regelmäßig einem Update unterzogen werden und der ständigen Fortentwicklung unterliegen.



### **Siehe:**

- **Arbeitsgericht Hamburg, Beschluss vom 20.08.2015, Aktenzeichen 7 BV 13/15 (rechtskräftig).**  
Die Entscheidung kann bei der Autorin angefordert werden.



**Maïke Hellweg**

Rechtsanwältin, Stuttgart

## Zur Beachtung

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

## Unsere Kanzleien

### **10405 Berlin | dka Rechtsanwälte | Fachanwälte**

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

### **22303 Hamburg | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft**

Klaus Müller-Knapp\*, Jens Peter Hjort\*, Manfred Wulff\*, Ute Kahl\*, Dr. Julian Richter\*, Andreas Bufalica\*, Dr. Lisa Moos, Heiner Fechner, Christopher Kaempff, Dr. Ragnhild Christiansen  
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 Öğüt\*, Dilek Ergün\*, Markus Barton, Simon Wionski, Christoph Gottbehüt  
Am Wall 190  
28195 Bremen  
Telefon: 0421 337570 | Fax: 0421 325836  
kooperation@arbeitsrecht-bremen.de | www.arbeitsrecht-bremen.de

### **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

**90429 Nürnberg | Manske & Partner**

Jürgen Markowski\*, Ute Baumann-Stadler\*, Beate Schoknecht\*, Sabine Feichtinger\*,  
Thomas Müller\*, Dr. Sandra B. Carlson\*, LL.M., Judith Briegel\*, Andreas Bartelmeß\*,  
Georg Sendelbeck\*, Axel Angerer, Magdalena Wagner, Sebastian Lohneis;

Berater der Kanzlei: Wolfgang Manske

Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 265150

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

\* Fachanwältin 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](http://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](http://www.formation01.com)
- Autorenportraits: Autoren