

Rundbrief

ARBEITNEHMERANWÄLTE

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



Kampf gegen Diskriminierung

Was können Betriebsräte tun? (*Windhorst*) | Seite 3

Die Behinderung der Betriebsratsarbeit ist strafbar

Ein neues Beispiel aus der Praxis (*Sendelbeck*) | Seite 11

Leiharbeitnehmer im Streik

Kein Einsatz im bestreikten Betrieb (*Wionski / Lubkowitz*) | Seite 14





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, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg/Kiel, Hannover, Mannheim, München, Münster, Nürnberg/Ansbach, Oer-Erkenschwick, Offenburg, Stuttgart und Wiesbaden.

Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Kampf gegen Diskriminierung

Was können Betriebsräte tun?

Wenn Betriebsräte mit Arbeitgebern verhandeln und gute Arbeitsbedingungen durchsetzen wollen, ist der Rückhalt in der Belegschaft besonders wichtig. Denn spielen Arbeitgeber Beschäftigte gegeneinander aus, schwächt dies die Position für alle. Die Belegschaft ist aber keine einheitliche Gruppe: Die Kolleginnen und Kollegen unterscheiden sich in Herkunft, Geschlecht, Religion oder sexueller Identität. Manche haben Behinderungen, alle sind unterschiedlich alt. Dass niemand wegen dieser Merkmale benachteiligt wird, muss der Grundkonsens im Betrieb sein. Nur gemeinsam lassen sich wirklich gute Arbeitsbedingungen für alle durchsetzen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bietet spezielle Möglichkeiten im Kampf gegen Diskriminierung im Betrieb.



I. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Seit 2006 gilt in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es beruht auf vier Richtlinien der Europäischen Union. Das Gesetz soll Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern oder beseitigen (§ 1 AGG). Es ist kein rein arbeitsrechtliches Gesetz, spielt aber für das Arbeitsleben eine große Rolle. Dort ist es anwendbar auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende, arbeitnehmerähnliche Personen und auch Bewerberinnen und Bewerber. Sie alle dürfen nicht wegen eines der in § 1 AGG genannten Gründe benachteiligt werden (§ 7 AGG).

Werden Beschäftigte dennoch benachteiligt, können sie Schadensersatz oder, wenn zum Beispiel ihr Persönlichkeitsrecht verletzt ist, eine angemessene Entschädigung verlangen (§ 15 Absatz 1 und 2 AGG).

Das Gesetz ist bei Arbeitgebern daher auf massiven Widerstand gestoßen. Arbeitgebervertreter warnten vor zahllosen Gerichtsverfahren. Die Realität sieht aber anders aus: Nur wenige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer trauen sich, gegen ihre Arbeitgeber zu klagen. Die Chancen, eine nennenswerte Entschädigung zu erhalten, sind gering. Zu groß ist die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes oder vor einem nicht mehr zumutbaren Konflikt mit den Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen oder der Geschäftsführung.

II. Einsatz der Betriebsräte: Vor dem Arbeitsgericht gegen Diskriminierung im Betrieb

Dass einzelne Personen sich nicht trauen, gegen Arbeitgeber zu klagen, wissen Betriebsräte nur zu gut. Immer wieder fragen Gremien sich, wie sie Kolleginnen und Kollegen konkret unterstützen können. Häufig ist das Ergebnis enttäuschend. Viele Ansprüche können Beschäftigte nur individuell in einem langwierigen Urteilsverfahren durchsetzen. Dies gilt auch für die Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche im AGG.

Das Gesetz sieht aber eine besondere Handlungsmöglichkeit für Betriebsräte vor, **die viele gar nicht kennen:** Bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das AGG können Betriebsräte vor dem Arbeitsgericht Unterlassung verlangen. So können sie zwar kein Geld für Betroffene einklagen, sie können sich aber dafür einsetzen, die Diskriminierung im Betrieb zu beenden.

In **§ 17 Absatz 2 AGG** ist geregelt:

„In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder



eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.“

III.

Beispiel aus der Praxis: Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht

Wenn der Betriebsrat – mit Unterstützung der Gewerkschaft oder einer Kanzlei – entscheidet, ob er ein Verfahren beim Arbeitsgericht einleitet, muss er zunächst eine Ungleichbehandlung erkennen. Dann muss er prüfen, ob die Benachteiligung nicht aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist und ob der Arbeitgeber tatsächlich einen groben Verstoß begangen hat. Ein Beispiel eines erfolgreichen Verfahrens findet sich in einem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu einer diskriminierenden Stellenausschreibung.

Erster Schritt: Gibt es Benachteiligung im Betrieb?

In diesem Verfahren ging es um folgenden Fall: Ein Arbeitgeber schrieb regelmäßig interne Stellen aus. Er suchte Verkäuferinnen und Verkäufer. Als Vergütung gab er immer nur die Tarifgruppen an, die auf das erste Berufs-/Tätigkeitsjahr ausgerichtet sind. Nach den Gehaltstarifverträgen erhöhte sich die Vergütung mit der Anzahl der zurückgelegten Berufs-/Tätigkeitsjahre. Der Betriebsrat fragte sich, ob diese Stellenausschreibung Bewerberinnen und Bewerber wegen des Alters benachteiligt.

Verboten sind nach dem AGG zum einen die **unmittelbaren** Benachteiligungen: Eine Kollegin oder ein Kollege wird zum Beispiel wegen der Herkunft, des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität weniger günstig behandelt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Solche unmittelbaren Diskriminierungen sind heutzutage eher selten. Heutige Arbeitgeber würden zum Beispiel kaum verkünden, dass sie Frauen weniger zahlen als Männern oder dass sie Angehörige bestimmter Religionen nicht einstellen.

Meistens ist die Diskriminierung versteckt. Das AGG verbietet daher auch sogenannte **mittelbare Benachteiligungen** (§ 3 Absatz 2 AGG). Das bedeutet: Es gibt dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die Personen wegen der Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.

Der Betriebsrat war der Ansicht, dass die Kriterien in der Stellenausschreibung (Vergütung nach der Tarifgruppe für erste Berufsjahre) ältere Bewerberinnen und Bewerber benachteiligen, und leitete ein Verfahren beim Arbeitsgericht ein. Das Arbeitsgericht sollte den Arbeitgeber verpflichten, solche Ausschreibungen zu unterlassen, damit auch ältere Beschäftigte die gleichen Chancen haben.

Das Verfahren zog sich bis zum BAG, das 2009 entschied: Die Beschränkung des Bewerberkreises in einer Stellenausschreibung auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im ersten Berufs-/Tätigkeitsjahr kann eine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters darstellen. Das Merkmal des ersten Berufs-/Tätigkeitsjahres ist zwar ein neutrales Kriterium. Es betrifft alle Bewerberinnen und Bewerber, nicht nur solche eines bestimmten Alters. Es werden aber typischerweise Bewerberinnen und Bewerber mit einem höheren Lebensalter ausgeschlossen. Dem BAG reichte es, dass die Ausschreibung geeignet war, Personen wegen des Alters zu benachteiligen.

Sachlicher Grund? Angemessenes Ziel?

Nicht jede Ungleichbehandlung oder Benachteiligung ist verboten. Benachteiligende Vorschriften, Kriterien und Verfahren darf der Arbeitgeber anwenden, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sind.

Im Verfahren vor dem BAG erklärte die Arbeitgeberin, sie wolle mit ihrer Ausschreibung nicht ältere Personen benachteiligen, sondern die Altersstruktur im Betrieb sichern. Außerdem gebe es Kostengründe: Die Filialen, in denen die Personen arbeiten sollen, seien umsatzschwach. Kostendeckung gebe es nur, wenn auch Beschäftigte dort arbeiten, die weniger Vergütung bekommen.

Ein rechtmäßiges Ziel sah das BAG in dieser Begründung der Arbeitgeberin nicht. Selbst wenn ihr Ziel legitim gewesen wäre, wäre die Maßnahme schon nicht geeignet gewesen. Es handelte sich immerhin um interne Stellenausschreibungen. Die Versetzung eines Arbeitnehmers im ersten Berufsjahr von einem auf den anderen Arbeitsplatz hätte somit keine Auswirkung auf die Altersstruktur und auch nicht auf die Kosten.

Grober Verstoß?

Betriebsräte können Verfahren nach § 17 Absatz 2 AGG nur nach groben Verstößen des Arbeitgebers einleiten. Die Anforderungen sind genauso hoch wie bei groben Verstößen gegen das Betriebsverfassungsgesetz (§ 23 BetrVG). Das Bundesarbeitsgericht sah hier auch einen groben Verstoß als gegeben an.

Ein Arbeitgeber begeht einen groben Verstoß, wenn er mehrmals und erkennbar gegen seine sich aus dem AGG ergebenden Pflichten verstoßen hat. Ein Verschulden ist dabei nicht notwendig.

Bei der Ausschreibung interner Stellen hat die Arbeitgeberin nach Ansicht des BAG grob gegen ihre Pflichten aus dem AGG verstoßen. In drei Stellenausschreibungen hatte sie interne Bewerberinnen und Bewerber, die sich nicht im ersten Berufs-/Tätigkeitsjahr der niedrigsten Vergütungsgruppe befanden, von einer Bewerbung ausgeschlossen. Der Betriebsrat durfte verlangen, dass bei künftigen internen Aus-

schreibungen nicht mehr die Angabe des ersten Berufs-/Tätigkeitsjahres im Sinne einer als Höchstforderung verstandenen Voraussetzung steht.

Das BAG betonte hier, dass die Arbeitgeberin ihre Ausschreibungspraxis trotz der Einwände des Betriebsrats fortgesetzt hat. Sie hätte nach Ansicht des Gerichts auf den Betriebsrat hören müssen.

Eine entsprechende Entscheidung gab es zu externen Stellenausschreibungen nicht, da die Arbeitgeberin diskriminierende externe Stellenausschreibungen bisher nicht veröffentlicht hatte. Daher gab es noch keinen Pflichtverstoß, weshalb das Arbeitsgericht keinen Unterlassungsanspruch annahm.

IV.

Beschwerdestelle - Mitbestimmung des Betriebsrats?

Das AGG regelt unter dem Abschnitt zu den Rechten der Beschäftigten, dass Beschäftigte das Recht haben, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs oder des Unternehmens zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder Dritten benachteiligt fühlen (§ 13). Hierfür muss es solche zuständigen Stellen erst einmal geben. Gerade in größeren Betrieben oder Unternehmen kann ein standardisiertes Verfahren sinnvoll sein. Natürlich ist es wichtig, dass Betriebsräte mitwirken. Sie kennen die Belegschaft und die Besonderheiten des Betriebs. Wie so häufig, kann es aber zu Konflikten um die Mitbestimmung kommen.

In einem Fall vor dem BAG stritten der Betriebsrat und die Arbeitgeberin um ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Einrichtung einer Beschwerdestelle im Betrieb.

Die Arbeitgeberin betrieb bundesweit Drogeriemärkte. In einem Rundschreiben im Dezember 2006 teilte sie mit, dass sie betriebliche Beschwerdestellen eingerichtet habe. Alle Beschäftigten sollten sich an diese Beschwerdestellen wenden, wenn sie meinten, dass sie wegen Gründen aus § 1 AGG benachteiligt werden. Der Betriebsrat wehrte sich gegen diese einseitige Regelung. Er berief sich auf sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG und rief die Einigungsstelle an. Er wollte mitbestimmen, an welchem Ort die Arbeitgeberin die Beschwerdestelle errichtet und wie sie diese personell besetzt.

Nachdem Arbeitgeberin und Betriebsrat sich nicht auf eine Einigungsstelle einigen konnten, setzte das Arbeitsgericht diese ein. Die Einigungsstelle erklärte sich aber für unzuständig; der Betriebsrat habe kein Mitbestimmungsrecht. Hiergegen ging der Betriebsrat vor, und dieses Verfahren wurde bis zum BAG geführt.

Das BAG entschied, dass es kein Mitbestimmungsrecht bei der Frage gebe, an welchem Ort der Arbeitgeber die Beschwerdestelle errichtet und wie er diese personell besetzt. Ein Initiativrecht habe der Betriebsrat aber grundsätzlich bei der Einfüh-

rung eines Beschwerdeverfahrens. Falls das Verfahren (wie im vorliegenden Fall) unternehmensweit eingeführt wird, habe aber der Gesamtbetriebsrat das Initiativrecht. Deshalb unterlag der örtliche Betriebsrat vor dem BAG.

Das BAG beschrieb das Mitbestimmungsrecht näher: Wenn eine Beschwerdestelle eingerichtet ist, darf der Betriebsrat (bzw. Gesamtbetriebsrat) **beim Beschwerdeverfahren mitbestimmen**. Das Beschwerdeverfahren nach § 13 Absatz 1 AGG betrifft das Verhalten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb. Der Betriebsrat darf Maßnahmen, die die Arbeitgeberin plant, mitgestalten und auch selbst initiativ werden. Durch ein standardisiertes Meldeverfahren wird das Verhalten im Betrieb gesteuert. Das Beschwerdeverfahren nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz betrifft gerade auch das Ordnungsverhalten der Beschäftigten und nicht nur das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten.



V.

• Diskriminierung in Betriebsvereinbarungen?

Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sollen gemäß § 17 Absatz 1 AGG im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des Diskriminierungsschutzes mitwirken.

Für Betriebsräte bedeutet dies vor allem, dass sie beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen aufpassen müssen. Verstößt eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung gegen das AGG, ist sie unwirksam. Betriebsräte sollten daher jede Regelung darauf prüfen, ob sie Kolleginnen und Kollegen zum Beispiel wegen der Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen kann. Das „können“ reicht – eine tatsächliche Benachteiligung muss nicht stattfinden.

So können zum Beispiel Kleidervorschriften Kolleginnen und Kollegen hinsichtlich ihrer Religion benachteiligen. Eine Regelung dazu, dass alle Beschäftigten am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine Bescheinigung vorlegen müssen, kann ältere Menschen häufiger nachteilig betreffen als junge. Altersabhängige Kriterien bei der Bildung von Gehaltsbändern können jüngere oder auch ältere Beschäftigte benachteiligen. An den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) wurde die Frage herangetragen, ob Regelungen in Tarifverträgen, nach denen Teilzeitkräfte erst Überstundenzuschläge erhalten, wenn sie über die Arbeitszeit einer Vollzeitkraft hinaus arbeiten, nicht nur eine Benachteiligung von Teilzeitkräften sind (was der Gerichtshof 2023 bereits entschieden hat), sondern auch eine Benachteiligung wegen des Geschlechts sein können, wenn überwiegend Frauen in Teilzeit arbeiten.

Benachteiligende Regelungen dürfen die Betriebsparteien nur vereinbaren, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sind. Bestimmte Kleidervorschriften können zum Beispiel aus Sicherheitsgründen notwendig sein.

VI.

• Schulung des Betriebsrats

Wie gezeigt wurde, bringt das Antidiskriminierungsrecht für Betriebsräte Handlungsmöglichkeiten, aber auch Pflichten. Damit richtig umzugehen – Diskriminierung zu erkennen, zu verhindern und zu bekämpfen –, ist nicht leicht. Die rechtlichen Zusammenhänge sind komplex. Betriebsräte haben hierzu einen Schulungsanspruch. Das Hessische Landesarbeitsgericht entschied im Jahr 2007, dass ein knapp viertägiges AGG-Betriebsratsseminar, das sich unter anderem mit Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats im Rahmen des AGG und der Ausarbeitung einer Musterbetriebsvereinbarung befasst, unabhängig davon erforderlich ist, ob konkrete Diskriminierungen oder Ungleichbehandlungen im Betrieb festgestellt wurden. Betriebsräte sollten sich dafür einsetzen, entsprechende Schulungen zu erhalten.

Siehe:

- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 18.08.2009, Aktenzeichen 1 ABR 47/08, Betriebs-Berater 2010, Seite 835 - diskriminierende Stellenausschreibung
- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 21.07. 2009, Aktenzeichen 1 ABR 42/08, Arbeit und Recht 2009, Seite 310 - Mitbestimmung beim Verfahren vor der betrieblichen Beschwerdestelle
- Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 19.10.2023, Aktenzeichen C-660/20, Arbeit und Recht 2024, Seite 204 (./. Lufthansa CityLine GmbH) - Benachteiligung von Teilzeitkräften bei Überstundenzuschlägen ab Vollzeitvolumen
- Europäischer Gerichtshof, Verfahren C-184/22 und C-185/22 (<https://curia.europa.eu>) - mittelbare Diskriminierung von Frauen bei Überstundenzuschlägen
- Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 25.10.2007, Aktenzeichen 9 TaBV 84/07, www.lareda.hessenrecht.hessen.de



Rechtsanwältin Julia Windhorst

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Wiesbaden

windhorst@wiesbaden-arbeitsrecht.com

Die Behinderung der Betriebsratsarbeit ist strafbar

Ein neues Beispiel aus der Praxis

Nachdem der Verfasser bereits im Jahr 2016 im Rundbrief einen der seltenen Fälle vorstellen durfte, in denen ein Geschäftsführer sich wegen Behinderung einer Betriebsratswahl strafbar gemacht hatte, gibt ein aktueller Fall erneut Anlass dazu, in strafrechtliche Sphären zu tauchen. Auch wenn die einschlägige Vorschrift des Betriebsverfassungsgesetzes häufig als reiner »Papiertiger« verschrien ist, kommt es gelegentlich doch vor, dass auf Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane die gerechte Strafe folgt.



- In einem Unternehmen wurde zum ersten Mal ein Betriebsrat gewählt. Die Wahl musste von Anfang an arbeitsgerichtlich begleitet werden. So beantragte der Arbeitgeber eine einstweilige Verfügung, um die Bildung des Wahlvorstands abbrechen zu lassen – erfolglos. Von Seiten der Gewerkschaft musste ein Eilverfahren auf Zutritt von zwei Gewerkschaftssekretären zur Wahlversammlung eingeleitet werden – erfolgreich. Es folgten unter anderem: die Wahlanfechtung durch den Arbeitgeber,

Veröffentlichung von Betriebsratskosten, der Aufbau einer Alternative zum Betriebsrat und die Verweigerung des Zugangs von zwei Gewerkschaftssekretären zu einer Betriebsratssitzung. Auch das Zutrittsrecht wurde durch eine einstweilige Verfügung durchgesetzt. In dem sodann im Frühjahr 2022 von der Gewerkschaft eingeleiteten Strafverfahren gemäß § 119 BetrVG spielte es zudem eine maßgebliche Rolle. Die Staatsanwaltschaft sah in der Verweigerung des Zugangs nämlich ein strafbares Verhalten.

Damit aber nicht genug. Die Arbeitgeberseite sah sich auch bemüßigt, den Betriebsratsvorsitzenden gegen dessen Willen und ohne Zustimmung des Betriebsrats an einen weiter entfernten Standort zu versetzen. Eine klare Verletzung der Vorgabe aus § 103 Absatz 3 BetrVG – Versetzungsschutz für Betriebsratsmitglieder –, die zu einem weiteren arbeitsgerichtlichen Eilverfahren und zum Eingang des Sachverhalts in die strafrechtliche Ermittlungsakte führte. Durch die arbeitgeberseitig aufgebaute Drohkulisse und den Druck auf den Betriebsratsvorsitzenden erkrankte dieser zudem für einige Zeit.

Kurz vor Weihnachten 2022 und damit knapp ein Dreivierteljahr nach Beginn des Strafverfahrens wurde ein Strafbefehl gegen einen der Geschäftsführer erlassen (Geldstrafe: 80 Tagessätze). Gegen diesen wendete sich der Geschäftsführer mit einem Einspruch. In der Folge wurde für Herbst 2023 eine mehrtägige Hauptverhandlung durch das zuständige Amtsgericht anberaumt. Kurz davor besann man sich auf Arbeitgeberseite dann allerdings eines Besseren. Die Verlockungen mehrerer öffentlicher Gerichtstermine unter Begleitung der Presse schienen doch nicht mehr so groß. Arbeitgeberseitig wurde der Einspruch gegen den Strafbefehl auf die Tagessatzhöhe beschränkt, so dass der Termin für die Hauptverhandlung aufgehoben wurde. Seit Mitte Oktober 2023 ist der Strafbefehl „wegen Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder“ rechtskräftig.

Fazit

Der Fall zeigt, dass es durchaus gelingen kann, Arbeitgeber(vertreter) wegen Behinderung der Betriebsratsarbeit strafrechtlich belangen zu lassen. Allerdings benötigt man hierfür einen langen Atem, wie die Verfahrensdauer zeigt. Zudem ist gute Dokumentation des Sachverhalts nebst Benennung der jeweiligen Zeugen mit ladungsfähiger Anschrift gegenüber der Staatsanwaltschaft das „A und O“. Da es sich bei § 119 BetrVG um ein sog. Erfolgsdelikt handelt, muss gegenüber der Staatsanwaltschaft konkret dargestellt werden, dass die rechtswidrigen Handlungen des Arbeitgebers bzw. seiner Vertreter nachteilige Auswirkungen für die Betriebsratsarbeit nicht nur haben sollten, sondern auch gehabt haben, vorliegend etwa die Erkrankung des Betriebsratsvorsitzenden. Auch die **Antragsfrist von drei Monaten** (§ 77b Strafgesetzbuch) ist für das Strafverfahren im Blick zu behalten, solange der Gesetzgeber das Versprechen aus dem Koalitionsvertrag noch nicht umgesetzt hat, das Erfordernis eines Strafantrags (§ 119 Absatz 2 BetrVG) zu streichen.

Im Regelfall sollte ein Strafverfahren nach § 119 BetrVG über die im Betrieb vertretene Gewerkschaft eingeleitet und geführt werden, um den Betriebsrat aus der Schusslinie zu nehmen.

Siehe:

· ArbeitnehmerAnwälte-Rundbrief Nr. 30 (03/2016), Seite 17, www.arbeitnehmer-anwaelte.de



Rechtsanwalt Georg Sendelbeck

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Nürnberg

sendelbeck@manske-partner.de

Leiharbeiter im Streik

Kein Einsatz im bestreikten Betrieb

Um die Folgen eines Streiks abzufedern, haben Arbeitgeber in der Vergangenheit gerne Leiharbeiter eingesetzt, die streikende Beschäftigte ersetzen. Besonders verbreitet ist diese Arbeitgebertaktik bei Tätigkeiten, die keine oder nur eine geringe Einarbeitung voraussetzen, etwa während der Streikbewegungen im Groß- und Außenhandel. Bis 2017 waren solche Maßnahmen nur dadurch eingeschränkt, dass die betroffenen Leiharbeiter die Leistung verweigern durften. Was hat die Gesetzesänderung zum 01.01.2018 bewirkt?



- Bis zu der Gesetzesänderung war im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt, dass Leiharbeiter es verweigern durften, in einem Betrieb eingesetzt zu werden, der vom Arbeitskampf unmittelbar betroffen war (§ 11). In der Realität hat sich dieses Leistungsverweigerungsrecht als nicht effektiv erwiesen. In der Gesetzesbegründung des Deutschen Bundestages zu der Änderung des § 11 AÜG heißt es insofern auszugsweise:



„In verschiedenen Arbeitskämpfen der letzten Jahre wurde zum Teil in erheblichem Ausmaß Druck auf Leiharbeitskräfte ausgeübt. Aufgrund ihrer besonderen Situation, in der Regel befristet und mit der Hoffnung auf Übernahme in einem Entleihbetrieb tätig, sind diese nicht selbst zum Streik berechtigten Leiharbeitskräfte gegenüber derartigen Einwirkungen besonders schutzbedürftig.“

Arbeitgeber haben folglich die teils prekäre Beschäftigungssituation von Leiharbeitnehmern ausgenutzt, um durch deren Einsatz die wirtschaftlichen und tatsächlichen Folgen eines Streiks abzufedern. Auf diese Weise ist es Arbeitgebern möglich gewesen, die Kampfmittelparität auszuhöhlen. Denn bei einem unbegrenzten Einsatz von Leiharbeit im bestreikten Unternehmen bestünde für die Gewerkschaft kaum noch ein Mittel, Druck auf den Verhandlungsgegner auszuüben. Davor hat auch das Leistungsverweigerungsrecht der Leiharbeitnehmer nicht geschützt, weil selbst die (wenigen) Leiharbeitnehmer, die von ihrem Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch gemacht haben, ohne erheblichen Aufwand durch andere, arbeitsbereite Leiharbeitnehmer ersetzt werden konnten.

Neuregelung: Erweitertes Leiharbeitsverbot im Streikbetrieb

Dieses Problem ist der Gesetzgeber angegangen: Gemäß § 11 Absatz 5 AÜG in neuer Fassung dürfen Leiharbeitnehmer nun generell nicht länger in Entleiherbetrieben tätig werden, wenn und soweit der Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist. Etwas anderes gilt allerdings dann, wenn der Entleiher sicherstellt, dass Leiharbeitnehmer keine Tätigkeiten übernehmen, die bisher von Arbeitnehmern erledigt wurden, die

- **a** sich im Arbeitskampf befinden oder
- **b** ihrerseits Tätigkeiten von Arbeitnehmern übernommen haben, die sich im Arbeitskampf befinden.

Das bedeutet, dass auch die Kettenvertretung von grundsätzlich arbeitswilligen Arbeitnehmern im bestreikten Betrieb durch Leiharbeitnehmer gesetzlich unzulässig ist.

Auslegungsspielraum bietet die Neufassung des § 11 Absatz 5 AÜG lediglich hinsichtlich solcher Leiharbeitnehmer, die bereits vor dem Beginn des Streiks im Betrieb des Entleihers beschäftigt gewesen sind. Das Gesetz selbst bietet auf die Frage, inwiefern diese Leiharbeitnehmer als „Streikbrecher“ eingesetzt werden dürfen, zwar keine unmittelbare Antwort. Nach dem Willen des Gesetzgebers fallen diese Leiharbeitnehmer jedoch ebenfalls unter das Verbot von § 11 Absatz 5 AÜG, sodass auch vor Streikbeginn bereits beschäftigte Leiharbeitnehmer nicht mit sogenannten „Streikbrechertätigkeiten“ betraut werden dürfen. Hierzu führt der Gesetzgeber in seiner Gesetzesbegründung nämlich an:



„Das Einsatzverbot gilt sowohl für nach dem Beginn des Arbeitskampfes entliehene Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter als auch für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, die bei Beginn des Arbeitskampfes bereits bei dem Entleiher tätig waren, soweit Streikbrechertätigkeiten zu erledigen sind.“

Diese Neuregelung ist in der Rechtswissenschaft teilweise auf Widerspruch gestoßen. Infolgedessen kam es zu einer Verfassungsbeschwerde eines Kinobetreibers gegen die vorstehende Regelung, weil der Arbeitgeber Leiharbeiternehmer als Streikbrecher einsetzen wollte.

Das Bundesverfassungsgericht hat diese Beschwerde 2020 für teilweise unzulässig, im Übrigen auch unbegründet erachtet und daher nicht zur Entscheidung durch einen seiner Senate angenommen. Das Bundesverfassungsgericht argumentierte, die Regelung schütze Leiharbeiternehmer in ihrer Berufsfreiheit und verhindere den Missbrauch von Leiharbeit. Sie greife auch nicht in unzulässiger Weise in die Arbeitskämpfe ein. Im Gegenteil führe die Möglichkeit des Einsatzes von Leiharbeiternehmern zu erheblichen Kräfteverschiebungen in Arbeitskämpfen, weil die Folgen eines Arbeitskampfes durch diesen Einsatz nahezu folgenlos abgefangen werden können.

Durchsetzungsmöglichkeiten

Die gesetzliche Neukonzeption des § 11 Absatz 5 AÜG ist zu begrüßen. Fragen können sich mit Blick auf die Praxis jedoch hinsichtlich der Umsetzung und der Durchsetzung des Verbots ergeben. Denn das Verbot wirkt nur, wenn es auch – notfalls gerichtlich – durchgesetzt werden kann.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass Arbeitgeber auch und gerade während des Arbeitskampfes vermehrt Leiharbeiternehmer einsetzen, dabei jedoch behaupten, diese dienten nur dem Ersatz von kranken oder im Urlaub befindlichen Kollegen. Sind diese abwesenden Kollegen jedoch unterschiedslos mit den gleichen Tätigkeiten beschäftigt wie die streikenden Kollegen, dürfte es dem Arbeitgeber bei zutreffender Rechtsauffassung nur schwerlich gelingen, sicherzustellen, dass von den eingesetzten Leiharbeiternehmern keine Tätigkeiten von streikenden Kollegen miterledigt werden.

Wie kann nun jedoch der Einsatz der Leiharbeiternehmer effektiv unterbunden werden? Die Durchsetzung kann einerseits über die zuständige Aufsichtsbehörde, andererseits durch den Betriebsrat im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte erwirkt werden.

Handelt der Arbeitgeber dem Verbot des Einsatzes von Leiharbeiternehmern im bestreikten Betrieb zuwider, kann ihm eine Geldbuße bis zu 500.000 Euro auferlegt werden (§ 16 Absatz 2 Satz 2 in Verbindung mit § 16 Absatz 1 Nr. 8a AÜG). Für die Verhängung des Bußgeldes ist die Bundesagentur für Arbeit die zuständige Behörde im Sinne von § 16 AÜG, § 36 Absatz 1 Nr. 1 OWiG.

Fraglich ist allerdings, wie die Bundesagentur von einem Verstoß Kenntnis erhalten kann. Im Arbeitskampf reduziert die Rechtsprechung das Mitwirkungsrecht bei Einstellungen und Versetzungen (§ 99 Betriebsverfassungsgesetz) auf ein Informationsrecht. Wenigstens hierauf sollte der Betriebsrat allerdings auch bestehen. Mit den erhaltenen Informationen kann bei der Arbeitsagentur detailliert dargelegt werden, dass die Arbeitgeberin gegen das Verbot aus § 11 Absatz 5 AÜG verstößt. Hat der Betriebsrat Bedenken, sich dem Vorwurf der Verletzung seiner Unparteilichkeit im Arbeitskampf auszusetzen, wären alternativ entsprechende Beobachtungen durch Streikposten der Gewerkschaft zu machen, welche die Anzeige bei der Arbeitsagentur vornehmen könnte.

Einstellungen lösen nicht nur eine Beteiligung nach § 99 BetrVG aus, sondern in der Regel auch eine Mitbestimmung bei der Eingliederung in existierende Dienst- oder Schichtpläne (§ 87 Absatz 1 Nr. 2 BetrVG). Die Mitbestimmungsrechte des § 87 BetrVG sind im Zusammenhang mit Arbeitskampfmaßnahmen in Teilen eingeschränkt. Das Bundesarbeitsgericht geht davon aus, dass eine Einschränkung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats während eines Arbeitskampfes zu erfolgen hat, „wenn bei der uneingeschränkten Aufrechterhaltung der Mitbestimmungsrechte die ernsthafte Gefahr besteht, dass der Betriebsrat eine dem Arbeitgeber sonst mögliche Arbeitskampfmaßnahme verhindert und dadurch zwangsläufig zu dessen Nachteil in das Kampfgeschehen eingreift. Eine ernsthafte Beeinträchtigung der Kampffähigkeit des Arbeitgebers besteht demnach, wenn die Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats dazu führt, dass der Arbeitgeber an der Durchführung einer beabsichtigten kampfbedingten Maßnahme zumindest vorübergehend gehindert ist und auf diese Weise zusätzlich Druck auf ihn ausgeübt wird“ (BAG 2011).

Diese Argumentation führt jedoch nicht zu einer Beschränkung der Mitbestimmung gemäß § 87 Absatz 1 Nr. 2 BetrVG bei dem Einsatz von Leiharbeitnehmern während eines Streiks. Denn soweit der Arbeitgeber die Leiharbeitnehmer als „Streikbrecher“ einsetzen wollte, verstieße dies gegen § 11 Absatz 5 AÜG. Nur in diesem Fall ist allerdings denkbar, dass die uneingeschränkte Aufrechterhaltung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats eine Arbeitskampfmaßnahme des Arbeitgebers beeinträchtigt. Wenn der Arbeitgeber die Leiharbeitnehmer demgegenüber nicht als „Streikbrecher“ einsetzen möchte, so besteht auch keine Gefahr, dass durch die uneingeschränkte Aufrechterhaltung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in den Arbeitskampf eingegriffen wird.

Aus der bloßen Tatsache, dass eine Maßnahme des Arbeitgebers während eines laufenden Arbeitskampfes ergeht, folgt keinesfalls eine Suspendierung oder generelle Einschränkung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.

Der Betriebsrat kann daher, erforderlichenfalls per einstweiliger Verfügung vor dem Arbeitsgericht, den Arbeitgeber auf Unterlassung in Anspruch nehmen, Leiharbeit-

nehmer in die bestehende Dienstplanung einzugliedern, bevor der Betriebsrat dieser Eingliederung zugestimmt hat oder die fehlende Zustimmung des Betriebsrats durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt ist.

Auf diesem Weg kann der verbotene Einsatz von Leiharbeitnehmern im bestreikten Betrieb effektiv verhindert und die gesetzlich angestrebte Parität im Arbeitskampf wiederhergestellt werden.

Zusammenfassung

Seit mehr als fünf Jahren ist es gesetzlich verboten, Leiharbeitnehmer als Streikbrecher einzusetzen (§ 11 Absatz 5 AÜG). Der Gesetzgeber hat damit eine Schwachstelle im Streikrecht der Gewerkschaften behoben. Das Bundesverfassungsgericht hat die Neuregelung als wirksam bestätigt. Das Einsatzverbot gilt auch für solche Leiharbeitnehmer, die bei Beginn des Arbeitskampfs schon im Betrieb beschäftigt sind.

Damit das Verbot auch beachtet wird, kann die Bundesagentur für Arbeit auf entsprechenden Hinweis Bußgelder verhängen. Der Eingliederung neuer Leiharbeitnehmer in den Betrieb kann der Betriebsrat auch im Arbeitskampf sein Mitbestimmungsrecht bei der Dienstplanung nach § 87 Absatz 1 Nr. 2 BetrVG entgegensetzen – einschließlich eines Unterlassungsanspruchs, der im Eilverfahren geltend gemacht werden kann.

Siehe:

- Gesetzesbegründung zur AÜG-Änderung: Bundestags-Drucksache 18/9232, Seite 28, <https://dserver.bundestag.de/btd/18/092/1809232.pdf>
- Zur Verfassungsbeschwerde eines Kinobetreibers gegen § 11 Absatz 5 AÜG neuer Fassung: Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 19.06.2020, Aktenzeichen 1 BvR 842/17, www.bundesverfassungsgericht.de
- Dienstplan-Mitbestimmung bei Einstellungen, § 87 Absatz 1 Nr. 2 neben § 99 BetrVG: Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 28.07.2020, Aktenzeichen 1 ABR 45/18, NZA 2020, Seite 1491
- Einschränkung der Mitbestimmung im Arbeitskampf: Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 13.12.2011, Aktenzeichen 1 ABR 2/10, NZA 2012, Seite 571



Rechtsanwalt Simon Wionski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Bremen
wionski@dnoe.de



Rechtsanwalt Joachim Lubkowitz
Bremen
lubkowitz@dnoe.de

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 Kaempff*, Dr. Ragnhild Christiansen*, Marek Beck, LL.M.*, Carolin Warnecke, Madlen Lübker*, Morten Kramme, Antonio Mamerow, Sonja Hiegemann, Louisa Katharina Steffen

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*,
Svenja Meergans, Christine Matern, Norbert Schuster, Marleen Neuling

Schulenburg Landstraße 20b

30165 Hannover

Telefon: 0511 700740 | Fax: 0511 7007422

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

45739 Oer-Erkenschwick | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*

August-Schmidt-Straße 74

45739 Oer-Erkenschwick

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*, Christian Penno

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*

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

68161 Mannheim | Dr. Dietrich Growe - Fachanwalt für Arbeitsrecht

Mannheim, O 4, 4

im ecos office center

68161 Mannheim

Telefon: 0621 8624610

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

70176 Stuttgart | Bartl Mausner Horschitz /Anwaltskanzlei

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

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 Englert*, Christian Albert

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

* Fachanwälte 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 650666999
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