

ArbeitnehmerAnwälte

Rundbrief Nr. 6
März 2009

Die Anwaltskooperation
für ArbeitnehmerInnen,
Betriebs- und Personalräte

In den Schlag- zeilen wegen 1,30?

**Geringwertige Pfandbons wecken
das Interesse am
Kündigungsschutzrecht**

Ende Februar wies das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg die Kündigungsschutzklage der Supermarkt-KassiererIn Barbara E. ab. Diese sollte Pfandbons im Wert von 48 und 82 Cent, die von Kunden verloren worden waren, für sich selbst eingelöst haben und erhielt dafür die fristlose Kündigung. Über

**Franzmann Büdel Bender
Fachanwälte für Arbeitsrecht**

**Armin Franzmann, Detlef Büdel,
Achim Bender, Yvonne Geilen,
Jan Brückmann**

**Petersstraße 4
60313 Frankfurt am Main
Telefon 069 - 133 85 81 - 0
Telefax 069 - 133 85 81 - 14
anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de
www.fbb-arbeitsrecht.de**

30 Jahre hatte sie für Ihren Arbeitgeber gearbeitet. – Normal? Oder „barbarisch“ und „asozial“?

Dem Urteil vom 24.02.2009 folgten unzählige Presseberichte, Meinungsäußerungen und Fernsehdiskussionen. Der Bundestagsvizepräsident Wolfgang Thierse nannte das Urteil nach einem Bericht der Berliner Zeitung in einer frühen Reaktion „barbarisch“ und „von asozialer Qualität“, was ihm Rücktrittsforderungen ebenso wie Zustimmung einbrachte.

In den nächsten Wochen folgten Berichte über andere Kündigungsfälle mit scheinbaren Bagatellanlässen. Am 09.03.2009 entschied das ArbG Dortmund über die Kündigung zweier Bäcker, die sich eigene Brötchen mit Brotaufstrich des Arbeitgebers bestrichen haben sollten.

Was dem Zeitungsleser wie skurrile Ausnahmefälle erscheinen mag, begegnet den

arbeitsrechtlich tätigen Juristen immer wieder. Nur in der Presse berichtet wird nicht immer. Jetzt ist das Interesse offenbar geweckt: Die Kündigung wegen Bagatelvermögensverletzungen beschäftigt die Öffentlichkeit. Die Faszination am krassen Missverhältnis zwischen der grob übertrieben scheinenden Reaktion und dem anlassgebenden Verhalten mögen dabei ebenso eine Rolle spielen wie der Gedanke: „Könnte das auch mir passieren?“

Es ist noch viel schlimmer

Während sich interessierte Laien noch entsetzt fragen, ob man wirklich wegen für sich verwendeter 1,30 € gekündigt werden kann, wissen arbeitsrechtliche Praktiker: Es ist noch viel schlimmer. Millionen deutscher Arbeitnehmer können auch gekündigt werden, wenn sie ihrerseits ihrem Arbeitgeber 1,30 € geschenkt haben. Weitere mögliche Kündigungsgründe: gute Leistung, Teamfähigkeit, Dynamik und freundliches Auftreten gegenüber den Kunden. Freiwillige Überstunden natürlich auch. Warum? Weil diese Millionen sogar *ganz ohne Grund* gekündigt werden können. Sie arbeiten in sog. Kleinbetrieben, für die es Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) nicht gibt. Seit 01.01.2004 gilt, vereinfacht gesagt, dass mehr als 10 Arbeitnehmer in einem Betrieb arbeiten müssen, damit sich der Arbeitgeber dort überhaupt für eine Kündigung rechtfertigen muss. Nur bei mehr als 10 Arbeitnehmern kommt es darauf an, ob ein personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Kündigungsgrund (§ 1 KSchG) nachgewiesen werden kann.

Kündigungsschutz im Kleinbetrieb nur durch Fristen

In Kleinbetrieben herrscht nach dem Gesetz die große Freiheit. Kündigungsschutzregeln gibt es nur punktuell: zum Beispiel für Betriebsratsmitglieder, für

Schwangere oder im Fall von Diskriminierungen (AGG). Sehr selten werden sitten- oder treuwidrige Kündigungen (§§ 138, 242 BGB) angenommen. Manchmal verhelfen Tarifverträge zu einem Kündigungsschutz. Ansonsten gilt: Der einzige Kündigungsschutz liegt in den Kündigungsfristen. Das Arbeitsverhältnis kann, mit Ausnahme der außerordentlichen Kündigung, nicht von heute auf morgen beendet werden, sondern grundsätzlich nur mit einer Mindestfrist von vier Wochen (§ 622 Abs. 1 BGB). Diese Frist verlängert sich im Lauf des Arbeitsverhältnisses, allerdings nicht gerade stark. Wenn jemand zum Beispiel 35 Jahre als Sekretärin in einer mittelgroßen Anwaltskanzlei mit 8 Arbeitnehmern gearbeitet hat, kann der Arbeitgeber, ohne irgendeinen Grund hierfür nennen zu müssen, mit einer Frist von 7 Monaten zum Monatsende das Arbeitsverhältnis lösen. „Viel Glück bei der Stellensuche“, sagt der Arbeitgeber der 58-Jährigen zum Abschied, nicht ohne verantwortungsbewusst an die sofortige Meldung bei der Arbeitsagentur zu erinnern.

Angesichts dieses traurigen Zustandes des deutschen Kündigungsschutzrechtes erscheint es fast luxuriös, sich Gedanken über die Schwelle machen zu können, ab welchem Wert ein Vermögenseingriff eine Kündigung rechtfertigen können sollte – 1,30 €, 13 € oder 130 €? Denn, um es noch einmal zu sagen, Millionen von Arbeitsverhältnissen können *grundlos* gekündigt werden. Natürlich gibt es hiergegen viele kritische Stimmen. Doch die Arbeitsgerichtspraxis kümmert sich fast einhellig nicht um übergeordnete Gerechtigkeitsgedanken, sondern um die vom Gesetzgeber nun einmal im KSchG festgelegte Zahlengrenze. Und bei bis zu 10 Arbeitnehmern im Betrieb befasst sich das Gericht mit Kündigungsgründen allenfalls dann, wenn außerordentlich und fristlos gekündigt werden soll. Denn dazu bedarf

es auch im sog. Kleinbetrieb eines wichtigen Grundes.

Reichen 1,30 €? Klar, immer.

Wenn es nun um eine Kündigung im größeren Betrieb oder eine außerordentliche Kündigung geht: Reicht dann wirklich die „Unterschlagung“ von 1,30 € als Kündigungsgrund? – Das lässt sich nach der deutschen Rechtsprechungspraxis nur bejahen. Der Fall der Kassiererin Barbara E. ist keine Besonderheit.

Leider. Einerseits „leider“, weil es natürlich bedauerlich ist, wenn sich Arbeitnehmer unrechtmäßig am Vermögen ihres Arbeitgebers vergreifen. Andererseits „leider“, weil auf Derartiges irrational, unverhältnismäßig und widersprüchlich rechtlich reagiert wird.

Seit Kurzem kann jeder im Internet das ganze Urteil vom 24.02.2009 mit voller Begründung nachlesen. Die Kassiererin soll danach Pfandbons im Gesamtwert von 1,30 €, die anscheinend von Kunden im Laden verloren worden waren, aus einem Büro geholt haben, wo sie deponiert waren, und sie bei einem privaten Einkauf eingelöst haben. Dazu meint das LAG unter Berufung auf das Bundesarbeitsgericht,

„dass vom Arbeitnehmer zu Lasten des Arbeitgebers begangene Vermögensdelikte regelmäßig geeignet sind, eine außerordentliche Kündigung ... zu rechtfertigen“.

Das klingt auf Anhieb einleuchtend – ist es aber nicht, auch wenn der Satz vom Bundesarbeitsgericht stammt.

Straftatbestände als Kündigungsgründe?

Die Strafbarkeit eines Verhaltens ist ein Kriterium, das bei genauerer Betrachtung kündigungsrechtlich bedeutungslos ist. Die Strafbarkeit entscheidet darüber, ob jemand für ein Verhalten bestraft werden

kann, sei es durch Geldstrafe, sei es durch Freiheitsstrafe. Das Kündigungsrecht hingegen ist keine Art privates Zusatzstrafrecht. Im Kündigungsrecht geht es nicht um Bestrafung für ein zurückliegendes Verhalten, sondern darum, ob die künftige Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses zumutbar ist. Wesentlich für das Kündigungsrecht ist daher das Prognoseprinzip: Es muss, bei der verhaltensbedingten Kündigung gestützt auf ein Arbeitnehmerverhalten, die Vorhersage möglich sein, dass das Arbeitsverhältnis bei seiner Fortsetzung unzumutbar gestört wäre. Für sich genommen bilden also die Geschehnisse in der Vergangenheit nicht einen eigentlichen Kündigungsgrund, sondern nur die Grundlage für eine Negativprognose. Auf Strafbarkeit kommt es weder für die Vergangenheit noch im Rahmen der Prognose an. Entscheidend sind bei der verhaltensbedingten Kündigung Vertragspflichtverletzungen.

Natürlich gibt es Überschneidungen. Straftaten gegen den Arbeitgeber sind meistens zugleich Vertragspflichtverletzungen. Jedoch bekommt ein Verhalten allein dadurch, dass es strafbar ist, arbeitsrechtlich kein größeres Gewicht. Die Tatbestände des Strafgesetzbuches unterscheiden nicht nach dem Wert einer gestohlenen Sache oder dem Schaden, der durch einen Betrug angerichtet wurde. Nimmt man jemandem Münzen im Wert von 1,30 € weg, um sie selbst zu behalten, ist das ein strafbarer Diebstahl. Trotzdem kommt man nicht ins Gefängnis. Die Filter für Bagatellen liegen nicht im Tatbestand, sondern beim Diebstahl zum Beispiel im Erfordernis des Strafantrags bei geringwertigen Sachen: Nur wenn der Geschädigte es besonders beantragt, gibt es überhaupt eine Strafverfolgung. Weiter gibt es Filter im Strafprozessrecht: Bagatellaten werden in aller Regel, obwohl an sich strafbar, nicht verfolgt, das Verfahren eingestellt. Allein daraus, dass ein Verhal-

ten einen Straftatbestand erfüllt, kann nicht geschlossen werden, dass es besonders schlimm oder, in Bezug auf das Arbeitsverhältnis, eine besonders gravierende Vertragspflichtverletzung wäre. Im Übrigen gibt es auch im Strafrecht, ähnlich wie im Arbeitsrecht, eine Art Abmahnungserfordernis: Ersttäter werden, wenn überhaupt, milder bestraft als Wiederholungstäter. Jeder weiß aus den Zeitungen, wie oft Freiheitsstrafen zur Bewährung ausgesetzt werden. Die Gnade dem ersten Fehltritt gegenüber gehört fest zum Strafrecht; nur wer gewarnt ist und sich trotzdem wieder schuldig macht, hat mit ernsthafteren Konsequenzen zu rechnen. Wer das Strafrecht zum Maßstab macht, muss auch diesen Umstand berücksichtigen.

Ob etwas einen Straftatbestand erfüllt, hängt zudem von Zufälligkeiten des Strafrechts ab. Das Strafrecht deckt nur einen kleinen Teil des zwischen Menschen vorkommenden Unrechts ab, es ist lückenhaft und beschränkt sich auf typische Verhaltensweisen. Beispiel: Ein Arbeitnehmer ist wütend auf seinen Arbeitgeber und dreht abends, bevor er nach vier Überstunden als letzter den Betrieb verlässt, in der Teeküche das Warmwasser auf, um dem Arbeitgeber eine möglichst hohe Gas- und Wasserrechnung zu verursachen. Ein anderer Arbeitnehmer sieht kurz vor Feierabend ein altes, seit drei Tagen vor sich hinstocknendes halbes Brötchen (Kaufpreis in der Kantine 45 Cent) auf dem Tisch seines Vorgesetzten, der einige Tage nicht im Betrieb gewesen ist. Er nimmt an, dass es am selben Abend die Reinigungskräfte in den Müll werfen würden, und nimmt es an sich, um auf dem Nachhauseweg Enten zu füttern.

Der zweite Arbeitnehmer hat sich eines Diebstahls schuldig gemacht. Der erste hat keinen Straftatbestand erfüllt. – Aber was soll das für die Frage einer Kündi-

gung bedeuten? Es mag sein, dass „regelmäßig“ Vermögensstraftaten Kündigungen rechtfertigen können. Mehr als eine Daumenregel liegt darin aber nicht.

Daumenregel in Stein gemeißelt

Trotzdem meint das LAG Berlin-Brandenburg:

„Ein Arbeitnehmer, der im Zusammenhang mit seiner Arbeitsleistung strafrechtlich relevante Handlungen gegen das Vermögen seines Arbeitgebers begeht, verletzt damit seine arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht schwerwiegend und missbraucht das in ihn gesetzte Vertrauen in erheblicher Weise ...“ (Randnummer 25).

Doch hier irrt es. Man darf unterstellen, dass mit „strafrechtlich relevant“ (auch dies eine Formulierung des BAG) strafbar gemeint ist. Selbst strafbare Handlungen müssen aber den Arbeitsvertrag nicht unbedingt „schwerwiegend“ verletzen – siehe obiges Beispiel des vertrockneten Brötchens. Weiter ist falsch, dass der Arbeitnehmer mit Vermögensstraftaten in erheblicher Weise das in ihn gesetzte Vertrauen missbrauche. Denn nicht alle Vermögensstraftaten werden durch Vertrauen ermöglicht oder erleichtert. Gerade Diebstähle sind, anders als etwa Untreue, ohne Vertrauensstellung jedermann möglich – wie Ladendiebe täglich unter Beweis stellen.

Aber lassen wir uns doch einmal auf den Ansatz der Rechtsprechung ein: Welchen Straftatbestand hat denn Barbara E. nach dem Urteil des LAG Berlin-Brandenburg erfüllt? Im Urteil heißt es: Sie hat

„zu Lasten ihres Arbeitgebers den von ihr zu zahlenden Einkaufspreis um 1,30 € reduziert, ohne dazu berechtigt gewesen zu sein“ (Rn. 27),

und

„sich damit zu Lasten ihres Arbeitgebers einen Vermögensvorteil ... verschafft, der ihr nicht zustand“ (Rn. 44).

Und was ist das für eine Straftat?

„Auf die strafrechtliche Bewertung des Verhaltens der Klägerin (Diebstahl, Unterschlagung und Betrug) kommt es für die kündigungsrechtliche Bedeutung nicht entscheidend an ...“,

so das Urteil in Rn. 46. – Ach so. Aber warum argumentiert man dann mit Strafrecht? Warum schreibt man dann in Rn. 52 noch, mit

„der Wegnahme der Leergutbons ... und dem Einlösen ... hat die Klägerin ihre arbeitsvertraglichen Pflichten als Kassiererin auf das Schwerste verletzt, sie hat damit ein Vermögensdelikt gegenüber dem Arbeitgeber begangen“?

„Auf das Schwerste“? Nicht zu überbieten durch beispielsweise das Entwenden der gesamten Tageseinnahme in bar unter Ausnutzung des anvertrauten Kassenschlüssels? Und ohne dass man die Straftat überhaupt benennen kann?

Fragen, die wohl nicht nur aus dem Blickwinkel von Barbara E. offen bleiben.

Aber vielleicht war das Strafrecht ja für das Gericht doch gar nicht das Entscheidende? Vielleicht war es vielmehr der in jedem Fall eingetretene Vermögensschaden des Arbeitgebers. Immerhin soll sich die Kassiererin „zu Lasten ihres Arbeitgebers einen Vermögensvorteil“ verschafft (Rn. 44), „ein Vermögensdelikt gegenüber dem Arbeitgeber begangen“ haben (Rn. 52).

Fundsachen gehören dem Ladeninhaber?

Wenn man den im Urteil wiedergegebenen Sachverhalt liest, drängt sich die Frage auf: Wem standen eigentlich die Pfandbons zu? Hält der Arbeitgeber sie für seine, weil sie in seinem Laden verlo-

ren wurden? Recht hat das LAG natürlich, wenn es feststellt, dass verlorene Pfandbons jedenfalls nicht der klagenden Kassiererin zustanden. Aber welchen Schaden soll der Arbeitgeber haben? Das Leergut im Wert von 1,30 € hat er bekommen. Wollte er nun die Gegenleistung in Form der Pfandbons zu eigenem Vorteil stornieren? Wie dem Urteil zu entnehmen ist, wurde im Prozess thematisiert, welches Recht der Arbeitgeber überhaupt an den Bons beanspruchen konnte. Trotzdem erklärt das Gericht im Urteil nicht seine Behauptung, die Kassiererin habe zu seinen Lasten ein Vermögensdelikt begangen. Den Schaden, der wohl die meisten interessierten Beobachter beschäftigt haben dürfte, erklärt das Gericht nicht, obwohl es mit dem Verfahren um Barbara E. im Fokus der Öffentlichkeit stand.

Strafrecht als Argumentationsersatz?

Ist die gerichtliche Bestätigung von Barbara E.s außerordentlicher Kündigung also nur eine Dramatisierung anhand pauschaler Bezugnahme auf das Strafrecht? – Nein, denn das private Einlösen von Kunden-Pfandbons entgegen einer betrieblichen Regelung mag in der Tat eine Vertragspflichtverletzung und somit ein Fehlverhalten sein, das das LAG zu Recht für die Begründung einer Kündigung in Betracht gezogen hat. Aber lässt man das Strafrecht einmal außen vor, fehlt schon eine Begründung dafür, warum das Fehlverhalten so gewichtig gewesen sein soll, dass es einen wichtigen Grund für eine außerordentliche und nicht nur einen Grund für eine fristgerechte Kündigung gebildet haben soll.

Bei Straftaten Abmahnung nicht nötig?

Auch an weiteren Stellen kommt man in Begründungsnöte, wenn man sich nicht auf die behauptete Straftat zurückzieht.

Bekanntlich muss man vor verhaltensbedingten Kündigungen eine Abmahnung für ein gleichartiges Fehlverhalten erhalten haben. Das gilt nur bei solchem Fehlverhalten nicht, von dem der Arbeitnehmer unter keinen Umständen damit rechnen durfte, dass es der Arbeitgeber auch nur einmalig hinnehmen würde. Das bloße Bewusstsein davon, dass es sich um ein Fehlverhalten handelt, macht die Abmahnung nicht überflüssig. Diese hat nicht nur die Funktion, Fehlverhalten als solches zu kennzeichnen, sondern auch vor der Gefahr einer Kündigung zu warnen.

Das LAG begnügt sich zu diesem Prüfungspunkt hauptsächlich mit der Feststellung, die Kassiererin habe mit ihrem „Vermögensdelikt gegenüber dem Arbeitgeber“ ihre Pflichten „auf das Schwerste verletzt“ (Rn. 52). Im Weiteren wird noch ausgeführt, aus welchen Gründen ihr hätte klar sein müssen, dass es sich um ein Fehlverhalten gehandelt habe und der Arbeitgeber Unregelmäßigkeiten im Zusammenhang mit Geld und Bons nicht hinnehmen könne. Eine Begründung dafür, warum die Kassiererin von selbst mit der Kündigung hätte rechnen müssen – ohne diese Folge noch einmal ausdrücklich vor Augen geführt zu bekommen –, wird nicht gegeben.

Möglicherweise *gibt* es keine Begründung. Möglicherweise ist es vielmehr so, dass eine Abmahnung mit einer ausdrücklichen Kündigungsandrohung der 50-jährigen Kassiererin nach über 30 Jahren im selben Arbeitsverhältnis einen gehörigen Schrecken eingejagt hätte, der ausgereicht hätte, sie ein für alle Mal davon abzubringen, herumliegende Pfandbons für ihren eigenen Einkauf zu benutzen. Das

Prognoseprinzip, zu dem sich das LAG Berlin-Brandenburg verbal im Zusammenhang mit dem Abmahnungserfordernis bekennt, hätte eine Auseinandersetzung hiermit gefordert.

Wer Pfandbons einlöst, brennt auch mit der Kasse durch?

Und wäre es nicht sogar denkbar, dass der geringe Wert, um den es ging, gegen eine Wiederholungsfahrer spricht? Mit anderen Worten: Warum sollte man, wenn man einmal eindringlich gewarnt worden ist, seinen Arbeitsplatz für minimale finanzielle Vorteile aufs Spiel setzen? Oder denkt das Gericht unausgesprochen, wer verlorene Pfandbons im Wert von 1,30 € für sich einlöst, der greift auch mal in die Kasse? Das

wäre etwas ganz anderes, weil dem Arbeitgeber (nicht dem unbekanntem Kunden) unmittelbar Bargeld entwendet würde, noch dazu von jemandem, dem es anvertraut ist. Oder behält jemand, der Bons für 1,30 € einsetzt, auch einen 100-€-Schein, den er in der Personalgarderobe findet, einfach für sich? Auch das wird man nicht unterstellen können.

Die Kooperation ArbeitnehmerAnwälte – von Hamburg bis Konstanz

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. Auf Wunsch führen wir Schulungen durch.

Über die anwaltliche Tätigkeit hinaus bringen sich die Mitglieder der Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.

Kooperationskanzleien befinden sich an zehn Standorten in Deutschland: Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg, Hannover, Konstanz, München, Nürnberg und Wiesbaden.

Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Wenn man meint, eine Abmahnung sei entgegen dem allgemeinen Erfordernis nicht nötig, kommt man zumindest nicht ohne einen Blick auf das Motiv für ein Fehlverhalten aus. Natürlich muss ein Arbeitgeber Fehlverhalten auch dann nicht dulden, wenn es dafür ein nachvollziehbares Motiv gab. Aber im Kündigungsschutzrecht geht es auch nicht darum, ein Fehlverhalten wegzudiskutieren. Die Frage ist, ob das falsche Verhalten ausreicht, eine Kündigung zu rechtfertigen. Und das ist nicht der Fall, wenn sich derartiges Verhalten voraussichtlich nicht wiederholen wird. Das Kündigungsschutzrecht ist zukunftsgerichtet. Was war, interessiert nur soweit, wie es etwas über das aussagt, was sein wird.

Der Horror: Aus 1,30 € werden 2,60 €

Um nicht missverstanden zu werden: Im Rahmen des Prognoseprinzips spielt natürlich auch eine Rolle, wie zumutbar es ist, das Risiko einer Fehleinschätzung zu tragen. Wer als Arbeitgeber Opfer einer schweren Körperverletzung durch den Arbeitnehmer wird, dem wird man wohl auch dann, wenn der Arbeitnehmer bezeugt, es werde nie wieder vorkommen, nicht zumuten, es darauf ankommen zu lassen. Aber was, wenn trotz Abmahnung noch einmal 1,30 € vom Einkaufspreis abgezogen werden sollten? Wäre es angesichts des extrem vernachlässigswerten Schadens dann nicht immer noch rechtzeitig genug zu kündigen?

Das LAG argumentiert nachdrücklich mit einem unwiederbringlichen Vertrauensverlust des Arbeitgebers, der durch das Verhalten der Barbara E. eingetreten sein soll. Aber was bedeutet das? Im Kern nichts anderes als die Unterstellung einer Wiederholungsgefahr. Und worauf kann man diese stützen? Das LAG zieht hier auch das prozessuale Verhalten der Kassiererin heran, in dem sie sich in Wider-

sprüche verwickelt und andere zu Unrecht beschuldigt haben soll. Aber lässt das Verhalten im Gerichtsverfahren einen Schluss auf künftige arbeitsrechtliche Verstöße zu? Und ist es nicht eigentlich ohnehin verboten, Sachverhalte, die zeitlich nach der Kündigung liegen, zu ihrer Begründung heranzuziehen? Die Prognose ist nach ganz herrschender Meinung auf den Zeitpunkt der Kündigung bezogen. Verwickelt sich hier nicht eher das LAG in Widersprüche?

Weitere Fragen tauchen im Zusammenhang mit dem Vertrauensargument auf. Schuldet man als Arbeitnehmer überhaupt Vertrauen (swürdigkeit)? Ist eine Vertrauensschädigung eine Vertragspflichtverletzung? Und müsste es dann in einer jahrelangen zwischenmenschlichen Beziehung, wie sie das Arbeitsverhältnis ist, nicht auch so etwas wie einen Anspruch auf Verzeihung geben?

Recht auf Lebensgrundlage versus Recht auf Exempel?

Wie dem auch sei; vor jeder wirksamen Kündigung – zumal außerordentlichen – steht noch eine Abwägung der beiderseitigen Interessen. Auch wenn eine Kündigung aufgrund des gegebenen Sachverhalts an sich möglich ist, muss geprüft werden, die Interessen welcher Arbeitsvertragspartei in der Summe überwiegen. Das LAG hat hier gesehen, dass die Kassiererin 31 Jahre betriebszugehörig war und schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt hat und dass ein Betrag von 1,30 € „für sich genommen nicht ins Gewicht fällt“ (Rn. 55). Den Verlust des Vertrauens in die Korrektheit sieht das Gericht aber gerade bei einer Kassiererin als so wesentlich an, dass eine Fortsetzung der Beschäftigung dem Arbeitgeber nicht zumutbar sei. Hinzu komme,

„dass der Arbeitgeber gerade im Einzelhandel bei seinen Reaktionen auf Ver-

mögensdelikte präventive Gesichtspunkte beachten muss und beachten darf“.

Mit anderen Worten: zum Zweck der Abschreckung die Kündigung funktionswidrig als Strafe aussprechen darf? „Schaut alle her, so schnell kann’s gehen“?

Verdachtskündigung

Auf der Grundlage des vom Gericht angenommenen Geschehens ist die Rechtmäßigkeit der fristlosen Kündigung insgesamt fraglich genug, auch wenn das LAG sich auf die Rechtsprechung des BAG berufen kann, das schon in den 1980er-Jahren mit dem „Bienenstich“-Urteil für Aufsehen gesorgt hatte (Unterschlagung eines Stücks Kuchen). Aber das ist noch nicht alles: Ausdrücklich billigt das LAG auch die sog. Verdachtskündigung. Diese Ausführungen waren in der zweiten Instanz nicht entscheidend, weil das LAG den der Kassiererinnen vorgeworfenen Sachverhalt für bewiesen erachtet. Das LAG lässt aber erkennen, dass die Kündigung auch dann gerechtfertigt gewesen wäre, wenn es bei einem dringenden, nicht erweislichen Verdacht geblieben wäre. Auf dieser Basis hatte noch die Vorinstanz entschieden und damit eine öffentliche Diskussion über die Verdachtskündigung ausgelöst. Die Verdachtskündigung ist in der Rechtsprechung des BAG anerkannt, sofern starke Verdachtsmomente sich auf objektive Tatsachen gründen und auch durch alle zumutbaren Anstrengungen des Arbeitgebers nicht aufklären lassen. Trotzdem ist es stark umstritten, ob eine Verdachtskündigung gesetzlich zulässig ist. Unter anderem verstößt sie nach Ansicht vieler Autoren gegen die Unschuldsvermutung, also gegen den Grundsatz, dass nicht der Beschuldigte das Risiko trägt, seine Unschuld nicht beweisen zu können, sondern dass umgekehrt so lange von der Unschuld auszugehen ist, wie nicht die Schuld bewiesen ist. Dieser im Strafrecht





unbestrittene Grundsatz („in dubio pro reo“) ist in Art. 6 Abs. 2 der Europäischen Menschenrechtskonvention niedergeschrieben. Tatsächlich führt das Institut der Verdachtskündigung dazu, dass ohne nachgewiesenen Kündigungsgrund wirksam gekündigt werden kann. Es wird ein neuer Kündigungsgrund hinzuerfunden, nämlich der Verdacht, dass ein Kündigungsgrund vorliegen könnte. Um den Verdacht herbeizuführen, sind weder betriebs- noch personenbedingte Gründe nötig, noch muss sich der Arbeitnehmer falsch verhalten haben. Das LAG rechtfertigt sich gegenüber der Unschuldsvermutung unter Berufung auf das BAG damit, dass dieser Grundsatz „im Kündigungsrecht durch das Prognoseprinzip überlagert“ werde. – Das ist widersprüchlich, denn wer auf der einen Seite ausdrücklich Straftatbestände zur Begründung der Kündigung heranzieht, kann sich auf der anderen Seite nicht den unumstößlichen strafrechtlichen Grundprinzipien entziehen.




Die Arbeitnehmeranwälte halten die Verdachtskündigung, auch aus anderen Gründen, für rechtswidrig. Wie die Praxis zeigt, bleibt sie keineswegs auf schwere Fälle beschränkt. Der Fall Barbara E. ist ein Beispiel für die Ausuferung der Verdachtskündigung. Wenn das Arbeitsgericht in erster Instanz die rechtswidrige Aneignung der Pfandbons nicht für erweislich hielt, hätte es die Kündigung für unwirksam erklären müssen. Keinesfalls ist eine Kombination von Bagatellvorwürfen mit dem Abheben auf einen bloßen Verdacht zulässig. Welches gewichtige Interesse des Arbeitgebers sollte bei einem so leichten Vorwurf den Verzicht auf einen Nachweis des Kündigungsgrundes rechtfertigen? Zumindest bei einem leichten Vorwurf muss in jedem Fall „im Zweifel für den Angeklagten“ gelten.

Sauber bleiben – nicht nur in der Finanzkrise

Ob als Verdachtskündigung oder – wie am Ende im Fall Barbara E. – als Kündigung aufgrund eines feststehenden Sachverhalts: Kündigungen wegen Bagatellevorwürfen werden die Arbeitsgerichte weiter beschäftigen. Die kündigungsfreundliche Rechtsprechung bietet den Arbeitgebern gute Möglichkeiten des Personalabbaus. Nicht jeder überzählige (Finanzkrise ...) oder sonstwie unangenehme Arbeitnehmer (Betriebsrat ...?) hat sich, wie die Streikteilnehmerin Barbara E., „schwerste“ Pflichtverletzungen geleistet. Aber je geringer die Verfehlungen, die nach Ansicht der Rechtsprechung für eine verhaltensbedingte Kündigung ausreichen, desto größer der Kreis, in dem man bei genauem Hinsehen fündig wird. Wer hätte nicht schon einmal einen Arbeitgeberbleistift für eine private Notiz benutzt (strafbare Sachbeschädigung)? Oder mal einen kleinen Umweg mit dem Dienstwagen gemacht (strafbarer unbefugter Gebrauch eines Fahrzeugs)? Vorsicht ist geboten. Und Betriebsräten nützt ihr Sonderkündigungsschutz wenig: eine *außerordentliche* Kündigung, wie sie auch Barbara E. erteilt hat, ist immer möglich. Gegen Kündigungen wegen Bagatelldelikten gibt es keinen Sonderkündigungsschutz.

Arbeitnehmer sollen sich korrekt verhalten. Und wozu sind die Arbeitsgerichte verpflichtet? Wir meinen: zumindest genau hinsehen und konkret argumentieren.

Siehe:  LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 24.02.2009 (Az. 7 Sa 2017/08), www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de  Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 21.08.2008 (Aktenzeichen: 2 Ca 3632/08), www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de  Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.12.2007 (Aktenzeichen 2 AZR 537/06), www.bundesarbeitsgericht.de  Thüsing, Kündigung auf Verdacht, Süddeutsche Zeitung vom 03.03.2009

 www.sueddeutsche.de  Schütte, Die Verdachtskündigung, NZA-Beilage 2/1991, 17  Däubler/Hjort/Hummel/Wolmerath, Handkommentar Arbeitsrecht, § 1 KSchG, Rn. 47 f., 335 ff.

Gesetzliche Kündigungsfristen diskriminieren jüngere Arbeitnehmer

LAG: Deutsches Gesetz unwirksam wegen Europarechtsverstoßes

Die gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB) sind nach Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt. Dabei wird die Betriebszugehörigkeit bis zu einem Alter von 25 Jahren nicht mitgerechnet. Diese Ausnahme, die Jüngere belastet, ist nach dem Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein wegen Diskriminierung unwirksam.

Vor dem LAG war die Kündigungsschutzklage einer Zahnarzthelferin anhängig. Sie war 25 Jahre alt und seit 5 ½ Jahren bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses waren die gesetzlichen Kündigungsfristen maßgeblich. Nach § 622 Abs. 2 BGB richten sich diese nach der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Bei einer Beschäftigungszeit von über fünf Jahren gilt danach eine Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Monatsende. Nach § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB bleiben bei der Berechnung der Kündigungsfrist allerdings Beschäftigungszeiten unberücksichtigt, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen. Das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin wäre damit trotz ihrer Beschäftigungszeit von über fünf Jahren innerhalb der gesetzlichen Grundkündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder

zum Monatsende kündbar gewesen. Die Klägerin war damit nicht einverstanden. Sie war der Ansicht, dass diese Vorschrift diskriminierend sei, weil ihre tatsächliche Beschäftigungszeit nur wegen ihres Alters bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt wird.

Nicht nur Ältere geschützt


Das LAG gab der Klägerin Recht. § 622 Abs. 2 Satz 2 sei wegen Verstoßes gegen den in Artikel 2 der Richtlinie 2000/8/EG festgelegten europarechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht anwendbar. Dieser Gleichbehandlungsgrundsatz untersage nicht nur eine Ungleichbehandlung wegen hohen Alters, sondern jede Anknüpfung an das Alter, sofern die altersbedingte Differenzierung nicht durch einen legitimen, angemessenen und erforderlichen Rechtfertigungsgrund gedeckt ist. Nach Auffassung des LAG ist § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB weder durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt noch angemessen.

Nach der Gesetzesbegründung aus dem Jahr 1926 hätte der Gesetzgeber mit dieser Vorschrift die älteren Mitarbeiter vor Arbeitslosigkeit schützen wollen, weil diese in der Regel eine Familie zu versorgen hätten und ihnen ein Berufs- oder Wohnortwechsel besonders schwer fallen würde. Nach Auffassung des LAG ist dies kein legitimer Differenzierungsgrund. So sei nicht belegt, dass gerade das 25. Lebensjahr eine für die Versorgung einer Familie maßgebliche Altersstufe sei. Ebenso wenig sei belegt, ab welchem Alter einem schon früh in das Berufsleben eingetretenem Arbeitnehmer ein Berufs- oder Wohnortwechsel besonders schwer falle. Zudem sei auch zu berücksichtigen, dass die Altersgrenze 25 auch junge Menschen ungleich trifft: Die jungen Menschen, die ohne oder nach einer nur kurzen Berufsausbildung eine Arbeit aufnehmen, sind ohne sachlichen Grund här-

ter betroffen als die Gruppe von jungen Menschen, die erst nach einer langer Ausbildung in den Beruf eintreten.

Deutsches Recht muss weichen

Aufgrund der festgestellten unzulässigen Diskriminierung hat das LAG § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB für unanwendbar erklärt. Einer Vorlage an den Europäischen Gerichtshof bedurfte es nach Ansicht des Gerichts nicht, denn das Verbot der Alterdiskriminierung ergebe sich aus einem allgemeinen Grundsatz des Gemeinschaftsrechts, der auch zwischen Privatpersonen unmittelbar gilt und deshalb gegenüber innerstaatlichem Recht vorrangig anzuwenden sei (vgl. dazu EuGH vom 25.11.2005, C 144/04, Mangold ./Helm).

Siehe:  Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 28.05.2008 (Aktenzeichen 3 Sa 31/08), www.sit.de/lagsh/ehome.nsf

Andreas Bufalica, Rechtsanwalt, Hamburg

„Flexi II“ – Sicherung von Arbeitszeitkonten

Gesetzesänderung ab 01.01.2009: Langzeitkonten gesichert und portabel

Überstunden werden oft auf Arbeitszeitkonten gesammelt. Aber liegt die zusätzlich geleistete Arbeit auf dem Konto sicher? Die Frage stellen Arbeitnehmer besonders, wenn Zweifel an der Zahlungsfähigkeit des Arbeitgebers aufkommen und das Stichwort „Insolvenz“ im Raum steht. – Eine gesetzliche Neuregelung soll helfen, reicht aber nicht aus.

Arbeitszeitkonten können für beide Seiten vorteilhaft sein: Arbeitgeber profitieren vom bedarfsorientierten Personaleinsatz, und Arbeitnehmer können sich ein Freizeitguthaben erarbeiten, um es später für eine Arbeitszeitreduzierung oder einen zusätzlichen „Urlaub“ einzusetzen. Aber wenn der Arbeitgeber in finanzielle Schwierigkeiten gerät, wird auch die Verwirklichung des Anspruchs gefährdet, die dem Arbeitgeber „geliehene“ Arbeitszeit in Form von Geld oder in Form von zu einer bestimmten Zeit gewünschten Freizeit zurückzubekommen.

Der Gesetzgeber hatte schon vor Längerem die Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitszeitguthaben gegen Insolvenz zu sichern. Vor gut 10 Jahren wurde im Vierten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) die Möglichkeit geregelt, Vereinbarungen über die Bildung von Wertguthaben (Ansparen von Arbeitszeit) zu treffen. Eine spätere Freistellung galt als Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn, wenn währenddessen angespartes Guthaben fällig war (§ 7 Abs. 1a SGB IV). Auch eine Pflicht zur Insolvenzsicherung war geregelt.

Sicherung verbessert

Seit Anfang 2009 gelten diese Regeln in einer geänderten Form, die durch ein kurz „Flexi II“ genanntes Gesetz in das SGB IV eingeführt worden ist (voller Name: Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze). Die Insolvenzsicherung ist dadurch verbessert worden: Schon bei kleineren Guthaben und kürzeren Ausgleichszeiträumen gilt die Pflicht, Insolvenzsicherungsmaßnahmen zu treffen (§ 7e SGB IV). Die Wertguthaben sind grundsätzlich extern durch Dritte zu führen, die Rückführung an den Arbeitgeber muss ausgeschlossen sein. Man kann auch andere Sicherungsmittel vereinbaren, zum Beispiel eine Versicherung oder Verpfändung und Bürgschaft. Neu im Gesetz sind auch Kontrollmöglichkeiten und Sanktionen zur Sicherung der Insolvenzsicherungspflicht.

Mitnehmen von Guthaben

Neu eingeführt wurde durch „Flexi II“ die Möglichkeit, Arbeitszeitguthaben bei einem Arbeitsplatzwechsel vom alten zum neuen Arbeitgeber mitzunehmen (auch Portabilität genannt, § 7f SGB IV). Anderenfalls müsste man das, was man sich mühsam für spätere Freizeit – zum Beispiel im Rahmen eines „Sabbatjahrs“ – angespart hat, beim Arbeitgeberwechsel in Geld eintauschen lassen. Auch wenn man nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses keinen neuen Arbeitgeber hat, muss man sich sein Arbeitszeitguthaben nicht abgelten lassen: Man kann es auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (früher BfA) übertragen.

Viele Konten nicht erfasst

Das Problem an der Neuregelung ist, dass von ihr solche Arbeitszeitkonten ausgenommen sind, die nur „das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder

wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt“ (§ 7b SGB IV). Solche Konten kann man vereinfachend als Kurzzeitkonten bezeichnen, obwohl es keine Obergrenze für ihre Laufzeit – die Länge des Ausgleichszeitraums – gibt. Kurzzeitkonten sind die praktisch wichtigsten und häufigsten Arbeitszeitkonten; auch Gleitzeitkonten zählen dazu. Sie werden jedoch von den gesetzlichen Sicherungen ausgenommen. Darin liegt sogar eine Verschlechterung gegenüber dem vorigen Rechtsstand. Die Gewerkschaften fordern daher eine Gesetzesänderung dahingehend, dass eine Insolvenzversicherung zumindest für Konten mit einem Ausgleichszeitraum von mehr als drei Monaten vorgeschrieben ist. Denn nur für drei Monate hat man Anspruch auf Insolvenzgeld (SGB III); darüber hinaus gehend geben die Arbeitnehmer dem Arbeitgeber auf eigenes Risiko „Kredit“.

Abhilfe schaffen teilweise Tarifverträge. Der allgemeinverbindliche Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) sieht schon länger eine Insolvenzversicherung auch für Kurzzeitkonten vor (§ 3 Nr. 1.44). Aber außerhalb des Anwendungsbereichs solcher Tarifverträge klafft eine Sicherungslücke.





Achtung bei Lohnrückständen

Häufige Zahlungsrückstände beim Lohn sollten für Arbeitnehmer immer Grund für Wachsamkeit sein. Möglicherweise steht eine Insolvenz bevor. Durch das Insolvenzgeld werden dann nur die Lohnrückstände für die letzten drei Monate aufgefangen. Der Antrag muss schnell gestellt werden, ehe die Antragsfrist abläuft. Betriebsräte, Gewerkschaften und Rechtsanwälte können informieren und helfen. Bei großen Lohnrückständen kann es sich unter Umständen empfehlen, seine Arbeitsleistung so lange zurückzubehalten, bis der Arbeitgeber wieder zahlt. Diese

Möglichkeit muss im Einzelfall geprüft werden.

Betriebsräte können helfen

Tipp für Betriebsräte: Die Insolvenzversicherung von Langzeitkonten muss der Arbeitgeber nach der gesetzlichen Neuregelung nur auf Verlangen des Arbeitnehmers nachweisen (§ 7e Abs. 5 SGB IV). Das heißt, der Arbeitnehmer muss seine Rechte erst einmal kennen und selbst wahrnehmen, wenn er nicht riskieren will, ungesichertes Arbeitszeitguthaben aufzubauen. Hier ist es hilfreich, wenn ein gut informierter Betriebsrat seine Kenntnisse an die Belegschaft weitergibt. Alles Wichtige steht zum Beispiel in einer neuen Broschüre des Deutschen Gewerkschaftsbunds.

Siehe:  Broschüre „Neuregelungen zum Insolvenzschutz von Arbeitszeitkonten“, bestellbar unter  www.dgb-bestellservice.de
 <http://217.160.60.235/BGBL/bgb11f/bgb1108s2940.pdf> (das ändernde Gesetz im Internet)  http://bundesrecht.juris.de/sgb_4/ (das geänderte SGB IV)

Zur Beachtung

Soweit hier 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 und für Schulungen wenden Sie sich bitte an eine der im Folgenden aufgeführten Kanzleien.

Kanzleien

Berlin:

Hummel · Kaleck

Dieter Hummel*, Mechtild Kuby*,
Gerd Denzel, Karoline Haustein*,
Boris Karthaus*, Christian Fraatz

Immanuelkirchstraße 3–4
10405 Berlin

Telefon 030 - 446 792 - 0

Telefax 030 - 446 792 - 20

kanzlei@diefirma.net

www.diefirma.net

Düsseldorf:

Bell & Windirsch Anwaltsbüro

Stefan Bell*, Regine Windirsch*, Sigrid
Britschgi, Christopher Koll*, Verena Linz

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf

Telefon 0211 - 863 20 20

Telefax 0211 - 863 20 222

info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Frankfurt am Main:

Franzmann Büdel Bender

Armin Franzmann*, Detlef Büdel*, Achim
Bender*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann*

Petersstraße 4
60313 Frankfurt am Main

Telefon 069 - 133 85 81 - 0

Telefax 069 - 133 85 81 - 14

anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de

www.fbb-arbeitsrecht.de

Freiburg:

Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*

Wilhelmstraße 10
79098 Freiburg

Telefon 0761 - 387 92 11

Telefax 0761 - 280 02 4

schubert@anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

Hamburg:

Kanzlei Müller-Knapp · Hjort · Brinkmeier

Klaus Müller-Knapp*, Jens Peter Hjort*,
Wolfgang Brinkmeier*, Manfred Wulff*,
Andreas Bufalica, Ute Kahl, Dr. Julian Richter,
Jasmin Stahlbaum-Philp

Kaemmererufer 20

22303 Hamburg

Telefon 040 - 69 65 763

Telefax 040 - 28 07 493

kanzlei@anwaelte-mkhhb.de

www.anwaelte-mkhhb.de

Hannover:

Kanzlei Detlef Fricke und Joachim Klug

Detlef Fricke, Joachim Klug*

Goseriede 12

30159 Hannover

Telefon 0511 - 700 74 - 0

Telefax 0511 - 700 74 - 22

post@fricke-klug.de

www.fricke-klug.de

Konstanz:

Anwaltsbüro Haenel Wirlitsch

Michael Wirlitsch*

Münzgasse 29

78462 Konstanz

Telefon 07531 - 1316 - 0

Telefax 07531 - 1316 - 16

kanzlei@haenelwirlitsch.de

www.haenelwirlitsch.de

München:

Kanzlei Rüdiger Helm

Menschenrechte im Betrieb

Rüdiger Helm, Christiane Fuchs, Susanne
Sturm, Gerd Nies, Christine Steinicken,
Volker Lehmann

Schwanthalerstraße 73

80336 München

Telefon 089 - 51 701 660

Telefax 089 - 51 701 661

kanzlei@kanzlei-helm.de

www.kanzlei-helm.de

Nürnberg:

Manske & Partner

Wolfgang Manske*, Ute Baumann-Stadler*,
Beate Schoknecht*, Jürgen Markowski*,
Sabine Feichtinger*, Thomas Müller*

Bärenschanzstraße 4
90429 Nürnberg
Telefon 0911 - 30 73 10
Telefon 0911 - 26 26 37
Telefax 0911 - 26 51 50
kanzlei@manske-partner.de
www.manske-partner.de

Wiesbaden:

Schütte - Jancke - Heer

Reinhard Schütte*, Wilfried Jancke*, Claudia
Heer*, Kathrin Schlegel*


Adolfsallee 22
65185 Wiesbaden
Telefon 0611 - 99377-0
Telefax 0611 - 99377-20
rae@wiesbaden-arbeitsrecht.de
www.wiesbaden-arbeitsrecht.de

*) Fachanwälte für Arbeitsrecht

Impressum

Der Rundbrief der Anwaltskooperation ArbeitnehmerAnwälte wird herausgegeben von dem Rechtsanwaltsbüro Müller-Knapp · Hjort · Brinkmeier (Rechtsanwälte Klaus Müller-Knapp, Jens Peter Hjort, Wolfgang Brinkmeier, Manfred Wulff), Kaemmererufer 20, D-22303 Hamburg, Telefon: 040-6965763, Telefax: 040-2807493, E-Mail: kanzlei(at)anwaelte-mkhh.de. Verantwortlich: Rechtsanwalt Dr. Julian Richter.

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Rechtsanwaltsbüros Müller-Knapp · Hjort · Brinkmeier sind Mitglieder der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer (Hamburg) und führen die Berufsbezeichnung Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwalt, die ihnen in Deutschland verliehen wurde. Aufsichtsbehörde ist gemäß § 73 Abs. 2 Nr. 4 BRAO die Hanseatische Rechtsanwaltskammer, Bleichenbrücke 9, D-20354 Hamburg. Die für die Berufsausübung maßgeblichen Regelungen – Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO), Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG), Berufsordnung der Rechtsanwälte (BORA), Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Gemeinschaft, Fachanwaltsordnung – können im Internetangebot der Bundesrechtsanwaltskammer (www.brak.de) eingesehen werden.

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