

Rundbrief

ARBEITNEHMERANWÄLTE

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



Entgeltgleichheit: Informationsanspruch des Betriebsrats ...

... nach der Entgelttransparenzgesetz-Entscheidung | Seite 3

Betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung nicht in Personalakte

LAG: Trennung von Arbeitsverhältnis und Amt | Seite 12

Elterngeld und Elternzeit in Zeiten von Covid-19

Das Wichtigste zusammengefasst | Seite 16

Befristeter Vertrag als Gesundheitsrisiko

Herausforderung an den Arbeitsschutz | Seite 19



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/Kiel, Hannover, Mannheim, München, Münster, Nürnberg/Ansbach, Stuttgart und Wiesbaden.

Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Entgeltgleichheit: Informationsanspruch des Betriebsrats nach der Entgelttransparenzgesetz-Entscheidung

Der Betriebsrat darf die Lohn- und Gehaltslisten einsehen. Das muss er auch, denn unter anderem hat er die Aufgabe, »die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (...) zu fördern« und »darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze (...) durchgeführt werden« (§ 80 Absatz 1 Nr. 2a bzw. Nr.1 Betriebsverfassungsgesetz). »Einsehen« heißt aber nicht unbedingt »mitnehmen«. Das Bundesarbeitsgericht hat im Sommer 2020 den Antrag eines Betriebsrats abgewiesen, der die Listen zur Verfügung gestellt bekommen wollte und sich auf das Entgelttransparenzgesetz stützte. Das darf aber nicht falsch verstanden werden. Unter welchen Bedingungen der BR Entgeltdaten zu seiner Verfügung überlassen bekommen muss, wird im Folgenden erörtert.



→ Worum ging es im BAG-Beschluss zum EntgTranspG?

Das Entgelttransparenzgesetz von 2017 verbietet eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts. Zur Überprüfung der Entgeltgleichheit sieht es unter anderem einen

Auskunftsanspruch der einzelnen Beschäftigten vor. In Betrieben, in denen Tarifverträge gelten, legt das Gesetz die Aufgabe, Auskunft zu erteilen, grundsätzlich in die Hände der Betriebsräte (§ 14 Absatz 1 EntgTranspG). Unter Umständen fällt diese Aufgabe allerdings dem Arbeitgeber zu (§ 13 Absatz 1 Satz 3, Absatz 2 Satz 1, 2). Der Betriebsrat hat (über den Betriebsausschuss) „das Recht, die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter (...) einzusehen und auszuwerten“ (§ 13 Absatz 2 Satz 1).

1.497,15 €

3.250,67 €

Hierauf gestützt, wollte ein Betriebsrat die Informationen in elektronischer Form erhalten und beantragte in einem Beschlussverfahren, die Arbeitgeberin zu verpflichten, „für die nach § 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG vorzunehmende Auswertung Listen über die Bruttoentgelte aller betriebsangehörigen Arbeitnehmer mit Ausnahme der leitenden Angestellten elektronisch im Format *.xls oder *.txt zu übergeben, die nach Geschlecht aufgeschlüsselt alle Entgeltbestandteile aller Arbeitnehmer des Betriebs enthalten, (...)“.

Hiermit hatte der Betriebsrat keinen Erfolg. Denn in diesem Betrieb lag die Aufgabe, Auskunft zu erteilen, beim Arbeitgeber. Das BAG interpretiert in seinem Beschluss vom 28.07.2020 das EntgTranspG so, dass das Recht, die Entgeltlisten einzusehen und auszuwerten, nur bezogen auf die eigene Auskunftsaufgabe ist. Wenn der Betriebsrat diese Aufgabe an den Arbeitgeber übertragen oder dieser die Aufgabe an sich gezogen hat, entfällt das Einsichtsrecht. Das BAG konnte demnach offen lassen, wie der Fall zu entscheiden gewesen wäre, wenn die Auskunftsaufgabe beim Betriebsrat gelegen hätte. Außerdem bezieht sich die Entscheidung nur auf den Anspruch aus § 13 EntgTranspG und damit auf Betriebe mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten (§ 12 Absatz 1, § 16).

Es ist mit der Entscheidung nicht gesagt, dass der Betriebsrat keinen Anspruch auf Herausgabe von Entgeltlisten als Datei haben könnte. Wann lässt sich ein solcher Anspruch begründen?

Förderverpflichtung des Betriebsrats

Für Betriebsräte ist das Entgelttransparenzgesetz ein Anlass, sich mit der Entgeltgleichheit zu beschäftigen, aber als Rechtsgrundlage für Auskünfte stehen ihm andere Grundlagen – und dies auch schon lange – zur Seite. Wenn das EntgTranspG in § 13 Absatz 1 Satz 1 die „Aufgabe nach § 80 Absatz 1 Nummer 2a des Betriebsverfassungsgesetzes“ nennt, erinnert es damit nur an eine Vorschrift, die schon seit mehr als 20 Jahren vorher den Betriebsrat verpflichtete, „die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern“. Dies geht auf das Zweite Gleichberechtigungsgesetz aus dem Jahr 1993 zurück, das dem Betriebsrat zusätzlich zu der Überwachungsaufgabe eine proaktive Rolle („fördern“) geben sollte. Die Aufzählung „Einstellung, Beschäftigung ...“ ist nicht abschließend („insbesondere“); in die Förderpflicht fällt – und fiel auch schon vor dem EntgTranspG – die Entgeltgleichheit.

Schon vorher gab § 75 BetrVG dem Betriebsrat die Aufgabe, mit dem Arbeitgeber „darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen (...) wegen ihres Geschlechts (...) unterbleibt“. Dies genügte jedoch nach Einschätzung des Gesetzgebers nicht: „Betriebs- und Personalrat (...) haben eine Schlüsselfunktion bei der Beseitigung von Nachteilen und der Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Da die vorhandenen rechtlichen Instrumente nicht ausreichen, sind der Aufgabenkatalog und die Beteiligungsrechte der Vertretung der Beschäftigten zu verbessern.“

Gesetzesbegründung in der Bundestags-Drucksache 12/5468 vom 21.07.1993, Seite 17

5.364,67 €

„Wie die Vergangenheit gezeigt hat, ist es nicht ausreichend, daß in § 75 ein Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechtes enthalten ist. Der Betriebsrat ist vielmehr zu aktiver Förderung der Gleichstellungsmaßnahmen anzuhalten.“

Bundestags-Drucksache 12/5468 vom 21.07.1993, Seite 42

„Die Aufgabe des Betriebsrates darf sich nicht darauf beschränken, nur Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichstellung beim Arbeitgeber zu beantragen. Er muß darüber hinaus für sämtliche Tätigkeitsbereiche den Auftrag erhalten, die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.“

Bundestags-Drucksache 12/5468 vom 21.07.1993, Seite 59 f.

Auf diesen Überlegungen beruht § 80 Absatz 1 Nr. 2a BetrVG.

Im Jahr 2006 kam das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hinzu. In dessen § 17 werden unter anderem die Beschäftigtenvertretungen „aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken“, nämlich „Benachteiligungen (...) wegen (...) des Geschlechts (...) zu verhindern oder zu beseitigen“ (§ 1 AGG).

Im zeitlichen und inhaltlichen Kontext zum Zweiten Gleichberechtigungsgesetz wurde das Gleichbehandlungsgebot in Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz um Satz 2 ergänzt: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Damit wurde für den Staat, ebenso wie für den Betriebsrat im Betrieb, eine Förderverpflichtung zur Gleichstellung eingeführt.

Schon 1956 war im Übrigen das ILO-Abkommen 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit vom Deutschen Bundestag ratifiziert worden, das die Mitgliedstaaten verpflichtet, „die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit auf alle Arbeitnehmer zu fördern und (...) sicherzustellen“.

Wozu dann noch das EntgTranspG?

Das Entgelttransparenzgesetz fokussiert auf das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Neu ist insbesondere der Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber. Die schon vorher bestehenden Förder- und Überwachungsaufgaben des Betriebsrats lässt das Gesetz unberührt (vgl. § 13 Absatz 6). Neu ist betriebsverfassungsrechtlich, dass der Betriebsrat in das Verfahren für die Auskunft an die Arbeitnehmer eingebunden wird.

Im EntgTranspG erinnert der Gesetzgeber daran, dass zu der Verpflichtung zur Förderung der Gleichstellung, die 1993 eingeführt wurde, auch der Einsatz für die Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern gehört: **„Im Rahmen seiner Aufgabe nach § 80 Absatz 1 Nummer 2a des Betriebsverfassungsgesetzes fördert der Betriebsrat die Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern im Betrieb.“**

§ 13 Absatz 1 Satz 1 EntgTranspG

Dass damit keine neue Aufgabe eingeführt wird, sondern auf eine bereits bestehende verwiesen wird, bestätigt die Gesetzesbegründung: **„Satz 1 bestimmt, dass der Betriebsrat im Rahmen seiner Aufgaben nach § 80 Absatz 1 Nummer 2a BetrVG im Hinblick auf die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern dafür eintritt, deren Durchsetzung zu fördern. Damit wird unterstrichen, dass das Thema Entgeltgleichheit eine allgemeine Aufgabe des Betriebsrates darstellt, da es sich dabei um einen Anwendungsfall der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern handelt.“**

Gesetzesbegründung in Bundestags-Drucksache 18/11133 vom 13.02.2017, Seite 62

Der Gesetzgeber wollte und will, dass der Betriebsrat sich für die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern proaktiv einsetzt – und das nicht erst seit dem EntgTranspG.

Keine Förderung ohne informierten Betriebsrat

Der Förderverpflichtung kann nur der Betriebsrat nachkommen, der die Entgeltstruktur kennt. Um die Entgeltgleichheit prüfen zu können, muss der Betriebsrat nicht nur die aufgegliederten Gehaltsdaten kennen. Er muss auch wissen, welche Beschäftigten welchen Tätigkeiten nachgehen. Der Betriebsrat muss die einzelnen Entgeltbestandteile und deren Höhe kennen. Er muss Beschäftigtengruppen bilden und innerhalb dieser Gruppen Vergleiche anstellen können. Der Betriebsrat muss Teilzeitbeschäftigte in Vollzeit umrechnen können.

Umso größer ist das Informationsbedürfnis des Betriebsrats, als er nicht nur auf Anfragen oder Beschwerden reagieren, sondern vielmehr proaktiv tätig und von sich aus die Entgeltgleichheit in den Blick nehmen soll.

Wie kann das nach der Entscheidung des BAG zum EntgTranspG gelingen?

Unterrichten - Unterlagen - Einblick gewähren

Die Grundnorm für Ansprüche auf Informationen und Unterlagen ist § 80 Absatz 2 BetrVG: „Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu **unterrichten** (...).

4.576,67 €

Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen **Unterlagen** zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter **Einblick** zu nehmen. (...)

Nach der Rechtsprechung des BAG besteht der Unterrichtsanspruch (Informationsanspruch) neben dem Anspruch auf Zurverfügungstellung von Unterlagen. Der Anspruch auf Unterlagen wird allerdings hinsichtlich der Bruttolohn- und -gehaltslisten eingeschränkt: diese sind nach herrschender Meinung nicht auszuhändigen, sondern sie müssen nur einem kleinen Personenkreis zur Einsichtnahme vorgelegt werden („Einblick“).

Einblick: schnell, aber flüchtig

Das Gesetz bestimmt nicht, was „Einblick“ genau bedeutet. Im Informationsfreiheitsgesetz (IFG), das Auskünfte von Bundesbehörden an jedermann betrifft, gibt es den Fall der „Einsichtnahme“. Hierzu regelt das Gesetz: „Im Fall der Einsichtnahme in amtliche Informationen kann sich der Antragsteller Notizen machen oder Ablichtungen und Ausdrucke fertigen lassen.“ (§ 7 Absatz 4 IFG) Die Vorschrift ist nicht auf den innerbetrieblichen Einblick in Entgeltlisten anwendbar, aber macht deutlich, wie man ein Einblicksrecht verstehen kann.

Das Recht, sich **Notizen** zu machen, ist auch beim Einblick in Entgeltlisten anerkannt. Aber die Rechtsprechung gesteht dem Betriebsrat nicht zu, die Listen zu **fotokopieren** oder **abzuschreiben**. Zwar sollen die Einblick nehmenden Betriebsratsmitglieder einen Anspruch darauf haben, bei der Einsichtnahme allein gelassen zu werden und sich ungestört austauschen zu können, dies ersetzt aber nicht die Möglichkeit, die vollständigen Daten mit dem ganzen Gremium diskutieren und genau – auch technisch unterstützt – auswerten zu können.

Damit wird die Qualität der Unterrichtung des Betriebsrats von dem Zahlengedächtnis der Mitglieder des Betriebsausschusses abhängig gemacht, wie Buschmann in seiner Kommentierung schreibt.

Wenn der Arbeitgeber die Lohn- und -gehaltslisten nicht aus der Hand geben muss, kann das Einblicksrecht aber trotzdem sinnvolle Funktionen erfüllen: Der Betriebsrat muss nach der Rechtsprechung keinen besonderen Anlass für die Einsichtnahme nennen, während für die Überlassung von Unterlagen die Erforderlichkeit für einen bestimmten Zweck dargelegt werden muss. Dadurch, dass die Listen laufend aktuell gehalten werden, kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber in Echtzeit „auf die Finger

Unterrichtung über den Einblick hinaus

Wie erwähnt, steht das Recht auf die Zurverfügungstellung von Unterlagen und auf Einblick neben dem Informationsanspruch. Das bedeutet: Wenn die Entgeltlisten nicht aussagekräftig genug sind, muss der Arbeitgeber ergänzende Informationen liefern. Der Betriebsrat hat einen Anspruch auf Unterrichtung über die für die Aufgabe relevanten Lohn- und Gehaltsdaten.

Wenn der Betriebsrat seine Aufgabe wahrnimmt, die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern zu fördern, muss der Betriebsrat für einen konkreten Personenkreis mindestens persönliche Daten zu

- _1** dem Geschlecht,
- _2** der Tätigkeit,
- _3** der geschuldeten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit,
- _4** den dem Betriebsrat nicht anders zugänglichen Entgeltbestandteilen, aufgeschlüsselt nach ihrem Zweck, kennen und auswerten.

Nicht enthalten sein müssen Überstunden und deren Zuschläge sowie Tarifentgelte, die der Betriebsrat aus anderen Quellen bereits kennt.

In jedem konkreten Fall werden einzelfallbezogene weitere Gesichtspunkte hinzukommen. In tarifgebundenen Betrieben wird die Auskunft zwischen der tariflichen Eingruppierung und übertariflichen Zulagen unterscheiden müssen. In Betrieben, in denen mehrere Tarifverträge zur Anwendung kommen, wäre weiter nach diesen zu differenzieren. Die Auskunft hat immer in Bezug auf den Personenkreis zu erfolgen, für den der Betriebsrat die Auskunft geltend macht.

Erforderlichkeit für die Aufgabe

Nach der jüngeren Rechtsprechung nach Inkrafttreten der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) muss der Betriebsrat stets darlegen können, wozu er die gewünschten Informationen konkret braucht. Allgemeine Verweise auf Aufgabenkreise oder bestimmte betriebsverfassungsrechtliche Vorschriften genügen nicht.

Das erscheint zunächst nicht als große Hürde, denn die Überwachung der Entgeltgleichheit ist als zugrunde liegende Aufgabe in der Rechtsprechung anerkannt. Der Betriebsrat kann sich darauf beziehen, dass er die Entgeltgleichheit fördern will (Aufgabe aus § 80 Absatz 1 Nr. 2a BetrVG, § 13 Absatz 1 Satz 1 EntgTranspG) und deren Einhaltung überwachen will (Aufgabe aus § 80 Absatz 1 Nr. 1, § 75 BetrVG; siehe BAG 28.07.2020, Randnummer 31).

Probleme treten allerdings im Detail auf: Während die Entgeltlisten so vorzulegen sind, wie sie sind (BAG 07.05.2019, Randnummer 22), muss der Betriebsrat beim Unterrichtungsanspruch für jedes Element der Information darlegen, wozu es benötigt wird. Die Erforderlichkeit ist nach dem BAG nicht „**allein mit dem Bestehen einer Überwachungsaufgabe impliziert**“ (vgl. BAG 28.07.2020, Randnummer 31). Gerade dann, wenn der Betriebsrat schon Informationen erhalten hat, muss er also eine detaillierte Begründung geben, wozu er noch weitere Informationen braucht.

Komplexe Informationen in Textform

Wenn ein Betriebsrat einen Informationsanspruch nach § 80 Absatz 2 Satz 1 BetrVG hat, ist damit noch nicht gesagt, in welcher Form die Information zu geben ist. Nach dem BAG ist der Arbeitgeber in der Wahl seiner Informationsmittel grundsätzlich frei. „Insbesondere bei umfangreichen, komplexen Informationen ist er allerdings nach § 2 Abs. 1 BetrVG regelmäßig verpflichtet, dem Betriebsrat die erforderliche Auskunft schriftlich zu erteilen.“ (BAG 10.10.2006, Randnummer 19) Aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Absatz 1 BetrVG) folgt, dass die Informationen so zu liefern sind, dass der Betriebsrat damit – ohne unverhältnismäßige Umstände oder Qualitätsverluste – auch arbeiten kann.

„Schriftliche“ Auskunft in dieser Rechtsprechung meint nicht notwendig ein unterschriebenes Papierdokument, sondern die sog. Textform, also Papierform ohne Unterschrift oder auch elektronische Form. Zur Auswertung am besten geeignet ist die elektronische Form. Sie ist auch in den Betrieben allgemein üblich.

Auch der Gesetzgeber geht in der Begründung zum EntgTranspG von einer technischen Auswertung aus. Zur Auskunftserteilung nach § 13 Absatz 3 EntgTranspG durch den Betriebsrat führt er aus: „Dazu benötigt er insbesondere eine auf Vollzeitäquivalente hochgerechnete und nach Gehaltshöhe sortierte Auflistung, mit der er den Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttogehalts, gegebenenfalls unter Zuhilfenahme elektronischer Hilfsmittel, berechnen kann.“

Gesetzesbegründung in Bundestags-Drucksache 18/11133 vom 13.02.2017, Seite 63

Dort geht es um die eher überschaubare Aufgabe der Erfüllung des individualrechtlichen Auskunftsanspruchs. Die Aufgabe, die Entgeltgleichheit in der gesamten Belegschaft zu fördern und zu überwachen, ist viel umfassender. Bei ihr muss erst recht die elektronische Auswertung ermöglicht werden.

Wo ist das Problem? - Reduktion auf Einblick

Das Bundesarbeitsgericht erkennt zwar an,

- _ dass ein Unterrichtsanspruch neben einem Anspruch auf Unterlagen/Einblick existieren kann,
- _ dass sich ein Unterrichtsanspruch auch auf das Entgelt beziehen kann und
- _ dass eine Unterrichtung unter Umständen auch in Textform erfolgen muss.

Das Problem ist aber, dass § 80 Absatz 2 BetrVG die Bruttolohn- und -gehaltslisten einer Sonderbehandlung unterwirft. Daraus hat das BAG abgeleitet, dass eine Entgeltauskunft an den Betriebsrat zwar möglicherweise in Textform erfolgen muss, diese Unterlage dann aber nur zur Einsichtnahme vorgelegt und dem Betriebsrat nicht mitgegeben werden muss. Dies soll der Fall sein, wenn eine „erforderliche schriftliche Auskunft im Bereich der Löhne und Gehälter inhaltlich einer Bruttolohn- und gehaltsliste gleichkommt“ (BAG 30.09.2008, Randnummer 31). Dann sei § 80 Absatz 2 Satz 1 teleologisch zu reduzieren, das heißt: zweckgerecht einzuschränken. Gegen diese Rechtsprechung lässt sich zunächst einmal einwenden, dass in der Regel

die schriftliche Auskunft einer Bruttolohn- und gehaltsliste nicht gleichkommt. Inhalt und Voraussetzungen unterscheiden sich.

Außerdem setzt eine teleologische Reduktion immer eine – verdeckte – Regelungslücke voraus. Die teleologische Reduktion ist das Gegenstück zur Analogie: Bei der Analogie weitet man eine Rechtsfolge auf unregelte Fallgestaltungen aus; bei der teleologischen Reduktion nimmt man Fallgestaltungen von der an sich vorgeschriebenen Rechtsfolge aus. Beide Male handelt es sich um eine Korrektur des Gesetzes, die man vornimmt, um dem erkennbaren Gesetzeszweck besser gerecht zu werden. Bezogen auf die Auskunft über Entgelte geht es also um die Frage, ob der Gesetzgeber diese Auskunft auf den Einblick in Unterlagen hätte beschränken müssen. Das kann man angesichts der Regelungen zur Entgeltgleichheit verneinen: Der Gesetzgeber will Entgeltgleichheit der Geschlechter, und der Gesetzgeber will den Betriebsrat bei deren Erreichung mitwirken lassen. Also will er ihn auch entsprechend informiert wissen. Die teleologische Reduktion auf ein bloßes Einblicksrecht würde dazu führen, dass der Betriebsrat wegen der Komplexität dabei behindert wird, seiner Förderungsaufgabe nach § 80 Absatz 1 Nr. 2a BetrVG nachzukommen.

Kommt es darauf an? - Gezielt ausgewählte Informationen erfragen

Die kritisierte teleologische Reduktion hat das BAG erst kürzlich, am Rande in seiner EntgTranspG-Entscheidung, bestätigt (BAG 28.07.2020, Randnummer 38). Man muss erst einmal mit ihr leben, aber auf den nicht überzeugenden Ansatz hinweisen. Es kommt auf sie ohnehin überhaupt nur dann an, wenn die Unterrichtung des Betriebsrats den Bruttolohn- und gehaltslisten „gleichkommt“. Das ist zum Beispiel nicht der Fall, wenn der Betriebsrat beispielsweise die Entgeltdaten für einen bestimmten Personenkreis verlangt, um eine Betriebsvereinbarung zu übertariflichen Zulagen zu entwerfen – dieses Auskunftsverlangen entspricht bereits seinem Umfang nach nicht den Entgeltlisten.

Auch dann, wenn der Betriebsrat die Entgeltgleichheit insgesamt angehen will, ist solch ein schrittweises Vorgehen empfehlenswert. Betriebsräte müssen sich nicht über die unvollständige Information ärgern, sondern können sich auch darauf besinnen, dass sie ohnehin genau überlegen müssen, für welche einzelnen Beschäftigtengruppen und Entgeltbestandteile sie die Überprüfung der Entgeltgleichheit für notwendig halten. Gezielte Informationsbegehren sind in diesem Zusammenhang erfolgsversprechender als der Wunsch, allumfassende Listen überlassen zu bekommen.

Schlussfolgerung für die Praxis

Die Entscheidung des BAG zum EntgTranspG bringt wichtige Erkenntnisse. Sie ist ein Grund für Betriebsräte, aktiv zu werden, und nicht, sich zurückzuziehen. Denn sie konkretisiert einige jüngere Entwicklungen in der Rechtsprechung.

Ein Betriebsrat muss für jedes einzelne geforderte Entgeltmerkmal seine Unterrichtung begründen. Wenn beispielsweise im Außendienst von vornherein keine Entgeltdiskriminierung in Betracht kommt, kann in Bezug auf diese Personengruppe

kein Antrag gestellt werden. Anderenfalls schon, das wäre aber zu begründen und in einem Rechtsstreit darzulegen. Gleiches gilt für Lohnbestandteile: Was schon dem Tarifvertrag entnommen werden kann, braucht nicht der Arbeitgeber mitzuteilen. Zuletzt bedarf auch die Bereitstellung als Datei einer besonderen Begründung. Sie ergibt sich in der Regel aus dem Auswertungserfordernis.

Hingenommen und noch deutlicher herausgearbeitet werden muss, dass die maßgebliche Anspruchsgrundlage der Unterrichtsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Absatz 2 Satz 1 BetrVG ist. Akzeptiert werden muss schon wegen der DSGVO, dass jedes einzelne Unterrichtsbegehren konkret begründet werden muss. Das Bestehen eines Aufgabenbezuges reicht nicht mehr aus; der konkrete Zweck, dem die Unterrichtung im Rahmen der Aufgaben und konkreten Vorhaben des Betriebsrats dienen soll, ist darzulegen. Dann sollte vermieden werden, dass die Unterrichtung nicht den Bruttolohn- und gehaltslisten gleichkommt.

Es gibt für Deutschland, wie der Vergleich mit anderen EU-Staaten zeigt, bei der Entgeltgleichheit noch viel zu tun. Die Betriebsräte, die sich hier engagieren wollen, werden durch die BAG-Entscheidung zum EntgTranspG nicht gehindert. Sie müssen nur von Anfang an – also am besten bereits im Anschreiben an den Arbeitgeber – erklären können, wozu sie die Informationen im geforderten Umfang und in der geforderten Form brauchen.

Siehe:

- [Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 28.07.2020, Aktenzeichen 1 ABR 6/19, www.bundesarbeitsgericht.de](#) - kein Anspruch auf Entgeltlisten nach EntgTranspG, wenn der Arbeitgeber die Auskunftsstelle ist
- [Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 29.09.2020, Aktenzeichen 1 ABR 32/19, www.bundesarbeitsgericht.de](#) - kein Anspruch auf Entgeltlisten nach EntgTranspG und nach § 80 Absatz 2 Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG zur Förderung der Durchsetzung der Entgeltgleichheit ohne nähere Darlegung, für welche konkreten Förderungsmaßnahmen bestimmte Auskünfte benötigt werden (Randnummer 13)
- [Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 10.10.2006, Aktenzeichen 1 ABR 68/05, AuR 2007, Seite 105;](#)
[Beschluss vom 30.09.2008, Aktenzeichen 1 ABR 54/07, AuR 2009, Seite 105](#) - Nebeneinander von Unterrichts- und Einblicksrecht; Unterrichtung über den Einblick hinaus
- [Däubler/Kittner/Klebe/Wedde/Buschmann, BetrVG, 17. Auflage, § 80, Randnummer 134](#) - zu dem rechtssystematisch wenig überzeugenden „Dogma“, dass das Einblicksrecht andere bestehende Unterrichtsrechte einschränken soll
- [Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 07.05.2019, Aktenzeichen 1 ABR 53/17, Randnummer 17, www.bundesarbeitsgericht.de](#) - Einblick in die Entgeltlisten in der Regel erforderlich
- [Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 09.04.2019, Aktenzeichen 1 ABR 51/17, www.bundesarbeitsgericht.de](#) - konkrete Darlegung der Erforderlichkeit einer Information
- [Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 10.12.2018, Aktenzeichen 16 TaBV 130/18, www.rv.hessenrecht.hessen.de](#) - schriftliche Auskunft über Entgeltbestandteile wegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG



Rechtsanwalt Dr. Rüdiger Helm, LL.M.
Kapstadt/München

Betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung nicht in Personalakte

LAG: Trennung von Arbeitsverhältnis und Amt


Die Stellung eines Betriebsratsmitglieds ist streng von seiner Stellung als Arbeitnehmer zu trennen. Ein Betriebsratsmitglied darf aufgrund seiner Amtsausübung nicht in seinem beruflichen Fortkommen benachteiligt werden. Deshalb ist auch bei Abmahnungen zu unterscheiden: Erteilt der Arbeitgeber einem Betriebsratsmitglied eine Abmahnung, in der die Amtsausübung gerügt und Sanktionen nach § 23 BetrVG angedroht werden, darf die Abmahnung - ohne dass es auf ihre Rechtmäßigkeit ankommt - nicht in die Personalakte des Betriebsratsmitglieds aufgenommen werden. Dies hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg kürzlich bestätigt.



→ Streit um eine Betriebsrats-E-Mail an die Belegschaft ...

Im entschiedenen Fall bestanden zwischen den Betriebsparteien Unstimmigkeiten darüber, ob die Prämienberechnung für Außendienstmitarbeiter und Telefonver-

käufer korrekt vorgenommen wurde. Aus Sicht des Betriebsrats widersprachen die Zielvorgaben, die die Arbeitgeberin vorgelegt hatte, den Vorgaben einer Betriebsvereinbarung. Da eine innerbetriebliche Klärung aus Sicht des Betriebsrats kurzfristig nicht möglich erschien, entschlossen sich die Betriebsratsmitglieder des dreiköpfigen Gremiums dazu, ein Gerichtsverfahren einzuleiten und sich per E-Mail direkt an die betroffenen Außendienstmitarbeiter zu wenden. Die E-Mail lautete auszugsweise wie folgt:



„Hallo Kollegen,
wenn ihr euere Zielvorgaben 2. Halbjahr 2018 zum letzten 2. Halbjahr 2017 vergleicht, müsst ihr Erhöhungen hinnehmen, die nicht machbar sind.
Als erstes gab es eine Telko mit (...) Ohne Erfolg bzw. keine Bereitschaft etwas zu korrigieren.
Nun leitet der GBR ein Verfahren zur Einhaltung des Prämienvertrags ein. (...) Das dauert leider länger.
Was uns helfen würde, wenn ihr euren individuellen Zielen widerspricht und am besten alle in der unten angehängten Form. (...)
Euer Betriebsrat“

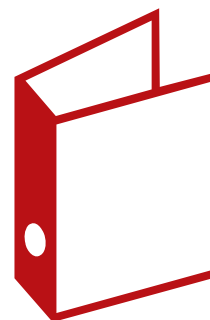
... führt zu drei Abmahnungen

Der Arbeitgeber bekam hiervon Kenntnis und erteilte jedem einzelnen Betriebsratsmitglied eine Abmahnung wegen eines schwerwiegenden Verstoßes gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit und die Friedenspflicht. Es erfolgte zudem der Hinweis, dass bei weiteren derartigen Verstößen mit weitergehenden betriebsverfassungsrechtlichen Schritten, insbesondere mit der Einleitung eines Verfahrens nach § 23 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz (Amtsenthebungsverfahren), zu rechnen sei. Die Abmahnungen nahm der Arbeitgeber in die Personalakten auf.

Dies wollten die Betriebsratsmitglieder nicht hinnehmen und leiteten ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren ein. Dabei beantragte der Betriebsrat als Gremium die Feststellung, dass die gegenüber den Betriebsratsmitgliedern erteilten Abmahnungen unwirksam seien. Darüber hinaus beantragten die einzelnen Betriebsratsmitglieder die Entfernung der Abmahnung aus ihrer Personalakte.

Arbeitsgericht: Amtspflichtverletzungen gehören nicht in die Personalakte

Das Arbeitsgericht gab den Anträgen vollumfänglich statt. Die Abmahnungen seien bereits deshalb aus den Personalakten zu entfernen, da der Vorwurf einer Amtspflichtverletzung nichts mit dem Arbeitsverhältnis der Betriebsratsmitglieder zu tun habe. Die betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung betreffe allein das kollektivrechtliche Verhältnis zwischen Betriebsrat bzw. einzelner Betriebsratsmitglied und Arbeitgeber. Vor diesem Hintergrund sei die Abmahnung aus der Personalakte – unabhängig von ihrer kollektivrechtlichen Rechtmäßigkeit – zu entfernen.



Abmahnungen außerdem unwirksam

Zudem stellte das Arbeitsgericht fest, dass die Abmahnungen unwirksam waren. Das Gericht tendiere dazu, dass betriebsverfassungsrechtliche Abmahnungen ohnehin unzulässig seien. Selbst wenn sie aber zulässig seien, müssten die gerügten Verstöße zumindest so gewichtig sein, dass sie für ein Amtsenthebungsverfahren in Betracht kämen. Ein derart gewichtiges Fehlverhalten sah das Gericht hier nicht.

Zweite Instanz bestätigt: Abmahnungen zu entfernen

In zweiter Instanz bestätigte das Landesarbeitsgericht, dass die erteilten Abmahnungen „in der Personalakte nichts zu suchen“ hätten und zu entfernen seien. Das gelte trotz der Tatsache, dass in den Abmahnungen keine individualrechtlichen Folgen angedroht worden seien. „(A)llein die physische Existenz einer Abmahnung“ sei „eine Beeinträchtigung des Arbeitnehmers. Die dokumentierte Rüge des Arbeitgebers birgt stets die Gefahr in sich, dass nicht nur etwa die im Abmahnungsschreiben konkret angedrohten Konsequenzen gezogen werden, sondern zeigt darüber hinaus jedem, der Einsicht nimmt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber einen Tadel ausgesprochen hat. Ein solcher Vorgang kann für das berufliche Fortkommen der abgemahnten Betriebsratsmitglieder von Nachteil sein (...). Dies widerspricht dem Benachteiligungsverbot nach § 78 Abs. 2 BetrVG.“

Den Antrag des Betriebsrats, die Unwirksamkeit der Abmahnungen festzustellen, hielt das Landesarbeitsgericht hingegen für unzulässig. Eine Entscheidung darüber, ob die Abmahnungen unwirksam waren, traf das Gericht daher – anders als in erster Instanz – nicht.

Bedeutung für die Praxis

Auch ein Betriebsratsmitglied kann abgemahnt werden, wenn es eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis verletzt. Das kann etwa der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer regelmäßig zu spät zur Arbeit kommt. Insofern hat die Tätigkeit im Betriebsrat keinen Einfluss auf die arbeitsvertragliche Stellung. Das kann auch gelten, wenn in Ausübung des Amtes gegen Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verstoßen wird. Verletzt

ein Betriebsratsmitglied hingegen seine Amtspflichten, kann der Arbeitgeber allenfalls versuchen, bei einem schwerwiegenden Pflichtenverstoß das Mitglied aus dem Betriebsrat nach § 23 Absatz 1 BetrVG auszuschließen. Einer vorherigen betriebsverfassungsrechtlichen Abmahnung bedarf es hierzu nicht. Es ist bislang höchststrichterlich auch noch nicht entschieden, ob eine betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung überhaupt zulässig ist. Macht der Arbeitgeber dennoch von diesem Instrument Gebrauch, darf die Abmahnung jedenfalls nicht in die Personalakte aufgenommen werden.

Wenn betriebsverfassungsrechtliche Abmahnungen in die Personalakten aufgenommen werden, ist es erfolgversprechend, wenn die Betriebsratsmitglieder hiergegen gerichtlich vorgehen. Einen solchen Streit können Betriebsratsmitglieder im Beschlussverfahren austragen. Dem steht nicht entgegen, dass die Betriebsratsmitglieder neben ihrer kollektivrechtlichen Rechtsposition auch in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer betroffen sind. – Soll darüber hinaus geklärt werden, ob die Abmahnung unberechtigt war, ist genau zu beraten, ob ein zulässiger Antrag gestellt werden kann. Im Streitfall sah das LAG Baden-Württemberg kein berechtigtes Interesse des Betriebsrats, darüber eine gerichtliche Feststellung zu erhalten.

Siehe:

- Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 03.07.2020, Aktenzeichen 8 TaBV 3/19 (rechtskräftig), http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/list.py?Gericht=bw&Art=en&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte
- Arbeitsgericht Stuttgart, Beschluss vom 30.04.2019, Aktenzeichen 4 BV 251/18, http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/list.py?Gericht=bw&Art=en&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte
- Schleusener, Die betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung, NZA 2001, Seite 640



Rechtsanwältin Sabrina Eckert,
Nürnberg

Elterngeld und Elternzeit in Zeiten von Covid-19


Das Wichtigste zusammengefasst

Seit dem Jahr 2007 hilft Elterngeld Familien, insbesondere im ersten Jahr, ihre berufliche Auszeit zur Kinderbetreuung – sprich: die Elternzeit – zu finanzieren. Aber welche Auswirkungen hat die Covid-19-Pandemie auf das Einkommen, das bei den meisten werdenden Eltern fest eingeplant ist?



→ **Einkommensverluste aufgrund der Pandemie**

In vielen Betrieben gibt seit März 2020 (vermehrt) Kurzarbeit. Was bedeutet das für werdende Eltern, die demnächst Elterngeld beantragen wollen?



Bislang hatte Kurzarbeitergeldbezug (genauso wie auch Krankengeld und Arbeitslosengeld) fatale Folgen für den Elterngeldanspruch: Für die Berechnung des durchschnittlichen Nettoeinkommens werden die letzten 12 Kalendermonate vor der Geburt des Kindes bzw. vor dem Beginn der Mutterschutzfrist herangezogen. Entscheidend war immer das Nettoarbeitseinkommen. Lohnersatzleistungen wie Arbeitslosengeld und Kurzarbeitergeld wurden zur Berechnung nicht herangezogen. Dadurch wurde das Elterngeld niedriger berechnet.

Dies wurde anlässlich der Pandemie geändert! Einkommensverluste, die zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Dezember 2021 wegen der Corona-Pandemie entstehen, können bei der Berechnung des Elterngeldes ausgeklammert werden. Das bedeutet: Diese Monate werden übersprungen und stattdessen das Einkommen aus davorliegenden Monaten für die Elterngeldbemessung berücksichtigt.

Wenn die Kolleginnen und Kollegen die Betriebsräte in Betrieben mit Kurzarbeit ansprechen, ob nun das Elterngeld aufgrund der Kurzarbeit geringer wird, können Sie auf die aktuelle Regelung verweisen.

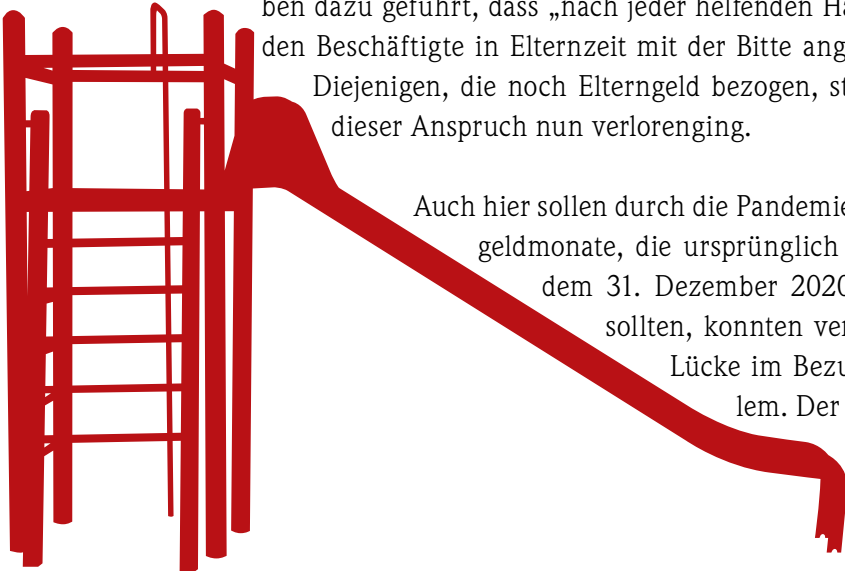
Auch beim Partnerschaftsbonus im Rahmen des „Elterngeld Plus“ gibt es bis 31. Dezember 2021 Erleichterungen. Zudem wird bis Ende 2021 die Anrechnung bestimmter Einnahmen eingeschränkt.

Unterbrechung der Elternzeit und des Elterngeldbezuges in systemrelevanten Berufen

Nicht nur zu wenig, sondern eher zu viel Arbeit hat in „systemrelevanten“ Betrieben dazu geführt, dass „nach jeder helfenden Hand“ gesucht wurde. Vielfach wurden Beschäftigte in Elternzeit mit der Bitte angesprochen, diese zu unterbrechen.

Diejenigen, die noch Elterngeld bezogen, stellten sich natürlich die Frage, ob dieser Anspruch nun verloren ging.

Auch hier sollen durch die Pandemie keine Nachteile entstehen! Elterngeldmonate, die ursprünglich zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Dezember 2020 in Anspruch genommen werden sollten, konnten verschoben werden. Die entstehende Lücke im Bezug ist für das Elterngeld kein Problem. Der verschobene Elterngeldbezug kann bis spätestens 30. Juni 2021 angetreten werden, sofern in einem systemrelevanten Beruf gearbeitet wird.



Die Möglichkeit, die Elterngeldmonate zu verschieben, gibt es für folgende „systemrelevante“ Berufe:

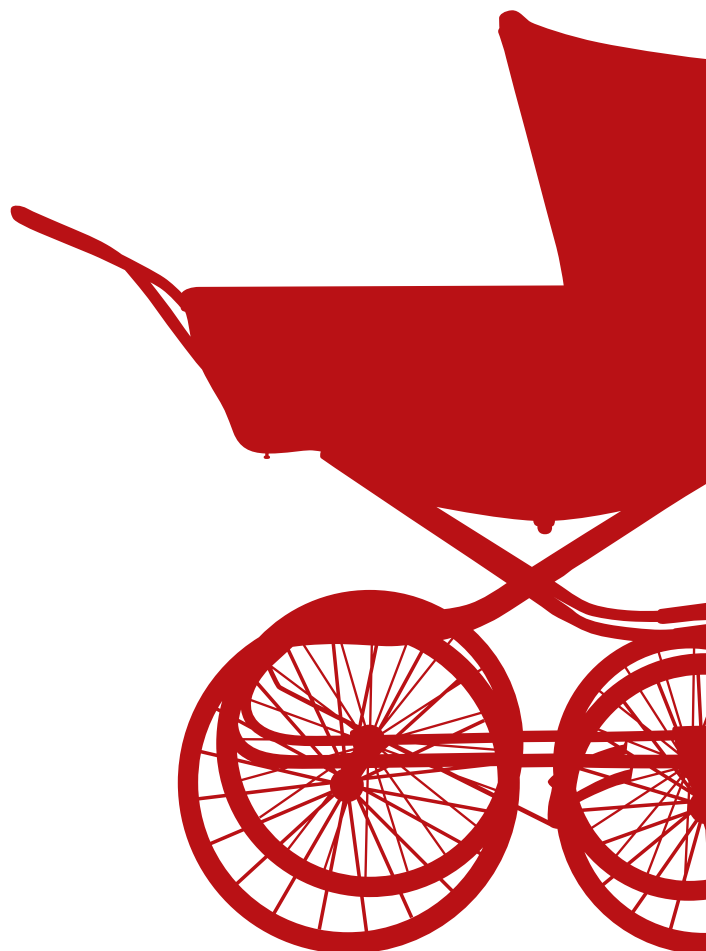
- Tätigkeiten in Einrichtungen und Behörden für die öffentliche Sicherheit und Ordnung,
- Tätigkeiten zur Sicherstellung der öffentlichen Infrastruktur und Versorgung. Darunter fallen die Energie- und Wasserversorgung, der Transport- und Personenverkehr sowie die Aufrechterhaltung von Kommunikationswegen. Außerdem zählen dazu Bereiche für Ernährung, Waren und Dienstleistungen des täglichen Bedarfs, die Gesundheitsversorgung und Pflege, Bildung und Erziehung, Kinder- und Jugendhilfe sowie die Behindertenhilfe.

Siehe:

- familienportal.de/familienportal/familienleistungen/corona/elterngeld-corona
- § 2b Absatz 1, § 27 BEEG, www.gesetze-im-internet.de/beeg/
- Zum 01.09.2021 treten mit der Elterngeldreform weitere Verbesserungen in Kraft:
www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/elterngeld-verbesserungen-gesetz-aenderung-160558



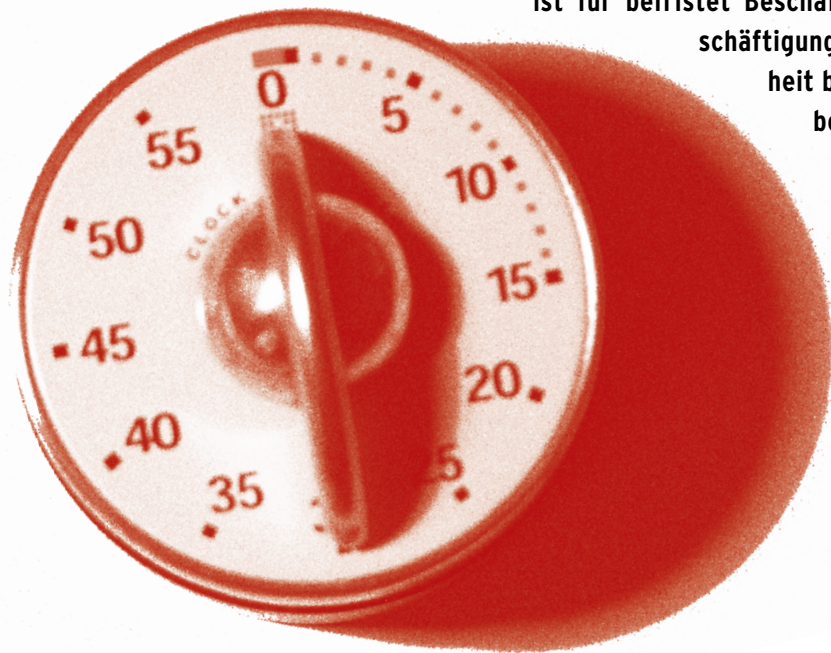
Rechtsanwältin Kerstin Rogalla,
Fachanwältin für Arbeitsrecht, Dortmund



Befristeter Vertrag als Gesundheitsrisiko

Herausforderung an den Arbeitsschutz

Unter dem Titel »Beschäftigungsförderungsgesetz« erleichterte es der Gesetzgeber im Jahr 1985, Arbeitsverträge nur befristet abzuschließen. Ähnliche Regelungen folgten. Mehr als 35 Jahre später hat sich der befristete Arbeitsvertrag nicht als Brücke in die Normalbeschäftigung erwiesen, sondern erscheint tendenziell als Hindernis hierfür: Der Vertrag auf Zeit kann zu Prekaritätskreisläufen führen. Die Wahrscheinlichkeit, in einer prekären Beschäftigungsform zu verbleiben oder arbeitslos zu werden, ist für befristet Beschäftigte stark erhöht. Erlebte Beschäftigungsunsicherheit kann die Gesundheit belasten. Der Zusammenhang zum betrieblichen Arbeitsschutz wird oft noch übersehen. Was können Betriebsräte tun?



→ Betrieblicher Arbeitsschutz als Handlungsfeld des Betriebsrats

Das Arbeitsschutzrecht, das die Sicherheit bei der Arbeit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten regelt, war früher von hoheitlichen Vorgaben geprägt. Inzwischen ist der Arbeitsschutz aufgrund europäischen Rechts „verbetrieblicht“: Das Gesetz legt allgemein gehaltene Schutzziele fest, die Konkretisierung ist Aufgabe des Arbeitgebers. Da der Arbeitgeber hierbei weite Spielräume hat, ist es notwendig, dass Betriebsräte mitbestimmen. Diese Mitbestimmung ist über § 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz sichergestellt.

Anfangs war der Blickwinkel des Arbeitsschutzes eher auf die physikalisch-technischen Gefährdungen gerichtet, insbesondere den Schutz vor körperlichen Verletzungen. Mittlerweile nehmen auch psychische Belastungen einen bedeutenden Raum bei Gefährdungsbeurteilungen ein. Sie sind im Arbeitsschutzgesetz ausdrücklich angesprochen (§ 5 Absatz 3 Nr. 6 ArbSchG).

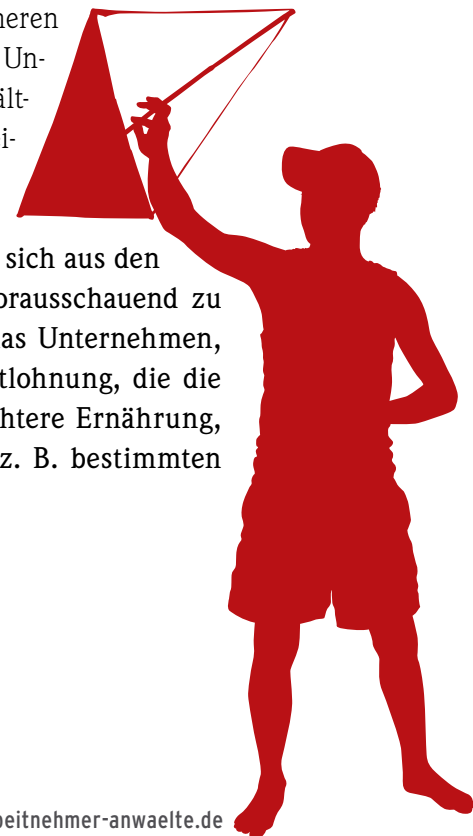
Es tut sich für Betriebsräte also ein weites Feld auf.

Ganzheitlich und präventiv

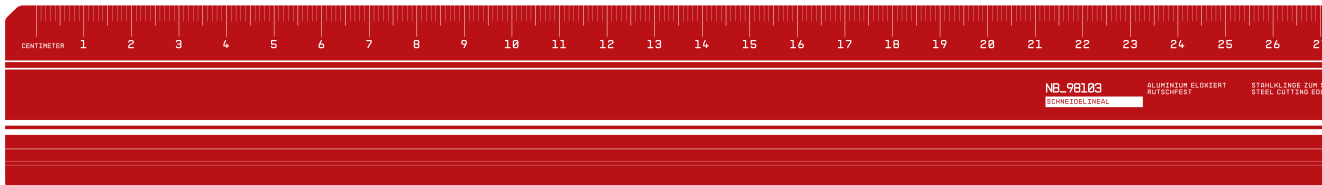
Die europäische Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz (RL 89/391/EWG) betont die Erkenntnis, dass Beschäftigte „**an ihrem Arbeitsplatz und während ihres gesamten Arbeitslebens gefährlichen Umgebungsfaktoren ausgesetzt sein können**“. Diese können psychischer und physischer Art sein oder auf deren Wechselwirkung zueinander beruhen oder durch diese Wechselwirkung verstärkt werden. Das Arbeitsschutzrecht betrachtet daher nicht physische und psychische Beeinträchtigungen jeweils isoliert, sondern folgt einem ganzheitlichen Konzept:

Denn eine besondere Fehlbelastung kann man manchmal erst durch eine **Gesamtbetrachtung einschließlich der Wechselwirkung** aller Faktoren zueinander feststellen. So macht es einen Unterschied, wenn befristet Beschäftigte frühzeitig mitgeteilt bekommen, ob sie einen Anschlussvertrag erhalten oder wie ihre Leistung bewertet wird. Es macht einen Unterschied, wenn befristet Beschäftigte eine sicherheitsrelevante Aufgabe haben, wie ein Ramp Agent an einem Flughafen, oder nicht. Denn der Ramp Agent gibt den Start eines Flugzeugs frei. Darf ein Flugzeug nicht starten, ist das mit erheblichen Kosten verbunden. Die Tätigkeit ist von Verantwortung und oft von Druck geprägt. Ist es da noch sicherheits- und gesundheitsförderlich, wenn ein Ramp Agent sich fragt, ob es den erhofften Anschlussvertrag gefährdet, wenn dem Arbeitgeber eine schlechte Nachricht zu überbringen ist?

Dass vertragsformbedingte fehlende Beschäftigungssicherheit die Gesundheit belasten kann, ist wissenschaftlich gut belegt. Untersuchungen wie die „Whitehall-II“-Studie und die finnische Zehn-Städte-Studie haben gezeigt, dass befristete Arbeitsverträge als Fehlbelastung erlebt werden können, da sie mit einer höheren Arbeitsplatzunsicherheit verbunden sind als unbefristete Verträge. Untersuchungen haben für die befristete Beschäftigung ein im Verhältnis zur Normalbeschäftigung mehr als doppelt so hohes Risiko eines schlechten Gesundheitszustandes festgestellt. Langzeitstudien stellen bei unsicherer Beschäftigung ein erhöhtes Sterblichkeitsrisiko fest. „Eine potentielle Gesundheitsbeeinträchtigung ergibt sich aus den fehlenden Möglichkeiten, das private und familiäre Leben vorausschauend zu planen, aus dem Mangel an organisationaler Einbindung in das Unternehmen, in dem man gerade arbeitet, aus der häufig sehr geringen Entlohnung, die die Möglichkeiten gesunder Lebensführung beeinträchtigt (schlechtere Ernährung, Einschränkung von Freizeitaktivitäten, die Geld kosten, wie z. B. bestimmten Sportarten).“ (Rau, iga.Report 31, Seite 38)



Dem befristeten Vertrag fehlen die **Sicherheitsreserven** der Normalbeschäftigung. Die Beschäftigten gefährden in der Regel ihren Anschlussvertrag, wenn sie ausstehenden Lohn geltend machen oder zum Betriebsrat kandidieren. Denn der arbeitsvertragliche und betriebsverfassungsrechtliche Kündigungsschutz wirkt für sie nicht. Den Schutz des Schwerbehindertenrechts oder den werdender Eltern genießen sie nicht. Das Fehlen von Vertragsreserven macht die Beschäftigungsform prekär.



Die befristungsbedingte **Beschäftigungsunsicherheit ist Quelle einer (Fehl-)Belastung** und einer Gesundheitsgefährdung. Das ArbSchG verlangt, Gesundheitsgefährdungen durch einen präventiven handlungsorientierten Ansatz möglichst zu vermeiden. Das präventive Gefährdungsvermeidungsgebot auf der einen Seite steht natürlich in einem Spannungsverhältnis dazu, dass auf der anderen Seite befristete Arbeitsverträge rechtlich zulässig sind. Dieses Spannungsverhältnis ist aber nichts Ungewöhnliches, vor allem nicht für das Arbeitsschutzrecht, denn dort geht es meistens darum, zwischen maximalem Schutz für die Arbeitnehmer und minimalen Ausgaben für den Arbeitgeber den richtigen Mittelweg zu finden. Schauen wir uns die psychische Situation der befristet Beschäftigten noch einmal genauer an:

Der »psychologische Arbeitsvertrag«

Ein Modell, mit dem die Fehlbelastung durch befristete Verträge wissenschaftlich erklärt wird, ist der „psychologische Vertrag“. Darunter wird die Wahrnehmung gegenseitiger Erwartungen und Verpflichtungen in der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung verstanden. Es handelt sich um „**mehr oder weniger implizite Erwartungen und Angebote**“ (Kirpal/Mefebue, Seite 5), die über den (meistens schriftlichen) Arbeitsvertrag hinausgehen. Grundlage sind zum Beispiel mündliche Absprachen und Versprechen. Wichtiger sind aber wechselseitige Erwartungen hinsichtlich der Leistungsbereitschaft und der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, die sich aus der Geschichte eines Unternehmens, aber auch ganz allgemein aus den Arbeitsbedingungen herausgebildet haben. Die Tragfähigkeit und das enthaltene empirisch messbare **Enttäuschungspotential** ergeben sich aus der Summe an Erwartungen an den Arbeitsvertrag, die sich aus Erfahrungen und Zusagen speisen und die die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung prägen. Die Erwartung an den unbefristeten Vertrag ist eine andere als an den befristeten Arbeitsvertrag. Weil aber befristet Beschäftigte weniger Erwartungen an den eigentlichen Arbeitsvertrag haben, gewinnt der psychologische Vertrag – und das mit diesem verbundene Enttäuschungspotential – an Bedeutung.

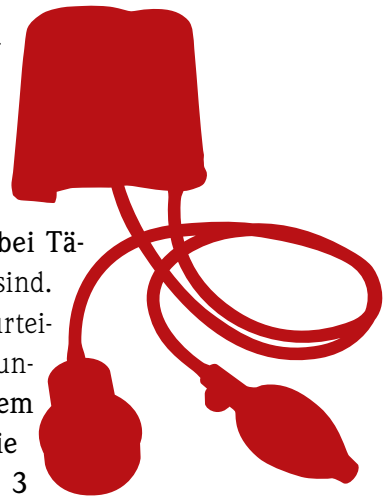
Die Gruppe der befristet Beschäftigten ist aber nicht homogen. Zu ihr gehören auch Studenten, die ihr Studium finanzieren, Doktoranden, die ihre Promotion fertigstellen, und Köche, die Erfahrung bei einem besonders erfahrenen Koch machen möchten. Hier hat die Befristung auch aus Arbeitnehmersicht oft einen Sinn. Auch reisende Handwerker wird die Vertragsform nicht besonders belasten. Denn ihrer Interessenlage steht die Befristung nicht entgegen. Betrachtet man dagegen die **unfreiwillig** befristet Beschäftigten, zeigt sich ein anderes Bild. Die Fehlbeanspruchung für diese Gruppe ist ein tatsächliches Gesundheitsrisiko. Das Enttäuschungspotential dieser Gruppe ist deutlich höher. Erst Studien, die zwischen den freiwillig und unfreiwillig Befristeten unterscheiden, zeigen das mit der Befristung verbundene Enttäuschungspotential und den erlebten **Bruch des psychologischen Vertrages**.

Umfang der Gefährdungsbeurteilung, mögliche Maßnahmen

Aufgabe des betrieblichen Arbeitsschutzes ist es, Maßnahmen zur Abmilderung oder Beseitigung potentieller Gesundheitsrisiken zu ergreifen (§ 3 Absatz 1 ArbSchG). Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung (§ 5) sind alle potentiellen Gesundheitsrisiken zu betrachten. In einer aktuellen Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht betont, dass in die Gefährdungsbeurteilung „**alle denkbaren Gefährdungen, die bei Tätigkeiten oder am Arbeitsplatz auftreten können, zu ermitteln**“ sind. Deshalb kann eine Einigungsstelle, die Verfahrensregelungen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen aufstellen soll, die denkbaren Gefährdungen nicht abschließend im Spruch benennen, so das BAG. „Dies liefere dem Schutzzweck des § 5 ArbSchG zuwider. Der Regelung liegt – wie die nur beispielhafte Aufzählung möglicher Gefährdungen in § 5 Abs. 3 ArbSchG zeigt – ein **weites Verständnis arbeitsbedingter Gefährdungen** zugrunde (...).“ (BAG 13.08.2019, Randnummer 52, Hervorhebung nicht im Original) Nicht relevant ist, ob der Arbeitgeber die Risiken selbst zu verantworten hat. So ist nach allgemeiner Meinung die Sonneneinstrahlung ggf. genauso zu berücksichtigen wie witterungsbedingte Risiken. Erst recht müssen dann arbeitgeberseits gesetzte vertragliche Bedingungen, unter denen die Arbeit zu erbringen ist, berücksichtigt werden.

Immer dann, wenn Gesundheitsrisiken im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung festgestellt werden, sind diese durch Maßnahmen anzusprechen. Das BAG betont in der zitierten Entscheidung, dass eine Herausnahme einzelner Risikofaktoren auch der Einigungsstelle nicht gestattet ist, sondern „**alle denkbaren Gefährdungen**“ zu betrachten sind. Dazu gehören auch Mehrfachbelastungen, von denen eine Komponente der befristete Vertrag sein kann.

Welche Maßnahmen sind gegen die Gefährdung durch befristete Arbeitsverträge denkbar? Zum Beispiel könnten die Betriebsparteien vereinbaren, dass Anschlussverträge mit einer bestimmten Frist anzukündigen sind. Dies würde unsicherheitsbedingten Fehlbelastungen entgegenwirken und wäre eine mögliche Maßnahme im Sinn des § 3 Absatz 1 ArbSchG.



Eindringen »in den Kernbereich erlaubter künftiger Vertragsanbahnung«?

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen sah 2020 in einer Entscheidung allerdings überhaupt keine Möglichkeit für Maßnahmen: Es lehnte ab, eine Einigungsstelle zur „Regelung von Maßnahmen zur Minimierung von psychischen Belastungen durch befristete Arbeitsverhältnisse“ einzusetzen. Der antragstellende Gesamtbetriebsrat wolle, so das LAG, „in den Kernbereich erlaubter künftiger Vertragsanbahnung und -gestaltung eindringen. Im Rahmen der verschiedenen gesetzlichen Vorgaben (...) ist der Arbeitgeber berechtigt darüber zu entscheiden, ob er wann für welchen Zeitraum mit wem ein neues Dauerschuldverhältnis eingeht.“ (LAG Niedersachsen 20.05.2020, Aktenzeichen 3 TaBV 8/20, unveröffentlicht)



Die Entscheidungsfreiheit, die das LAG hier anspricht, bedeutet jedoch nicht, dass die Gefährdung durch Befristungen einer arbeitsschutzrechtlichen Regelung unzugänglich wäre. Zunächst einmal ist daran zu erinnern, dass es ohne Gestaltungsspielraum des Arbeitgebers gar keine Mitbestimmung gäbe: Der Betriebsrat kann nur dort mitbestimmen, wo der Arbeitgeber bestimmen kann. Beispiel: Wenn im Handel eine Sonntagsöffnung gesetzlich unzulässig ist, lässt sich diese auch nicht durch die Mitbestimmung durchsetzen – obwohl die Arbeitszeit der Verkaufskräfte mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist.

Wenn das LAG meint, dass die unternehmerische Freiheit abgeschirmt sei vor den Pflichten des ArbSchG, irrt es. Das Arbeitsschutzrecht greift, wie auch andere arbeitsrechtliche Regeln, immer in die unternehmerische Freiheit ein, und dies ist auch gewollt. Einen unantastbaren „Kernbereich“ gibt es hier nicht. Allerdings kommt es darauf gar nicht an, denn die hier interessierenden Maßnahmen sind weit entfernt davon, massiv in die unternehmerische Freiheit – und damit in ein denkbare Minimum an Alleinentscheidungsbefugnis – einzugreifen. Erst einmal ist es der Betriebsverfassung nicht fremd, den Betriebsrat bei Einstellungen und Kündigungen einzubinden, und zwar nicht nur in Form eines Mitwirkungsrechts wie in § 99 BetrVG, sondern auch mit erzwingbarer Mitbestimmung: Nach § 95 BetrVG ist die Aufstellung von Richtlinien zu Einstellungen und Kündigungen mitbestimmt. Außerdem: Wie das Beispiel von Ankündigungsfristen für Anschlussverträge zeigt, bedeutet Mitbestimmung hinsichtlich der befristungsbedingten Gefährdungen nicht unbedingt, dass der Arbeitgeber gezwungen würde, auf Befristungen zu verzichten. Das LAG nimmt in seiner Begründung ein mögliches Einigungsstellen-Ergebnis schon vorweg, was jedoch im Einsetzungsverfahren unzulässig ist. Die Mitbestimmung zu bejahen, bedeutet nicht, jedes denkbare Ergebnis einer Einigungsstelle als zulässig anzusehen. Ein rechtskonformes Ergebnis zu finden, ist eine Aufgabe, die die Einigungsstelle in eigener Verantwortung zu erfüllen hat und bei der sie im Nachhinein gerichtlich kontrolliert werden kann (Anfechtung des Einigungsstellenspruchs).

Nicht richtig ist auch die Überlegung des LAG, der betriebliche Gesundheitsschutz betreffe nicht den „Inhalt eines eventuellen künftigen Arbeitsverhältnisses“, sondern beziehe sich vielmehr nur auf gegenwärtige Arbeitsverhältnisse. Diese Unterscheidung trifft nicht das Anliegen des GBR. Die Gefährdungen durch aktuelle Befris-

tungen lassen sich mit Maßnahmen bekämpfen, ohne dass sich diese Maßnahmen zwingend nur auf etwaige künftige Arbeitsverhältnisse beziehen. Es ist im Übrigen allgemeine Meinung, dass der Betriebsrat Betriebsvereinbarungen auch für künftig in den Betrieb eintretende Arbeitnehmer abschließt, mitbestimmte Regelungen also regelmäßig Arbeitsverhältnisse betreffen, die es noch gar nicht gibt.

Insgesamt wurde vom LAG der umfassende Ansatz des BAG beim Arbeitsschutz verkannt, und es war, wie oft im Arbeitsschutz, ein Mangel an Vorstellungskraft und Ergebnisoffenheit leitend. Hilfreich ist eine solche Entscheidung nicht, aber sie ist angesichts der aktuellen BAG-Rechtsprechung auch kein Hindernis.

Was kann ein Betriebsrat tun

Arbeitsschutz ist ein Thema des Arbeitsalltags, vor allem aber auch ein stark mitbestimmungsgeprägtes Thema. Das ist noch nicht in allen Köpfen angekommen. Während bei Fragen der Verteilung der Arbeitszeit sofort an den Betriebsrat gedacht wird, sind wir im Bereich des Arbeitsschutzes hiervon noch weit entfernt. Das gilt ganz besonders für diejenigen Arbeitsschutzthemen, die nicht auf den ersten Blick als solche zu erkennen sind – wie die Befristung. Nur langsam wird in den Betrieben deutlich, dass der Arbeitsschutz eine **Querschnittsaufgabe** geworden ist, die in viele Sachbereiche hineinspielt.

Betriebsräte können das Schutzbedürfnis unfreiwillig Befristeter in mehreren Stadien einbringen: Bevor über Maßnahmen verhandelt wird, ist nach der Rechtsprechung die **Gefährdungsbeurteilung** durchzuführen. Hierfür können Betriebsräte ein Konzept neu erarbeiteten, das besonders die Wechselwirkungen aufgreift, und eine entsprechende Regelung vorschlagen, die die unfreiwillig Befristeten und deren Beanspruchungen im Rahmen der weiteren Gesundheitsrisiken besonders betrachtet.

Wenn eine Gefährdungsbeurteilung bereits durchgeführt ist, aber nicht genug die Gefährdungen durch Befristungen berücksichtigt, so können Betriebsräte die fehlende Vollständigkeit rügen. Es ist mit dem – unionsrechtlich geprägten – Arbeitsschutzrecht ebenso wie mit der BAG-Rechtsprechung unvereinbar, ein mögliches Gesundheitsrisiko bei der Arbeit einfach aus der Gefährdungsbeurteilung auszuklammern.



Personalrat und kirchliche Mitarbeitervertretung

Einige kirchliche Mitarbeitervertretungen haben Mitbestimmungsrechte im Arbeitsschutz, die der Betriebsverfassung entsprechen, und können in vergleichbarer Weise vorgehen (vgl. Kirchengenrichtshof der EKD, Beschluss vom 09.07.2007, Aktenzeichen KGH.EKD II-0124/N24-07, www.kirchenrecht-uek.de).

Für den Personalrat unterscheidet sich nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz der Anknüpfungspunkt für die Mitbestimmung. Hier wird der Personalrat bei der Maßnahmenableitung ggf. geltend machen müssen, dass die Gefährdungsbeurteilung unzureichend war (im Einzelnen Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 14.10.2002, 6 P 7.01, insbesondere Randnummer 24, Juris).

Ist die Gefährdungsbeurteilung ausreichend, so können auf dieser Basis **Maßnahmen** zur Reduzierung der Fehlbelastung verhandelt werden. Auch hier, wie schon bei der Gefährdungsbeurteilung, erfolgt die Konfliktlösung in der **Einigungsstelle**. Wird bestritten, dass die Gefährdungsbeurteilung sich auch auf mögliche vertragsformbedingte Risiken erstrecken muss, kann dies in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren geklärt werden.

Siehe:

- Buschmann, Geschichte der Beschäftigungsförderungsgesetze, AuR 8-9/2017, Seite G17
- Rau, iga.Report 31, Risikobereiche für psychische Belastungen, www.iga-info.de
- Kirpal/Mefebue: »Ich habe einen sicheren Arbeitsplatz, aber keinen Job.« Veränderung psychologischer Arbeitsverträge unter Bedingung von Arbeitsmarktflexibilisierung und organisationaler Transformation; ITB-Forschungsberichte 25/2007, Bremen 2007
- Helm, Arbeitsschutz als absolute Grenze für Befristungen, Baden-Baden 2012
- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 13.08.2019, Aktenzeichen 1 ABR 6/18, www.bundesarbeitsgericht.de - »alle denkbaren Gefährdungen (...) zu ermitteln«



Rechtsanwalt Dr. Rüdiger Helm, LL.M.

Kapstadt/München

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, Daniel Weidmann*, Dr. Raphaël Callsen, Dr. Laura Krüger, Wolfgang Daniels*

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* (bis März 2018), Jens Peter Hjort*, Manfred Wulff*, Andreas Bufalica*, Dr. Julian Richter*, Christopher Kaempf*, Dr. Ragnhild Christiansen*, Daniela Becker, Marek Beck, LL.M., Sabrina Burkart*, Simon Dilcher, Carolin Warnecke

Kaemmererufer 20

22303 Hamburg

Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999

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

24103 Kiel | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft (Zweigstelle)

Dr. Julian Richter*

Kleiner Kuhberg 2 - 6

24103 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

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

Olivia Günter, Annika Wheeler, Svenja Meergans, Christine Matern,
Detlef Fricke, Norbert Schuster, Eva Büchele*, Sebastian Stoffregen*

Schulenburg Landstraße 20b

30165 Hannover

Telefon: 0511 700740 | Fax: 0511 7007422

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

44137 Dortmund | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*, Kerstin Rogalla*

Kampstraße 4A (Krügerpassage)

44137 Dortmund

Telefon: 0231 3963010 | Fax: 0231 822014

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

48145 Münster | Meisterernst Düsing Manstetten

Dietrich Manstetten*, Klaus Kettner*, Veronica Bundschuh*,
Marius Schaefer*

Oststraße 2

48145 Münster

Telefon: 0251 520910 | Fax: 0251 5209152

info@meisterernst.de | www.meisterernst.de

60313 Frankfurt am Main | Büdel Rechtsanwälte

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

Petersstraße 4

60313 Frankfurt am Main

Telefon: 069 13385810 | Fax: 069 133858114

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

**60318 Frankfurt am Main | franzmann. geilen. brückmann.
fachanwälte für arbeitsrecht**

Armin Franzmann*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann*,
Kathrin Poppelreuter*, Kathrin Schlegel*, Ronja Best, Alexander Peters

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, Kristina Strunck

Adolfsallee 22

65185 Wiesbaden

Telefon: 0611 9500110 | Fax: 0611 95001120

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

68161 Mannheim | Kanzlei für Arbeitsrecht - Dr. Growe & Kollegen

Dr. Dietrich Growe*, Andrea von Zelewski, Mirjam Severith*,
Michael Wald*, Jan Tretow

Q 7, 23

68161 Mannheim

Telefon: 0621 8624610 | Fax: 0621 86246129

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

70176 Stuttgart | Bartl & Weise - Anwaltskanzlei

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

Johannesstraße 75

70176 Stuttgart

Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320

info@bartlweise.de | www.bartlweise.de

79098 Freiburg | Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*, Ricarda Ulbrich-Weber* (auch Fachanwältin für Sozialrecht
und Mediatorin), Cornelia Czuratis*, Julia Deiss
Berater der Kanzlei: 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, Gerd Nies, 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

Jürgen Markowski*, 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, Natalie Klimsa;
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*, Jürgen Markowski* 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
 - 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, 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