

DIES & DAS April 2023 im Arbeitsrecht



Rechtsprechung | Informationen Werkzeuge

Ausgabe 1 | 2023

HIGHLIGHTS

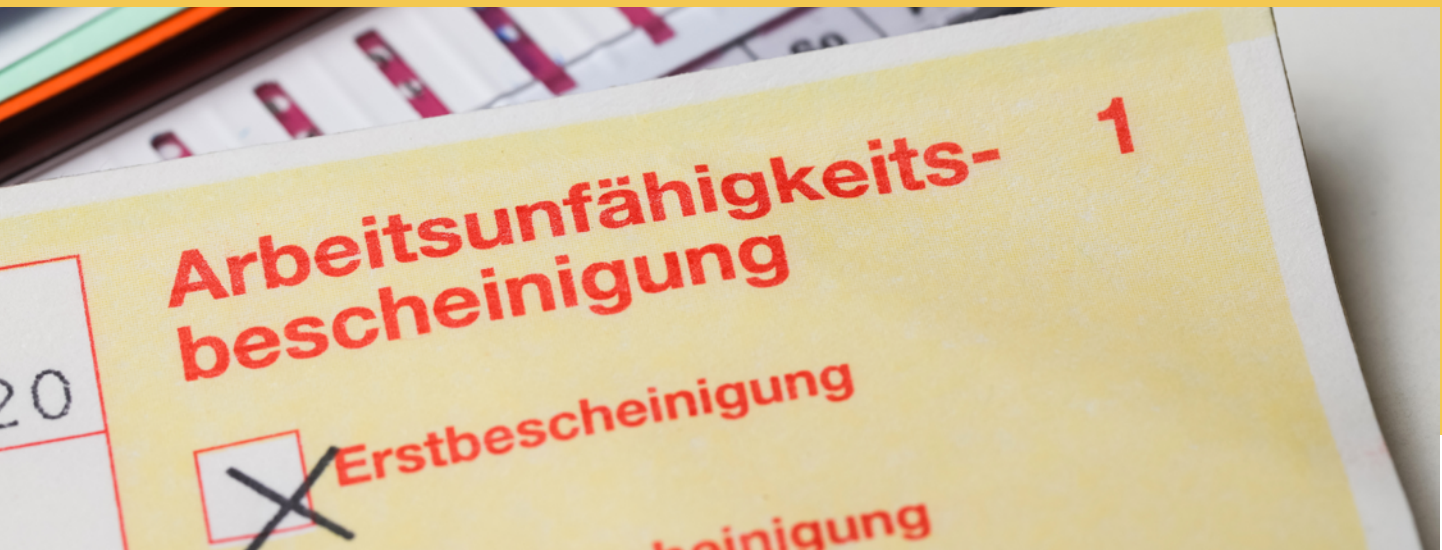
- **Ordnung des Betriebes - § 87 Abs. 1 Nr. BetrVG**
- **Wie weit reicht der Antrag nach § 101 BetrVG?**
- **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**
- **Betriebsratswahl - Zustimmung zur Aufnahme in Vorschlagsliste**
- **Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs**



Ihre Arbeitsrechtler im Zeppelin-Carrée

Unsere Anwaltsherzen schlagen für die Arbeitnehmer und ihre Vertretungen, die Betriebsräte. Für alle Probleme und Fragen steht unsere Fachkompetenz zur Verfügung. Die sachgerechte Vertretung der Arbeitnehmer in allen Gebieten des Arbeitsrechts gehört zu unseren selbstverständlichen Dienstleistungen. Die Betriebsräte können auf unsere Jahrzehnte lange Erfahrung zurückgreifen, sei es in der Beratung, der Vertretung in Beschlussverfahren, Einigungsstellen, bei Interessenausgleich und Sozialplan.

Ordnung des Betriebes - § 87 Abs. 1 Nr. BetrVG



Vorlage von ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen - Mitbestimmung des Betriebsrats - kollektiver Tatbestand

Herr Rechtsanwalt Wohlfarth, Sie haben das Thema Nr. 1 ausgewählt. Bitte.

RA W.: Bekanntlich ist ein Arbeitgeber berechtigt, gem. § 5 Abs. 1 Satz 3 EntGFG den Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit zu verlangen. Es steht grundsätzlich im nicht gebundenen Ermessen des Arbeitgebers, im Einzelfall die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits vor dem vierten Tag der Erkrankung zu verlangen. Eines sachlichen Grundes bedarf es hierfür nicht (siehe Urteil des Fünften Senats vom 14. November 2012 - 5 AZR 886/11). Es verbiete sich, das Verlangen des Arbeitgebers einer Billigkeitskontrolle zu unterwerfen. Anderenfalls wäre der Arbeitgeber für seine Maßnahme entgegen § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG einem Begründungszwang ausgesetzt. Ihre Grenze

finde das Verlangen nach einer Vorlage der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon ab dem ersten Tag einer Erkrankung an den allgemeinen Schranken jeder Rechtsausübung, insbesondere dürfe das Verlangen nicht schikanös oder willkürlich sein und weder gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz noch gegen Diskriminierungsverbote verstoßen. Durch Tarifvertrag kann zugunsten des Arbeitnehmers eine von § 5 EFZG abweichende Regelung der Anzeige- und Nachweispflichten bei Arbeitsunfähigkeit getroffen werden, § 12 EFZG. Eine solche Abweichung bedarf aber einer klaren Regelung.

R. W.: In Ordnung. Wenn aber bei einer Vielzahl der Arbeitnehmer ein Arbeitgeber von diesem Recht Gebrauch macht, stellt sich dann nicht die Frage der Mitbestimmung nach § 99 Abs. 1 Nr. BetrVG?

RA W.: Klar. § 5 Abs 1 Satz 3 EntgFG eröffnet dem Arbeitgeber einen Regelungsspielraum hinsichtlich der Frage, ob und wann die Arbeitsunfähigkeit vor dem vierten Tag nachzuweisen ist. Bei dieser Regelung hat der Betriebsrat mitzubestimmen. Es bleibt allerdings immer zu prüfen, ob der für ein Mitbestimmungsrecht erforderliche kollektive Tatbestand gegeben ist. Daran fehlt es nach den Feststellungen im vorgestellten Beschluss, wenn eine entsprechende Anweisung ausschließlich auf individuellen Besonderheiten des einzelnen Arbeitsverhältnisses beruht, auch wenn, wie im entschiedenen Fall, 17 Arbeitnehmer betroffen sind. Davon zu unterscheiden ist der Sachverhalt, wenn der Arbeitgeber das Verlangen gleichermaßen gegenüber allen Arbeitnehmern, gegenüber einer Gruppe von ihnen oder zumindest immer dann geltend macht, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.

R. W.: Die Betriebsräte müssen diese Voraussetzungen sorgfältig prüfen. Es lohnt sich, die einzelnen Abwägungsgründe im Beschluss des Ersten Senats nachzulesen.

RA W.: Noch ein Hinweis. Arbeitnehmer berufen sich häufig auf eine betriebliche Übung, wenn sie z. B. in der Vergangenheit keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen mussten, auch wenn sie wiederholt an Brückentagen wegen einer mitgeteilten Arbeitsunfähigkeit gefehlt haben. Eine Selbstbeschränkung des Arbeitgebers bei der Ausübung des Rechts aus § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG wird einer betrieblichen Übung im Zweifel nicht zugänglich sein, dass sich der Arbeitgeber auf Dauer bindet und den Arbeitnehmern ein Anspruch erwächst, nicht bzw. nur in bestimmten Fallkonstellationen einer Verpflichtung nach § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG unterworfen zu werden. Ein Arbeitnehmer kann daher nicht darauf vertrauen, dass er ein für alle Mal an Brückentagen ohne Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung fehlen kann.

Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung - Schwellenwert

Gegenstand des Beschlusses des Siebten Senats vom 19. Oktober 2022 war die Frage, ob das Amt der Schwerbehindertenvertretung vorzeitig beendet hat. Die Arbeitgeberin unterhielt die Betriebe I und K. Im Betrieb K sind ein Betriebsrat sowie die am 13. November 2019 gewählte Schwerbehindertenvertretung gebildet. Am 1. August 2020 sank die Zahl der im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen von fünf auf vier. Die Arbeitgeberin teilte der gewählten Schwerbehindertenvertretung daraufhin mit, dass diese aus ihrer Sicht nicht mehr existiere und die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in K von der im Betrieb L errichteten Schwerbehindertenvertretung wahrgenommen würden. Die Schwerbehindertenvertretung beantragte daraufhin festzustellen, dass ihre Amtszeit nicht am 1. August 2020 aufgrund des Herabsinkens der Anzahl der schwerbehinderten Mitarbeiter im K Betrieb der Arbeitgeberin unter fünf beendet ist.

Wie weit reicht der Antrag nach § 101 BetrVG?



Aufhebung einer personellen Maßnahme - Beendigung der Maßnahme

RAin Behl: In meiner Beratungspraxis sind die Auswirkungen von Betriebsübergängen und Betriebsteilübergängen sowohl betriebsverfassungsrechtlich als auch individualrechtlich auf der Tagesordnung. Zum Beschluss des Ersten Senats. Damit unsere Leser den Hintergrund besser verstehen die Ausgangsproblematik. Bei einem Betriebsteilübergang ist oft im Vorfeld des geplanten Übergangs nicht präzise bestimmt oder bestimmbar, welche Arbeitnehmer diesem Betriebsteil zugeordnet sind und deren Arbeitsverhältnisse auf den neuen Arbeitgeber übergehen. Arbeitgeber versuchen daher, durch Versetzung von Mitarbeitern in diesen Betriebsteil Rechtsklarheit herzustellen. Mitarbeiter, die arbeitsvertraglich versetzt werden können, aber nicht mit übergehen wollen, drängen die Betriebsräte, der Versetzung zu widersprechen in der Hoffnung, dass die verweigerte Zustimmung nicht erteilt wird.

R. W.: Leuchtet ein. In unserem Fall hatte sich die Arbeitgeberin aber nicht einmal die Mühe gemacht, das Verfahren nach § 99 BetrVG einzuleiten. Dann kann der Betriebsrat nach § 101 BetrVG verlangen, die Versetzung aufzuheben.

RAin Behl: So war es im vom Ersten Senat entschiedenen Fall, der leider lapidar feststellte, dass der Antrag nach § 101 Satz 1 BetrVG unbegründet wird, wenn die antragsgegenständliche personelle Einzelmaßnahme geendet hat, weil Entscheidungen im Aufhebungsverfahren nur Wirkung für die Zukunft haben. Es geht nicht darum, ob die Maßnahme bei ihrer Durchführung betriebsverfassungsrechtlich zulässig war. Der Betriebsteil gehört nicht mehr zum Unternehmen der Arbeitgeberin.

R. W.: Dieser „Trick“ des Betriebsrat, den Übergang eines Arbeitsverhältnisses mit betriebs-

verfassungsrechtlichen Mitteln verhindern zu wollen, funktioniert also nicht.

RAin Behl: Erinnern darf ich an die individualrechtlichen Auswirkungen eines Widerspruch, wenn der widersprechende Arbeitnehmer die Beschäftigung als Leiharbeitnehmer im aufnehmenden Betrieb verweigert und der bisherige Arbeitgeber mitteilt, wegen des Betriebsteilübergangs könnte der Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigt werden, und es könne auch kein Zugang zu den Betriebsstätten mehr ermöglicht werden. Der Erwerber würde ihn aber zu ansonsten unveränderten Arbeitsbedingungen mit der bisherigen Tätigkeit als Leiharbeitnehmer beschäftigen. Der Arbeitnehmer riskiert seinen Entgeltanspruch aus Annahmeverzug (vgl. die Besprechung in D&D Band 5, Seiten 143 ff.). Der Verdienst, den der Arbeitnehmer als Leiharbeitnehmer beim Erwerber erhalten hätte, ist auf den Verdienst aus Annahmeverzug anzurechnen.



Das Schauwerk Sindelfingen ist ein Museum für zeitgenössische Kunst in Sindelfingen und präsentiert in wechselnden Ausstellungen die hochkarätige Kunstsammlung von Peter Schaufler und Christiane Schaufler-Münch. Und ist immer einen Besuch wert. Seit dem 19. März zeigt das SCHAUWERK unter dem Titel UNTIEFEN rund 30 Werke von 19 Künstler:innen aus der Sammlung Schaufler. Die Präsentation umfasst die gesamte Bandbreite der Gattungen: Malerei, Skulptur, Zeichnung, Fotografie und Installationen. Also nichts wie hin. Übrigens: Das Foto im Hintergrund ist von Otto Steinert, aufgenommen 1952, einem von mir verehrten Fotografen - ausgestellt im Schauwerk.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben



§§ 9, 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz europarechtswidrig?

R.W.: Herr Rechtsanwalt Pitterle, warum haben sie das Thema Nr. 3 herausgesucht?

RA P.: Ich hatte einen klassischen Fall einer teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin auf dem Schreibtisch, die nach dem Ende der Elternzeit wieder beruflich einsteigen wollte. Wie meist in diesen Fällen sind zwischenzeitlich Kinder zu betreuen, so dass sie dem Arbeitgeber (einer internationalen Modekette) drei Monate vor dem Ende der Elternzeit mitteile, sie habe den Wunsch, künftig immer in den ungeraden Wochen in Spätschicht eingesetzt zu werden. Sie begründete ihren Antrag mit dem Umstand, dass ihr ebenfalls berufstätiger Mann in den ungeraden Wochen in Frühschicht arbeiten müsste und nur so die Kinderbetreuung gesichert werden könnte. Der Arbeitgeber lehnte ihren Antrag ab und wollte sie weiterhin flexibel

einsetzen, wie es in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart war. Das Arbeitsgericht Stuttgart hat die Klage abgewiesen mit dem Argument, die Arbeitnehmerin habe einen Anspruch auf Neuverteilung ihrer Arbeitszeit nur dann, wenn sie zugleich einen Antrag auf Verringerung ihrer Arbeitszeit stellen würde. Ich war mit dieser Entscheidung nicht einverstanden, legte Berufung ein und das Verfahren wurde in 2. Instanz vor dem Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg fortgesetzt.

R. W.: Was wollten Sie erreichen?

RA P.: Wenigstens das Landesarbeitsgericht sollte sich erinnern, dass das Teilzeit- und Befristungsgesetz auf der Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 beruht und europarechtskonform auszulegen ist. In § 6 heißt es ausdrücklich:

„Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

Mit Blick auf eine bessere Vereinbarkeit treffen die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer bei der Rückkehr nach dem Elternurlaub Änderungen ihrer Arbeitszeiten und/oder des Arbeitsarrangements für eine bestimmte Dauer beantragen können. Die Arbeitgeber prüfen und beantworten solche Anträge unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.“

Und in Art.9 Richtlinie des europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates wird proklamiert:

„Flexible Arbeitsregelungen

Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern bis zu einem bestimmten Alter, mindestens jedoch bis zum Alter von zwölf, sowie pflegende Angehörige das Recht haben, flexible Arbeitsregelungen für Betreuungs- und Pflegezwecke zu beantragen. Für solche flexiblen Arbeitsregelungen kann eine vernünftige zeitliche Begrenzung gelten.“

Das Arbeitsgericht Stuttgart hatte in seinem Urteil die Intention des Europarechts ins Gegenteil verkehrt. Eine Verringerung der Arbeitszeit geht nämlich immer mit der Verringerung des Entgelts einher, was einen objektiven Hintergrund darstellen kann, überhaupt den Antrag auf eine veränderte Lage der Arbeitszeit zu stellen, die den Betreuungs- und Familienbedingungen gerecht wird. Die Richtlinie will im Gegenteil die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit fördern und nicht behindern.

R. W.: Sehe ich es richtig. Sie sind der Auffassung, dass die geltende Rechtslage in Deutschland im Hinblick auf die Möglichkeit, für den Arbeitnehmer flexible Arbeitszeiten zu beantragen, den Anforderungen der Vereinbarkeitsrichtlinie nicht genügt.

RA P.: Richtig. Ich finde mich in guter Gesellschaft. Der langjährige Vorsitzender Richter am VG Frankfurt Torsten von Roetteken wird mit der Auffassung zitiert,

„die Antragsrechte könnten ab dem 2.August 2022, also dem Ablauf der Umsetzungsfrist, direkt aus der Richtlinie abgeleitet werden, die Voraussetzungen einer unmittelbaren Anwendung seien erfüllt.“

R. W.: Und wie hat das LAG entschieden?

RA P.: Der Vorsitzende Richter hat meine Bedenken durchaus geteilt und ich bin der festen Überzeugung, dass zumindest eine Vorlage an den Europäischen Gerichtshof erfolgt wäre, wenn nicht in meinem Sinne entschieden worden wäre. Es kam leider zu keiner Entscheidung, da die Filiale geschlossen und allen Mitarbeitenden gekündigt wurde. Da aus familiären Gründen auch keine Versetzung in eine andere Filiale für meine Mandantin in Frage kam konnten wir immerhin noch einen ausreichend dotierten Aufhebungsvertrag anschließen.

R. W.: Ich halte fest: Die Europarechtswidrigkeit der §§ 9, 9a TBfG steht weiterhin zur Entscheidung an. Liebe Betriebsräte, ein Problematisieren lohnt sich. Frauen können nur gewinnen!



Betriebsratswahl - Zustimmung zur Aufnahme in Vorschlagsliste



Bekanntmachung der Vorschlagslisten

R. W.: Die Betriebsratswahlen sind im Schlusspurt. Vielleicht trägt der Beschluss des 7. Senats zur Rechtssicherheit bei. Der Wahlvorstand hatte eine Vorschlagsliste nicht zur Wahl zugelassen, weil die Zustimmungserklärung eines Wahlbewerbers durch ein eingescanntes unterschriebenes Schreiben erfolgt war.

RAin Behl: Nach § 8 Abs. 2 Nr. 2 WO muss die Zustimmung schriftlich erfolgen. Zu entscheiden war, ob für die Zustimmungserklärung zur Aufnahme in die Vorschlagsliste nach § 6 Abs. 3 Satz 2 WO das Schriftformerfordernis des § 126 Abs. 1 BGB gilt mit der Folge, ob durch ein eingescanntes unterschriebenes Schreiben das Schriftformerfordernis gewahrt ist.

RA Zeller: Eine eingescannte und im Ausdruck vorgelegte Zustimmungserklärung erfüllt nicht die

Voraussetzungen, die § 126 Abs. 1 BGB an die Form einer Urkunde stellt, wenn durch Gesetz schriftliche Form vorgeschrieben ist. Es bedarf dann der eigenhändigen Unterzeichnung der Urkunde durch Namensunterschrift von Seiten des Ausstellers. Daran fehlt es.

RA Pitterle: Der Wahlvorstand muss allerdings bekanntlich in dem gesetzlich vorgesehenen Verfahren die Möglichkeit der Nachbesserung einräumen. Im vorliegenden Fall hatte er die Verpflichtung erfüllt. Die Vorlage der schriftlichen Zustimmungserklärung erfolgte aber nicht innerhalb der Nachfrist von drei Arbeitstagen.

R. W.: Dieser Fehler einer formungültigen Zustimmung darf zukünftig nicht mehr passieren!

RAin Behl: Außerdem. Wenn der Wahlvorstand das

Wahlausschreiben durch Aushang und ergänzend per E-Mail bekannt gegeben hat wurde vom Senat klargestellt, dass die für die Bekanntmachung des Wahlausschreibens gewählte konkrete Form eine Bindungswirkung für die weiteren Bekanntmachungen im Laufe des Wahlverfahrens entfaltet. Die WO legt zwingend fest, dass die Bekanntmachungen in gleicher Weise bekannt zu machen sind wie das Wahlausschreiben. Die Wähler, denen das Wahlausschreiben mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht wurde, müssten darauf vertrauen, dass sie auf demselben Weg, auf dem sie durch den Wahlvorstand über die Einleitung der Wahl informiert wurden, auch alle weiteren, für die Wahl und insbesondere die Ausübung ihres aktiven und passiven Wahlrechtes relevanten Informationen erhalten.



Dies & Das im Arbeitsrecht



Ausgabe 1 | 2023

Verlag

Hans Dieter Wohlfarth Verlag
Spemannstraße 35 | 70186 Stuttgart
Telefon: +49 160 93497661
E-Mail: info@edition-wohlfarth.net
www.edition-wohlfarth.net

Redaktion

Hans-Dieter Wohlfarth (verantwortlich)
Raffael Wohlfarth

Grafik & Layout

Raffael Wohlfarth
www.ra-wo.net

Urheberrechte

Copyright für Inhalt und Gestaltung – falls nicht ausdrücklich anders vermerkt:
by Hans Dieter Wohlfarth Verlag 2023.

hansdieter wohlfarth verlag



Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs



Qualifizierung und Weiterbildung - Handlungsbedarf für Betriebsräte

RA Z.: Die Mitwirkung des Betriebsrats nach § 96 ff. BetrVG bei der Berufsbildung, insbesondere bei Qualifizierung und Weiterbildung, wird immer wichtiger. Die Anforderungen an die ausübenden Tätigkeiten steigen rasant. Da die Mitarbeitenden keine eigenen Rechte auf Qualifizierung und Weiterbildung aus der Förderpflicht des Arbeitgebers ableiten können, ist es umso bedeutsamer, wie Betriebsräte Einfluss auf die Berufsbildung nehmen können. Die allererste Hürde, die notwendigerweise vom Betriebsrat genommen werden muss, ist die Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs. Eine Kenntnis des tatsächlichen Berufsbildungsbedarfs ist Voraussetzung dafür, dass der Betriebsrat die effektive Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte realisieren kann. Auf den ersten Blick eine leicht zu nehmende Hürde, weil auf Verlangen des Betriebsrats der Arbeitgeber

den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit dem Betriebsrat Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebes zu beraten hat.

R. W: Die Betriebsräte haben aber doch bereits die Beteiligung bei der Personalplanung nach § 92 BetrVG.

RA Z.: Schon richtig. Die Erfüllung dieses Rechtsanspruch geht allerdings meist ins Leere, da in vielen Betrieben keine Personalplanung, insbesondere keine Personalentwicklungsplanung erstellt wird. Der Unterrichtsanspruch nach § 92 BetrVG setzt voraus, dass überhaupt eine Personalentwicklungsplanung des Arbeitgebers vorliegt, so dass § 92 BetrVG nicht weiterhilft. Die Erfüllung des Rechtsanspruch aus § 96 Abs. 1 BetrVG ist daher umso wichtiger!

R. W.: Nach dem neu eingeführten § 96 Abs. 1a BetrVG kann die Einigungsstelle angerufen werden.

RA Z.: Der Weg in die Einigungsstelle nach § 96 Abs. 1 a BetrVG ist nur für den Fall vorgesehen, dass eine Einigung über Maßnahmen der Berufsbildung nicht zustande kommt. Was wiederum voraussetzt, dass der Berufsbildungsbedarf ermittelt wurde.

R. W.: Welche Handlungsoptionen hat der Betriebsrat, wenn sein Anspruch auf Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs nicht oder nicht sachgerecht erfüllt wird?

RA Z.: Grundsätzlich steht ihm zur Durchsetzung seiner Rechte das Beschlussverfahren zur Verfügung. In einem Verfahren aus dem Jahre 2012 hat das Landesarbeitsgericht Hamburg (Landesarbeitsgericht Hamburg, Beschluss vom 18. Januar 2012 – 5 TaBV 10/11) noch entschieden, dass ein Arbeitgeber darzulegen hat, welches Qualifikationsniveau besteht und welche Berufsbildungsmaßnahmen bereits durchgeführt wurden, sowie welchen Qualifikationsbedarf der Arbeitgeber sieht. Hierbei hat der Arbeitgeber nicht nur die Pflicht, vorhandenes Wissen weiterzugeben, sondern auch Informationen zu beschaffen. Nach der Gesetzesbegründung ergäbe sich der Berufsbildungsbedarf aus der Durchführung einer Ist-Analyse, der Erstellung eines Soll-Konzepts und aus der Ermittlung des betrieblichen Bildungsinteresses. Zum anderen müsse der Arbeitgeber selber ein Ziel beschreiben, welchen betrieblichen Qualifikationsbedarf auch im Hinblick auf mögliche neue oder zurzeit nur geplante Änderungen von Arbeitsabläufen er sieht. Mit dieser Entscheidung hätten die Betriebsräte gut leben können. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Entscheidung leider mit Beschluss vom 9. Juli 2013 - 1 ABR 17/12 - mit der Begründung kassiert, die Anträge seien zu unbestimmt gewesen und damit unzulässig.

R. W.: Was ist zu tun?

RA Z.: Es ist für ein erfolgreiches Beschlussverfahren erforderlich, die Maßnahmen abstrakt zu bezeichnen. Nach den Vorgaben des BAG muss der Betriebsrat insbesondere verdeutlichen, nach welchen Kriterien sich die Beurteilung der Tätigkeitsrelevanz für eine Qualifikation für die ausübende Tätigkeit be-

stimmt. Es müssen die Maßnahmen, für die der Betriebsrat ein Beteiligungsrecht beansprucht, abstrahierend bezeichnet werden. Wird auf Änderungen der Arbeitsabläufe, Arbeitsinhalte, Einführung neuer technischer Einrichtungen oder andere Investitionen Bezug genommen, muss deren Inhalt beschrieben werden, damit Auswirkungen auf den Bildungsbedarf überhaupt definiert werden können.

R. W.: Hohe Hürden, die der Betriebsrat nehmen muss! Was aber, wenn der Arbeitgeber gar nicht daran denkt, den Anspruch des Betriebsrats aus § 96 Abs. 1 BetrVG zu erfüllen?

RA Z.: Sperrt sich der Arbeitgeber hartnäckig, seine Verpflichtungen zu erfüllen, kommt ein Antrag nach § 23 Abs. 3 BetrVG in Betracht wegen grober Verletzung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Verpflichtungen.



Das Team

stellt sich vor



Rechtsanwalt
**Hans-Dieter
Wohlfarth**



Rechtsanwältin
Ina Behl



Content Creator
Raffael Wohlfarth



Rechtsanwalt
Richard Pitterle



Rechtsanwalt
Jürgen Zeller



Der Verlag Informiert

Aktuelle Erscheinungen und Buchtipps



Unser neues Angebot:



Besuchen Sie uns online:
www.edition-wohlfarth.net



Band 6 enthält 74 ausgewählte Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, die im Zeitraum 2021 bis Februar 2022 veröffentlicht wurden."

Dies & Das aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts 2021/2022



29,90€

Entscheidungen zum Individual- & Betriebsverfassungsrecht

Mit diesem Band setzen wir die Reihe „Dies und Das aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts“ nahtlos anschließend an die Bände 1 bis 5 fort. Band 6 enthält 73 ausgewählte Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, die im Zeitraum 2021 bis Februar 2023 veröffentlicht wurden. Vorgestellt und besprochen werden 23 Entscheidungen aus dem kollektiven Arbeitsrecht, 47 Entscheidungen aus dem Individualarbeitsrecht und 3 zum Prozessrecht.

Der Band 6 gibt aus diesen Gründen nicht nur einen schnellen Überblick über die ausgewählte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, sondern kann als Nachschlagewerk benutzt werden und ist hilfreich für die Vermittlung von Grundkenntnissen des Arbeitsrechts.

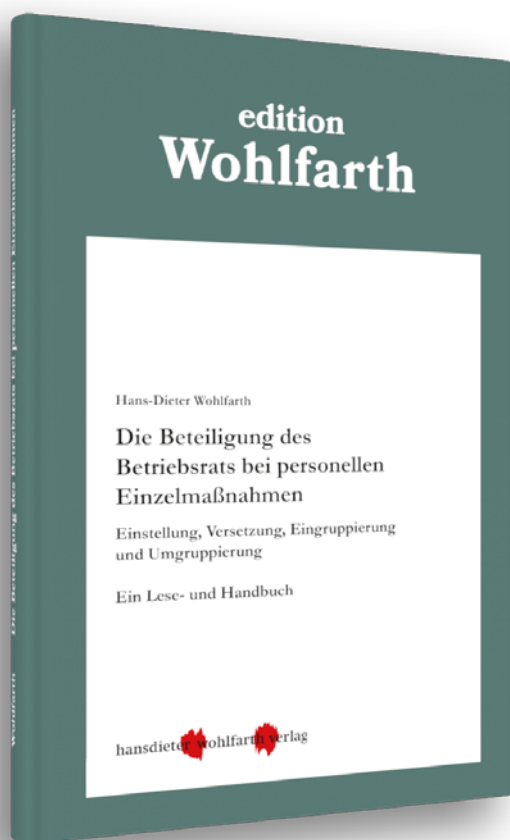
Band 6 ist gleichermaßen für Rechtsanwälte, Verbandsvertreter, Personalabteilungen, Betriebsräte und Studenten geeignete Lektüre.

- Hardcover
- ca. 200 Seiten
- ISBN: 978-3-947133-17-8



Was Betriebsrat und Personalausschuss für die tägliche Arbeit wissen müssen! Schnelle Orientierungshilfe für Personalabteilungen, Verbandsvertreter und Rechtsanwälte."

Die Beteiligung des Betriebsrats bei **personellen Einzelmaßnahmen**



24,90€

Einstellung, Versetzung, Eingruppierung und Umgruppierung

Die Beteiligung des Betriebsrats bei den personellen Einzelmaßnahmen Einstellung, Versetzung, Eingruppierung und Umgruppierung nach den §§ 99 ff. BetrVG ist Tagesgeschäft. In der betrieblichen Praxis besteht gleichwohl oft große Unsicherheit über das einzuhaltenden Verfahren, der Zuordnung der Maßnahmen zu den Tatbeständen, die eine Beteiligung auslösen, wie eine beachtliche Verweigerung der begehrten Zustimmung zu begründen ist und dem Zusammenspiel der §§ 99 und 100 BetrVG und vieles mehr. Das vorliegende Lese- und Handbuch beruht auf der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Ausgewertet wurden über 170 Entscheidungen.

Es ist in erster Linie für Betriebsräte konzipiert, aber auch nützlich für Personalabteilungen, Rechtsanwälte und Verbandsvertreter, Studierende und alle, die sich mit diesem wichtigen Ausschnitt der Betriebsverfassung befassen.

- Hardcover
- 268 Seiten
- ISBN: 978-3-947133-14-7



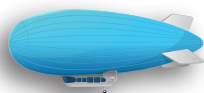
Ihre Arbeitsrechtler im **Zeppelin-Carrée**

Unsere Anwaltsherzen schlagen für die Arbeitnehmer und ihre Vertretungen, die Betriebsräte. Für alle Probleme und Fragen steht unsere Fachkompetenz zur Verfügung. Die sachgerechte Vertretung der Arbeitnehmer in allen Gebieten des Arbeitsrechts gehört zu unseren selbstverständlichen Dienstleistungen. Die Betriebsräte können auf unsere Jahrzehnte lange Erfahrung zurückgreifen, sei es in der Beratung, der Vertretung in Beschlussverfahren, Einigungsstellen, bei Interessenausgleich und Sozialplan.

Wohlfarth | Pitterle | Zeller | Behl
Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB
Kronenstraße 24
70173 Stuttgart

Die Fachanwälte für Arbeitsrecht

Hans-Dieter Wohlfarth | Ina Behl | Richard Pitterle | Jürgen Zeller



www.anwalt-in-stuttgart.de