

# DIES & DAS Oktober 2020 im Arbeitsrecht



## Rechtsprechung | Informationen Werkzeuge

Ausgabe 3 | 2020

### HIGHLIGHTS

- **Durchführung eines Sozialplans  
Anspruch des Betriebsrats?**
- **Anhörung des Betriebsrats zu  
einer außerordentlichen, frist-  
losen Kündigung**
- **Wirksamkeit einer Betriebs-  
vereinbarung abhängig von Zu-  
stimmung der Arbeitnehmer?**
- **Zeiterfassung mittels Finger-  
abdruck-Scanners**



## 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.

# Durchführung eines Sozialplans



## Anspruch des Betriebsrats?

Wir werden als Erstes einen aktuellen Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 25. Februar 2020 zur Frage der Durchführung eines Sozialplans besprechen. Herr Rechtsanwalt Wohlfarth, warum lohnt es sich, den Beschluss insbesondere den Betriebsräten vorzustellen?



R W.: In seinem Beschluss vom 25. Februar 2020 – 1 ABR 38/18 ging es um eine für die betriebliche Praxis sehr bedeutsame Frage. Kann der Betriebsrat Ansprüche der von ihm vertretenen Arbeitnehmer aus einem Sozialplan einklagen? Streitig war die Frage, ob die im Sozialplan vereinbarte Begrenzung der Abfindungen auf einen Betrag von € 300.000 sich auch auf die vereinbarten Kinderzuschläge und Zuschläge für eine Schwerbehinderung auswirkt oder ob diese Zuschläge zusätzlich zu bezahlen waren. Die Arbeitgeberin verweigerte die Zahlung der Zuschläge, wenn sich dadurch eine höhere Abfindung als die genannten € 300.000 ergab. Mehrere Arbeitnehmer klagten selbst auf

**Zahlung der Zuschläge, eine Vielzahl wollte wegen der Kosten oder anderer Gründe nicht selbst klagen und verlangten vom Gesamtbetriebsrat, der den Sozialplan abgeschlossen hatte, er solle sicherstellen, dass die Arbeitgeberin die Zuschläge ausbezahlt.**

RA W.: Den Betriebsräten ist in der Regel bewußt und bekannt, dass sie nicht anstelle und für betroffene Arbeitnehmer deren Individualansprüche aus Betriebsvereinbarungen einklagen können. Weniger bewußt und bekannt ist die Tatsache, dass die Betriebsräte einen Rechtsanspruch auf die korrekte Durchführung einer Betriebsvereinbarung haben und diese Frage in einem Beschlussverfahren klären lassen können.

**R. W.: Ich verstehe. Wenn der Betriebsrat Erfolg hat steht rechtskräftig fest, wie in unserem Fall der Sozialplan durchzuführen ist. Von dieser Feststellung hängt dann ab, ob die einzelnen Arbeitnehmer ihren Anspruch erfolgreich durchsetzen können.**

RA W.: Richtig. Der Betriebsrat beantragte daher sinngemäß festzustellen, dass die Arbeitgeberin verpflichtet ist, die Gesamtbetriebsvereinbarung zum Sozialplan in der Weise durchzuführen, dass sich die Begrenzung der Abfindung auf 300.000,00 Euro nicht auf den Kinderzuschlag/Zuschlag für Schwerbehinderung bezieht. Das Bundesarbeitsgericht stellte als Erstes klar, dass der Gesamtbetriebsrat antragsbefugt war. Es läge keine „unzulässige Prozessstandschaft“ vor. Der Gesamtbetriebsrat verfolge offenkundig nicht Individualansprüche einzelner Arbeitnehmer, sondern begehre die Feststellung, um einen eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Durchführungsanspruch nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG geltend zu machen. (vgl. auch BAG 18. Mai 2010 - 1 ABR 6/09.

**Wichtig ist der weitere Hinweis, dass es auch nicht darauf ankomme, dass sich die vom Gesamtbetriebsrat begehrte Art und Weise der Durchführung der GBV SP auf den Inhalt normativ begründeter Ansprüche von Arbeitnehmern beziehe. Dies sei nämlich dem Umstand geschuldet, dass Betriebsvereinbarungen und Sozialpläne unmittelbare und zwingende Wirkung haben und damit typischerweise Ansprüche von Arbeitnehmern gegen ihren Arbeitgeber begründen. Dieses von den Arbeitgebern immer wieder vorgebrachte Argument fand beim Bundesarbeitsgericht also kein Gehör.**

**R. W.: Das Bundesarbeitsgericht kam in der Auslegung der Regelungen des Sozialplans zum Ergebnis, dass die Begrenzung der Abfindung auf 300.000,00 Euro sich nicht auf den Kinderzuschlag/Zuschlag für Schwerbehinderung bezieht. Die Arbeitgeberin muss die den anspruchsberechtigten Arbeitnehmern zu zahlende Abfindung so berechnen, dass sich die Höchstgrenze ohne Berücksichtigung eines etwaigen Kinder- oder Behindertenzuschlags ergibt.**

RA W.: Mit diesem Beschluss war den Individualklagen, die bis zur rechtskräftigen Entscheidung im Beschlussverfahren ausgesetzt waren, der erstrebte Erfolg gesichert und die Arbeitgeberin war gehalten, auch den Arbeitnehmern, die nicht geklagte hatten, eine Nachberechnung und Nachzahlung zu leisten.

**R. W.: Vorsicht ist geboten. In vielen Sozialplänen sind Ausschlussfristen zur Geltendmachung der Ansprüche aus dem Sozialplan vereinbart. Sind diese nicht beachtet hilft auch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nichts!**



# Anhörung des Betriebsrats zu einer außerordentlichen fristlosen Kündigung



Mit weitgehendem tariflichen Ausschluss einer ordentlichen Kündigung



**R. W.:** Das Bundesarbeitsgericht musste wieder einmal eine Entscheidung über den Umfang bzw. notwendigen Inhalt einer Betriebsratsanhörung zu einer beabsichtigten Kündigung treffen (BAG, Urteil vom 07. Mai 2020 – 2 AZR 678/19). Eine Besonderheit bestand darin, dass auf das Arbeitsverhältnis ein Manteltarifvertrag Anwendung fand, nach dem eine ordentliche Kündigung weitgehend ausgeschlossen ist. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt davon ausdrücklich unberührt.

**RA Z.:** Diesmal ging es um eine außerordentliche fristlose Kündigung und die Erfordernisse an eine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats.

**R. W.: Eine Frage vorab. Steht denn dem Betriebsrat überhaupt ein Recht zum Widerspruch gegen eine außerordentliche Kündigung zu?**

RA Z.: Nein. Im Gegensatz zur ordentlichen Kündigung kann der Betriebsrat einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung nicht widersprechen, er kann lediglich innerhalb einer 3-Tages-Frist Bedenken äußern. Solche Bedenken haben dann aber nicht die Wirkung eines Widerspruchs. Der betriebsverfassungsrechtliche Weiterbeschäftigungsanspruch kann daher nicht begründet werden.

**R. W.: Was war denn dann überhaupt so spannend an diesem Urteil?**

RA Z.: Der Betriebsrat muss zu jeder, wirklich jeder, beabsichtigten Kündigung angehört werden! Die Anhörung muss inhaltlich so erschöpfend sein, dass der Betriebsrat abwägen kann, ob er sich für den Arbeitnehmer einsetzen und den Arbeitgeber vielleicht von seiner Kündigungsabsicht abbringen möchte. Oder eben nicht. Auf die Frage eines möglichen Widerspruchsrechts kommt es dabei nicht an. Der Betriebsrat soll schlicht in die Lage versetzt werden, ggBfs. als Fürsprecher für den zu Kündigenden aufzutreten.

**R. W.: Bekanntermaßen ist die Anhörung für den Arbeitgeber eine knifflige Sache, denn eine unterbliebene oder auch eine inhaltlich nicht ausreichende Kündigung führt dazu, dass der Arbeitnehmer seinen Kündigungsschutzprozess gewinnt.**

RA Z.: in der aktuellen Entscheidung ging es um die Frage, ob der Arbeitgeber den Betriebsrat im Rahmen der Anhörung auch darüber informieren muss, dass ein Mitarbeiter unter Umständen einen besonderen Kündigungsschutz genießt und ordentlich überhaupt nicht (mehr) kündbar wäre. Darauf muss der Arbeitgeber aber, so das Bundesarbeitsgericht, nicht hinweisen. Außerdem war die Frage aufgeworfen, ob der Arbeitgeber dem Betriebsrat aufzeigen muss, dass er die 2 Wochen-Frist, innerhalb derer er ab Kenntnis eines vermeintlich wichtigen Kündigungsgrundes eine außerordentliche Kündigung aussprechen muss, eingehalten hat. Das Bundesarbeitsgericht hat

auch dies mit der Begründung abgelehnt, dass eine solche Informationspflicht zu weitgehend sei.

**R. W.: Also außer Spesen nichts gewesen? Oder welche Erkenntnisse nehmen die Betriebsräte mit?**

RA Z.: Viele! Zunächst ruft der Fall in Erinnerung, dass die Anhörung des Betriebsrats niemals ein Selbstläufer ist und den Arbeitgebern oftmals große Mühen und Risiken bereitet. Aus Sicht der von einer Kündigung bedrohten Arbeitnehmer lohnt es sich deshalb immer, sehr genau zu prüfen, ob der Inhalt der Anhörung den Betriebsrat wirklich in die Lage versetzt hatte, pflichtgemäß zu überprüfen, ob er sich als Fürsprecher einsetzen möchte. Darauf sollten die Betriebsräte die Betroffenen auch hinweisen. Vor allem hat das Bundesarbeitsgericht aber in Erinnerung gerufen, dass das Betriebsratsgremium gerade nicht (!) die Aufgabe hat, abschließend über die juristische Berechtigung einer Kündigung zu urteilen. Ein solches Urteil bleibt dem Gericht überlassen! Die Anhörung soll dem Betriebsrat nicht die selbständige - objektive - Überprüfung der rechtlichen Wirksamkeit der beabsichtigten Kündigung ermöglichen. Diesen Prüfungsmaßstab nehmen viele Gremien für sich irrtümlich allerdings in Anspruch.

**R. W.: Warum betonen Sie dies?**

RA Z.: Macht man sich klar, welche Wirkungen von der Stellungnahme des Betriebsrats ausgehen können, müssen sich die Gremien sehr gut und sehr verantwortungsvoll überlegen, wie sie mit der Anhörung umgehen. Ein konkretes Beispiel: Bei einer betriebsbedingten Kündigung hat der Arbeitgeber die Grundsätze der Sozialauswahl zu beachten. Eine gesetzliche Vorgabe, wie die Kriterien Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung im Verhältnis zueinander zu gewichten sind, gibt es nicht. Selbstverständlich stünde es dem Betriebsrat frei, eine vom Votum des Arbeitgebers abweichende Gewichtung der Kriterien vorzunehmen und hierauf unter Umständen sogar einen Widerspruch zu stützen. Zur Erinnerung: Der betriebsverfassungsrechtliche Weiterbeschäftigungsanspruch räumt dem Gekündigten die Möglichkeit ein, über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus bis zum rechts-

kräftigen Ende seines Kündigungsschutzverfahren beim Arbeitgeber in Lohn und Brot zu bleiben. Wer nun weiß, dass sich ein Kündigungsrechtsstreit oft nicht nur über Monate sondern unter Umständen über Jahre durch die Instanzen ziehen kann, ahnt, welche Sprengkraft ein guter Widerspruch des Betriebsrats haben kann.

**R. W.: Auf der anderen Seite gibt das Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat ausdrücklich dieses Instrument mit genau dieser Rechtsfolge, um einem Arbeitnehmer nach dem Ablauf der Kündigungsfrist eine Weiterbeschäftigung und damit eine wirtschaftliche Absicherung bis zum rechtskräftigen Abschluss eines Kündigungsschutzprozesses zu ermöglichen.**

RA Z.: Das ist richtig. Im vorliegenden Fall musste der Betriebsrat von einem tariflichen Sonderkündigungsschutz im Rahmen der Anhörung keine Kenntnis erlangen, um beurteilen zu können, ob ein förmlicher Widerspruch nach § 102 Abs. 3 BetrVG in Betracht kommt. Diese Möglichkeit ist ihm in Bezug auf eine beabsichtigte außerordentliche fristlose Kündigung - nicht eine solche mit notwendiger Auslaufzeit - in jedem Fall verschlossen. Der notwendige Inhalt der Unterrichtung gemäß § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG richtet sich nach Sinn und Zweck des Beteiligungsrechts. Bei einer außerordentlichen fristlosen Kündigung kommt ein Widerspruch kraft Gesetzes nicht in Betracht. Also bedarf es auch keiner entsprechenden Unterrichtung!

**R. W.: Noch ein Hinweis: Bei ordentlich nicht kündbaren Arbeitnehmern kann ein Arbeitgeber insbesondere bei einer betriebsbedingten Kündigung außerordentlich mit einer sozialen Auslaufzeit kündigen, die der Frist für eine ordentliche Kündigung entspricht. In einem solchen Fall gelten die Grundsätze für eine ordentliche Kündigung. Der Betriebsrat kann folglich der Kündigung widersprechen.**

## Schwerbehindertenvertretung

### Beteiligungsrechte

Hat ein als behinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30 anerkannter Arbeitnehmer die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen beantragt und dies dem Arbeitgeber mitgeteilt, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung von der beabsichtigten Umsetzung dieses Arbeitnehmers zu unterrichten und sie hierzu anzuhören, wenn über den Gleichstellungsantrag noch nicht entschieden ist. Die Gleichstellung erfolgt erst durch die konstitutiv wirkende Feststellung der Bundesagentur für Arbeit. Erst ab diesem Zeitpunkt besteht das Beteiligungsrecht der Schwerbehindertenvertretung bei der Umsetzung nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX. Zwar wirkt die Gleichstellung nach § 151 Abs. 2 Satz 2 SGB IX auf den Tag des Eingangs des Antrags zurück. Dies begründet jedoch nicht die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung vor der Entscheidung über den Gleichstellungsantrag vorsorglich über eine Umsetzung zu unterrichten und zu dieser anzuhören. Vgl. BAG Pressemitteilung Nr. 4/20 und Beschluss vom 22.1.2020, 7 ABR 18/18).

# Zeiterfassung mittels eines Fingerabdruck-Scanners



**R. W.: Wehret den Anfängen! Nun zu unserem vorletzten Thema. Ein Arbeitgeber führte ein Zeiterfassungssystem ein, das mit einem Fingerabdruck-Scanner bedient wird. Das eingeführte System verarbeitet nicht den Fingerabdruck als Ganzes, sondern die Fingerlinienverzweigungen (Minutien). Der Arbeitnehmer lehnte eine Benutzung dieses Systems ab. Der Arbeitgeber erteilte ihm deshalb eine Abmahnung.**

RA P.: Der Arbeitnehmer wehrte sich gegen die Abmahnung und verlangte mit einer Klage die Entfernung aus seiner Personalakte. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg gab ihm recht. Es handele sich um biometrische Daten, auch wenn das System nur Fingerlinienverzweigungen (Minutien) verarbeite. Eine Verarbeitung solcher Daten sei nach Art. 9 Abs. 2 DSGVO nur ausnahmsweise möglich. Für den vorliegenden Fall könne auch ausgehend von der Bedeutung der Arbeitszeiterfassung nicht festgestellt werden, dass eine solche Erfassung

unter Einsatz biometrischer Daten im Sinne dieser Bestimmungen erforderlich sei. Entsprechend sei eine Erfassung ohne Einwilligung des Arbeitnehmers nicht zulässig. Die Weigerung der Nutzung stelle deshalb keine Pflichtverletzung dar, der Kläger könne die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte verlangen.





# Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung



Abhängig von der Zustimmung der Arbeitnehmer ?



**R. W.: Der Fantasie der Betriebsparteien sind anscheinend keine Grenzen gesetzt. Frau RAIN Behl, was haben sie mitgebracht.**

RAIN B.: Manch ein Betriebsrat hat Angst vor der eigenen Courage wie der vom Bundesarbeitsgericht im Juli verkündete Beschluss zeigt (Pressemitteilung Nr. 15/20). Die Arbeitgeberin schloss 2007 mit dem in ihrem Betrieb gebildeten Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zu variablen Vergütungsbestandteilen der im Lager beschäftigten Arbeitnehmer. Diese sollte unter der Bedingung in Kraft treten, dass ihr „80 % der abgegebenen Stimmen“ der in ihren Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer bis zum Ablauf einer von der Arbeitgeberin gesetzten Frist „einzelvertraglich“ schriftlich zustimmen. Für den Fall eines Unterschreitens des Zustimmungsquorums konnte die Arbeitgeberin „dies“ dennoch für ausreichend erklären.



**R. W.: Der Betriebsrat ging in sich und wollte im Nachhinein die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung festgestellt haben. Bemerkenswert ist, dass die beiden Vorinstanzen den Antrag abwiesen. Das Bundesarbeitsgericht war mal wieder Retter in der Not und hat der Betriebsverfassung zu ihrem Recht verholfen.**

RAin B.: In der Tat. Das Bundesarbeitsgericht hat erfreulich deutlich klargestellt, dass eine solche Regelung den Strukturprinzipien der Betriebsverfassung widerspricht. Danach ist der gewählte Betriebsrat Repräsentant der Belegschaft. Er wird als Organ der Betriebsverfassung im eigenen Namen kraft Amtes tätig und ist weder an Weisungen der Arbeitnehmer gebunden noch bedarf sein Handeln deren Zustimmung. Eine von

ihm abgeschlossene Betriebsvereinbarung gilt kraft Gesetzes unmittelbar und zwingend. Damit gestaltet eine Betriebsvereinbarung unabhängig vom Willen oder der Kenntnis der Parteien eines Arbeitsvertrags das Arbeitsverhältnis und erfasst auch später eintretende Arbeitnehmer. Das schließt es aus, die Geltung einer Betriebsvereinbarung an das Erreichen eines Zustimmungsquorums verbunden mit dem Abschluss einer einzelvertraglichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu knüpfen.

## Bruttogehaltslisten

### Übergabe nach § 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Beschluss vom 28.07.2020 - 1 ABR 6/19 entschieden, dass die Arbeitgeberin nicht nach § 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG zur Übergabe der Bruttoentgeltlisten verpflichtet ist, wenn es der Arbeitgeber nach § 14 Abs. 2 Satz 1 bzw. § 15 Abs. 2 EntgTranspG berechtigterweise übernommen hat, die Auskunft selbst zu erteilen. Dabei könne offenbleiben, ob das nach dieser Vorschrift bestehende Recht, die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter iSd. § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG einzusehen und auszuwerten, einen Anspruch auf deren Übergabe gewähre.

# Dies & Das im Arbeitsrecht



**Ausgabe 3 | 2020**

## **Verlag**

Hans Dieter Wohlfarth Verlag  
Spemannstraße 35 | 70186 Stuttgart  
Telefon: +49 160 93497661  
E-Mail: [info@edition-wohlfarth.net](mailto:info@edition-wohlfarth.net)  
[www.edition-wohlfarth.net](http://www.edition-wohlfarth.net)

## **Redaktion**

Hans-Dieter Wohlfarth (verantwortlich)  
Raffael Wohlfarth

## **Grafik & Layout**

Raffael Wohlfarth  
[www.ra-wo.net](http://www.ra-wo.net)

## **Urheberrechte**

Copyright für Inhalt und Gestaltung – falls nicht ausdrücklich anders vermerkt:  
by Hans Dieter Wohlfarth Verlag 2020.

**hansdieter wohlfarth verlag**



## **Kopftuchverbot**

### **Benachteiligung wegen der Religion**

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 27. August 2020 - 8 AZR 62/19 einer gläubigen Muslimin, die als Ausdruck ihrer Religionsüberzeugung ein Kopftuch trägt, eine Entschädigung wegen des Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des AGG. Die Klägerin habe als erfolglose Bewerberin eine unmittelbare Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 1 AGG erfahren. Der Umstand, dass ein Mitarbeiter der Zentralen Bewerbungsstelle die Klägerin im Anschluss an das Bewerbungsgespräch auf die Rechtslage nach dem sog. Berliner Neutralitätsgesetz angesprochen und die Klägerin daraufhin erklärt hat, sie werde das Kopftuch auch im Unterricht nicht ablegen, begründet die Vermutung, dass die Klägerin wegen der Religion benachteiligt wurde (Pressemitteilung Nr. 18/20).

# 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



**Bundle 1:**

Dies & Das 2017/2018

+

Dies & Das 2018/2019

Preis: 37€



**Bundle 2:**

Dies & Das 2017/2018

+

Dies & Das 2018/2019

+

Das Betriebsratsmandat

Preis: 48€

Unser neues Angebot:

# Im Bundle günstiger!

Versandkostenfrei bei  
Bestellung über den Verlag

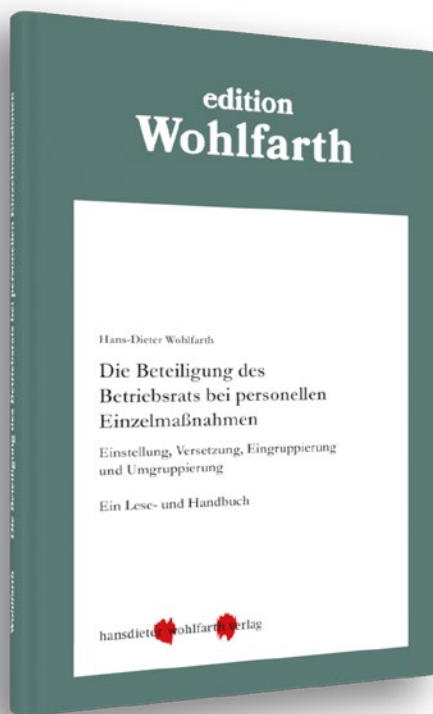
Besuchen Sie uns online:

[www.edition-wohlfarth.net](http://www.edition-wohlfarth.net)



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

## Die Beteiligung des Betriebsrats bei **personellen Einzelmaßnahmen**



**Erhältlich Ende Oktober,  
jetzt Vorbestellen!**

### 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 einzuhaltende 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



Das Buch ist so konzipiert, dass es auch Antworten und Lösungen zu Rechtsfragen gibt, welche die abgehandelten Themen berühren."

## Dies & Das aus der Rechtsprechung des **Bundesarbeitsgerichts** 2018/2019



### Mit Schwerpunkt Entscheidungen zum Betriebsverfassungsrecht

Raffael Wohlfarth erörtert zusammen mit Herrn Rechtsanwalt Hans-Dieter Wohlfarth – Fachanwalt für Arbeitsrecht – einem ausgewiesenen Kenner des Arbeitsrechts und langjährigem Praktiker, 44 ausgewählte Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts aus dem Zeitraum 2017 bis August 2018 in 12 Kapiteln.

Das Buch zeichnet sich aus – und unterscheidet sich dadurch von anderen Publikationen – dass in Frage und Antwort die Entscheidungslinien über den konkret entschiedenen Fall hinaus herausgearbeitet und die Themen verknüpft werden.

- Hardcover
- 212 Seiten
- ISBN: 978-3-947133-13-0

24,90€





Dieses Buch gehört in die Handbibliothek jedes Rechtsanwalts/Rechtssekretärs/gewerkschaftlichen Betriebsratsbetreuers und natürlich jedes Betriebsrats."

## Das Betriebsratsmandat



Ein Leitfaden für die betriebliche Praxis Betriebsrat und Rechtsanwalt

Dieses Buch gehört in die Handbibliothek jedes Rechtsanwalts/Rechtssekretärs/gewerkschaftlichen Betriebsratsbetreuers und natürlich jedes Betriebsrats. Auf der Grundlage der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und den praktischen Erfahrungen des Verfassers wird in vier Kapiteln abgehandelt, was zu beachten und einzuhalten ist, um das Mandat rechtssicher zu gestalten und Honoraransprüche zu sichern. Den Voraussetzungen für die rechtswirksame Durchführung von Beschlussverfahren wird ebenfalls die nötige Aufmerksamkeit gewidmet.

- Softcover
- 124 Seiten
- ISBN: 978-3-947133-04-8

16,00€



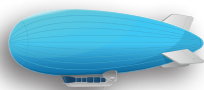
## Ihre Arbeitsrechtler im Zeppelin-Carrée

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 | Gutmann | 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](http://www.anwalt-in-stuttgart.de)