

# **Arbeitsrecht für Personalleiter, HR Mitarbeiter und Führungskräfte Teil 3 – Betriebsverfassungsgesetz**

**Dr. Markus Diepold**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Isabelle Puhl**  
Rechtsanwältin

# Inhaltsverzeichnis

|                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------|
| Teil 1: Organe der Betriebsverfassung und Struktur des Betriebsrats |
| Teil 2: Wird man Betriebsratsmitglied (Grundzüge)?                  |
| Teil 3: Überblick über die unterschiedlichen Beteiligungsrechte     |
| Teil 4: Organisation der Betriebsratstätigkeit                      |
| Teil 5: Grundsätzliches zum Verhältnis zu dem Betriebsrat           |
| Teil 6: Grundlagen zu den Mitbestimmungsrechten                     |
| Teil 7: Die Mitbestimmungstatbestände des § 87 BetrVG               |
| Teil 8: Personelle Einzelmaßnahmen nach §§ 99, 100 BetrVG           |
| Teil 9: Verfahren nach § 99 BetrVG am Beispiel der Einstellung      |
| Teil 10: Beteiligung des Betriebsrates bei Kündigungen              |
|                                                                     |

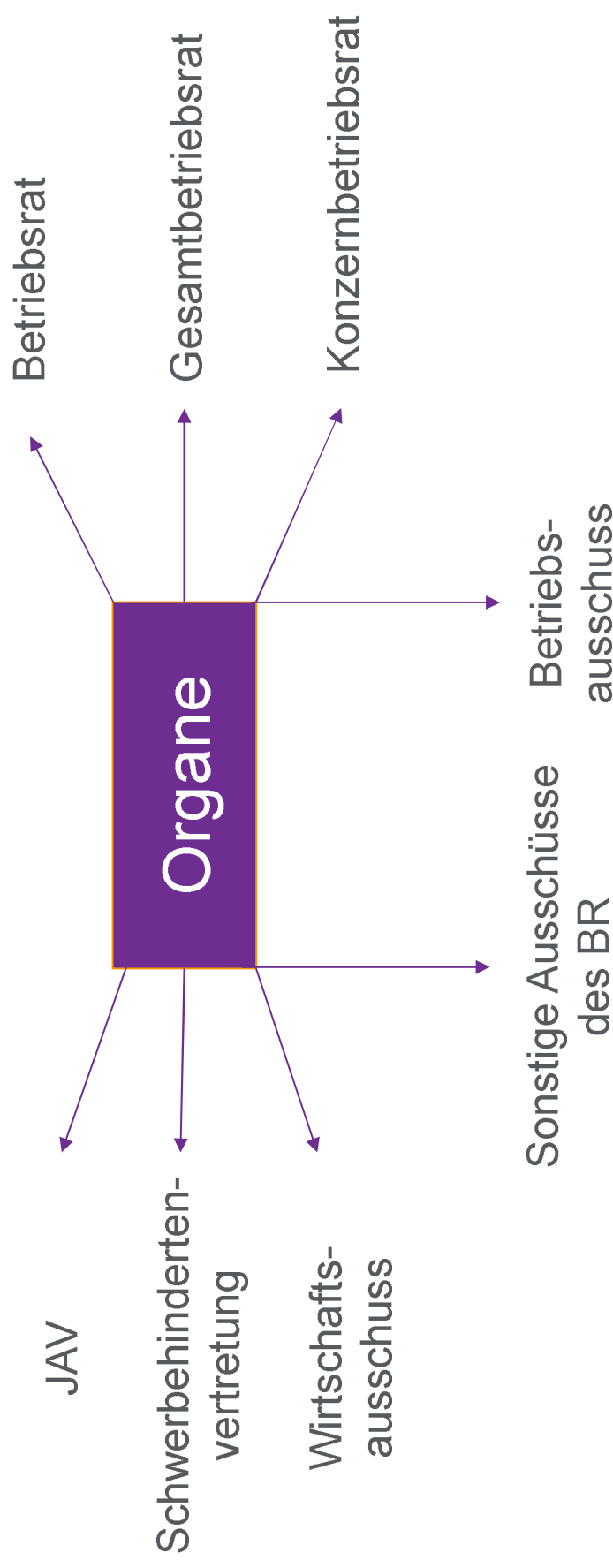
# Arbeitsrecht für Personaler und Führungskräfte

## Teil 1: Organe der Betriebsverfassung und Struktur des Betriebsrates

- Organe
- Ausschüsse

# Betriebsverfassungsgesetz

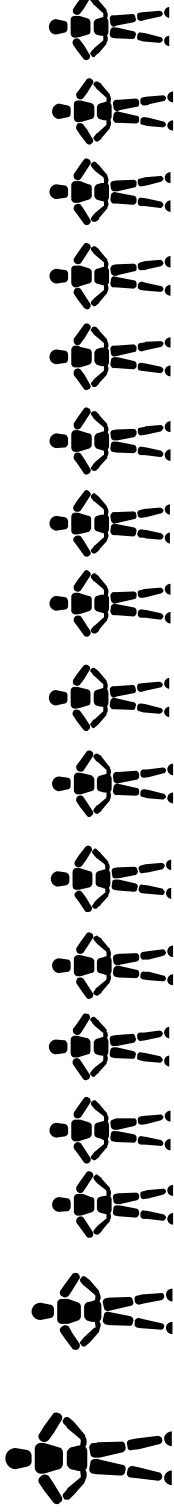
## Überblick – Organe (1/3)



# Betriebsverfassungsgesetz

## Überblick – Organe (2/3)

Der **Betriebsrat** besteht aus der/dem Vorsitzenden, ihrem/seinem Stellvertreter und den sonstigen Betriebsratsmitgliedern.



- Die/Der **BR-Vorsitzende** repräsentiert den Betriebsrat und ist u. a. zuständig für die Organisation und Entgegennahme von Erklärungen.
- Unterschieden wird zwischen **freigestellten und nicht freigestellten** Betriebsratsmitgliedern.
  - Ein freigestelltes BR-Mitglied muss seiner Arbeit grundsätzlich nicht mehr nachgehen.
  - Ein nicht freigestelltes BR-Mitglied arbeitet dann nicht, wenn Betriebsratstätigkeit erforderlich ist.

# Betriebsverfassungsgesetz

## Überblick – Organe (3/3)

Ein **Betriebsausschuss** ist zu bilden, wenn der Betriebsrat 9 oder mehr BR-Mitglieder hat (§ 27 BetrVG)



# Betriebsverfassungsgesetz

## Sonstige Ausschüsse

- **Sonstige Ausschüsse:** In Betrieben mit **mehr als 100 Arbeitnehmern** möglich zur eigenverantwortlichen Erledigung bestimmter Aufgaben (§ 28 BetrVG).
  - **Häufigstes Beispiel:** Personalausschuss, der für Einstellungen / Kündigungen / Versetzungen zuständig ist und Arbeitszeitausschuss.
  - Ausschüsse dienen der **Spezialisierung** und effektiveren Aufgabenwahrnehmung auf Seiten des Betriebsrates.
  - Ausschussmitglieder müssen von dem BR-Gremium gewählt werden.

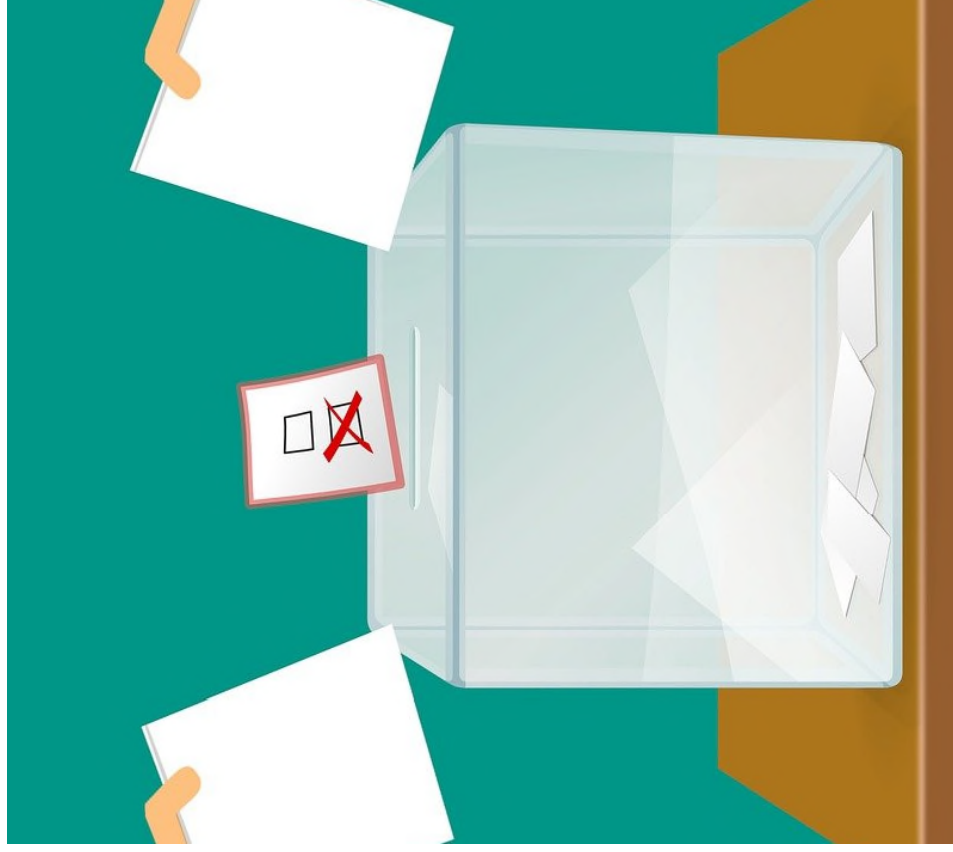
# Arbeitsrecht für Personaler und Führungskräfte

## Teil 2: Wie wird man Betriebsratsmitglied?

- Aktive und passive Wählbarkeit
- Größe des Betriebsrats
- Wahlverfahren

# Wie wird man Betriebsratsmitglied?

## Aktives und passives Wahlrecht



- **Wahlberechtigung:** Personen, die eine andere Person wählen können.
  - Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.
  - Leiharbeiternehmer ab einer Einsatzzeit von mehr als 3 Monaten.
- **Wählbarkeit:** Personen, die sich zur Wahl des Betriebsrates aufstellen lassen können.
  - Nur Arbeitnehmer, die länger als 6 Monate beschäftigt sind.
  - Keine Leiharbeiternehmer.

# Wie wird man Betriebsratsmitglied?

## Größe des Betriebsrates?

Staffelung in § 9 BetrVG: die Größe des Betriebsrates hängt von der Anzahl der in der Regel wahlberechtigten Arbeitnehmern ab (s.o.). Beispiel:

5 bis 20 AN: 1 BR-Mitglied 

21 bis 50 AN: 3 BR-Mitglieder   

51 bis 100 AN: 5 BR-Mitglieder     

101 bis 200 AN: 7 BR-Mitglieder       

U.s.w....

# Wie wird man Betriebsratsmitglied?

## Arten der Wahlverfahren

- **Vereinfachtes Wahlverfahren:** in Betrieben mit idR 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern
  - Die Wahl findet grds. an nur zwei Wahlversammlungen statt.
- **Reguläres Wahlverfahren:** in allen anderen Fällen, d. h. insbesondere in Betrieben mit idR mehr als 100 Arbeitnehmern. Es ist gekennzeichnet durch
  - die Verantwortlichkeit des Wahlvorstandes für alle Handlungen,
  - die aktive Einbindung der Belegschaft, z. B. durch Rechtsbehelfe gegen Handlungen des Wahlvorstandes (z. B. Einspruch) in Bezug auf einzelne Verfahrensschritte und
  - verbindliche Fristenvorgaben für die einzelnen Handlungen.

# Wie wird man Betriebsratsmitglied?

## Ablauf des regulären Wahlverfahrens (1/2)

1. Bestellung des Wahlvorstandes
2. Erste Sitzung des Wahlvorstandes
3. Vorbereitung des Wahlvorstandes
4. Erlass des Wahlausschreibens (zentraler und häufig fehlerbehafteter Handlungsschritt)
5. Bekanntmachung Wählerliste und Wahlordnung
6. Behandlung von Einsprüchen gegen die Wählerliste
7. Einreichen von Wahlvorschlägen / Vorschlagslisten bei mehr als 5 BR-Mitgliedern
8. Prüfung der Wahlvorschlagslisten
9. Vergabe der Listennummern und Bekanntmachung
10. Vorbereitung der Stimmabgabe
11. Stimmabgabe

# Wie wird man Betriebsratsmitglied?

## Ablauf des regulären Wahlverfahrens (2/2)



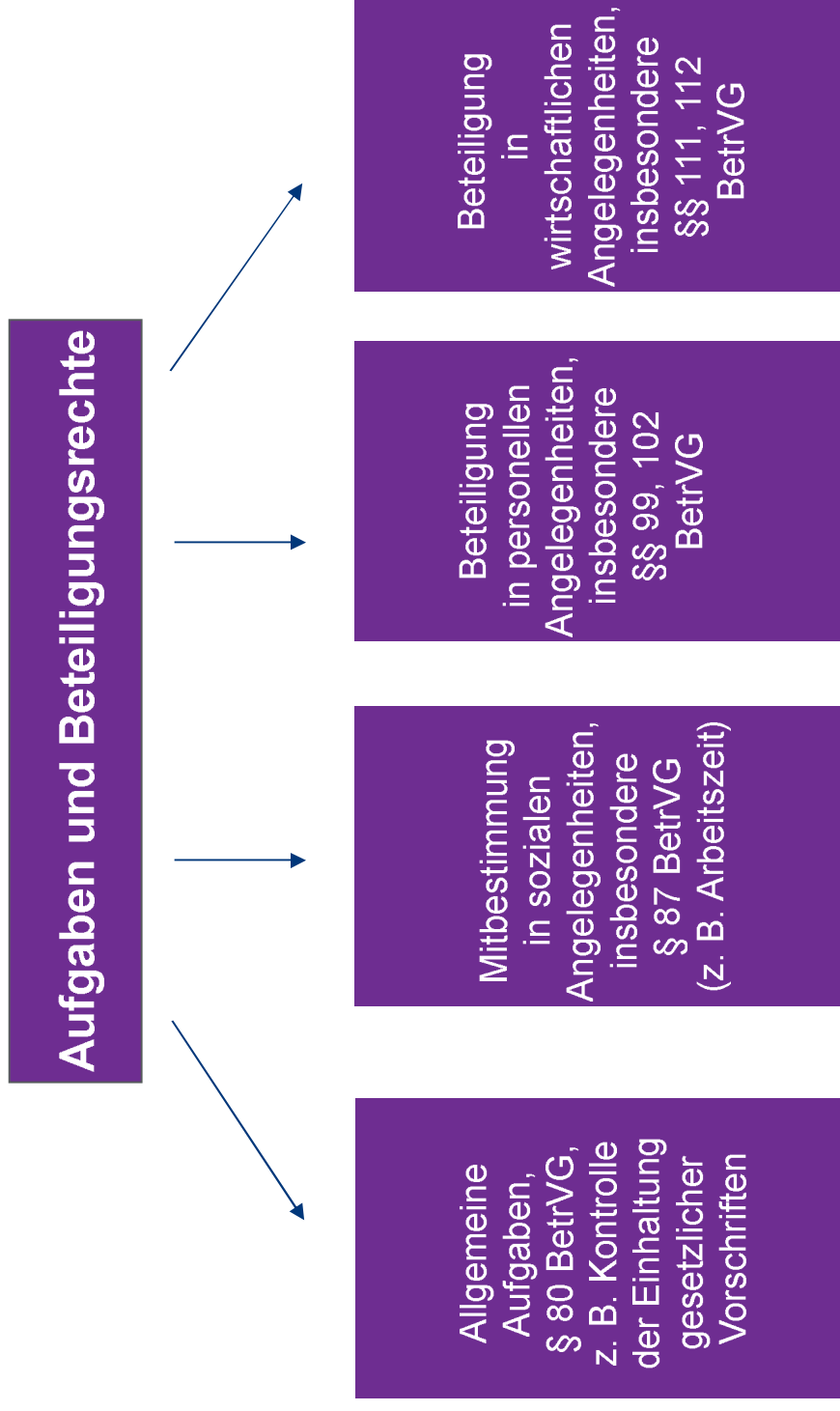
- Bei Fehlern: Anfechtbarkeit der Wahl oder unter Umständen Nichtigkeit der Wahl!
- Behinderung und/oder Beeinflussung der Betriebsratswahl ist eine Straftat (§ 119 BetrVG), die mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr geahndet wird.

# Arbeitsrecht für Personaler und Führungskräfte

## Teil 3: Überblick Beteiligungsrechte und allgemeine Aufgaben (Informationsrechte)

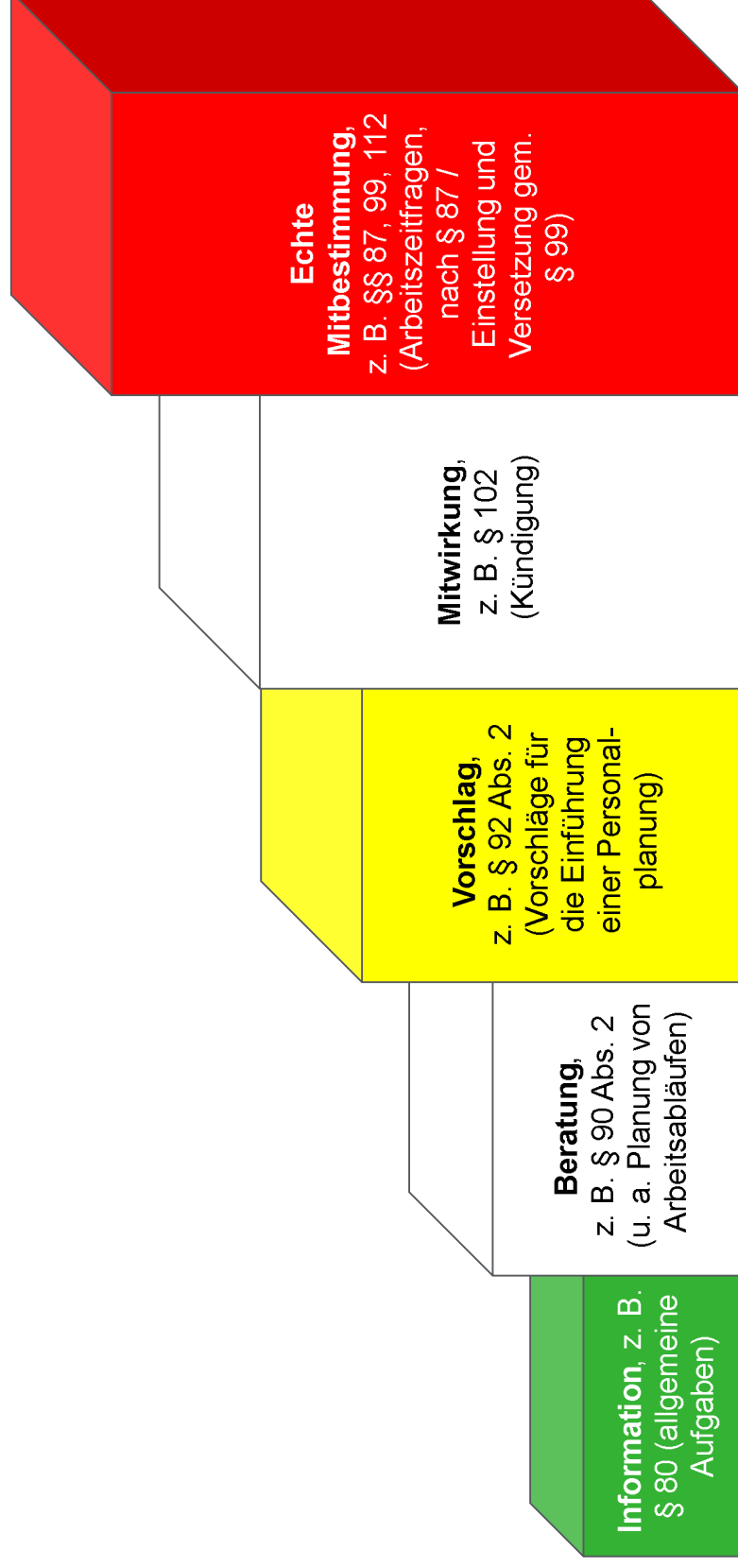
- Arten der Beteiligungsrechte
- Allgemeine Aufgaben
- Informationsrecht

# Überblick Beteiligungsrechte



# Überblick Beteiligungsrechte

## Stufen der Mitbestimmung



# Überblick Beteiligungsrechte

## Beispielsfall 1

Betriebsratsmitglied Jonny Controletti glaubt, dass in verschiedenen Abteilungen täglich mehr als 10 Stunden gearbeitet wird. Um dies zu prüfen, unterbricht er seine Arbeit und läuft durch unterschiedliche Abteilungen´.

Darf Jonny Controletti grundsätzlich derartige Verstöße kontrollieren und seine Arbeit unterbrechen?



# Überblick Beteiligungsrechte

## Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats (1/2)

§ 80 Abs. 1 BetrVG enthält z. B. die folgenden Regelungen

Überwachung der  
zugunsten der  
Arbeitnehmer  
geltenden  
Gesetze,  
Verordnungen etc.

Beispiel:  
Rechtskontrolle -  
Überwachung der  
Einhaltung eines  
Tarifvertrags

Förderung der  
Maßnahmen des  
Arbeitsschutzes

Beispiel:  
Information über die  
Anzahl an  
Arbeitsunfällen

Durchsetzung der  
Gleichstellung  
von Mann und  
Frau

Beispiel:  
Information über die  
Anzahl an  
Beförderungen von  
weiblichen  
Mitarbeitern

# Überblick Beteiligungsrechte

## Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats (2/2)

- Betriebsrat hat ein Recht auf Einsicht in Listen über Bruttogehälter der Arbeitnehmer nach § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG:
  - Nicht erlaubt ist die Anfertigung einer Kopie.
  - Begrenzt auf Arbeitnehmer.
  - AT-Angestellte? (+)
  - leitende Angestellte? (-)

# Überblick Beteiligungsrechte

## Beispielsfall 2

Heiner Schlaumayer ist seit 35 Jahren im Betrieb beschäftigt, 30 Jahre davon als Betriebsratsmitglied. Sein Kollege Tunichtgut wird gekündigt. Tunichtgut bittet das BR-Mitglied Schlaumayer, ihn vor Gericht zu vertreten. Schlaumayer sagt ihm die Vertretung zu. Die Güteverhandlung findet während der Arbeitszeit statt. Schlaumayer ist nicht freigestelltes Betriebsratsmitglied, unterbricht die Arbeit und geht zur Gerichtsverhandlung.

Darf Schlaumayer die Arbeit unterbrechen?



# Überblick Beteiligungsgrechte

## Allgemeine Rechtsberatung

- Umfasst die Betriebsratsarbeit auch die allgemeine Rechtsberatung?
  - Zwar ist die Rechtskontrolle (Überwachung Gesetze, Tarifverträge etc.) Aufgabe des Betriebsrates.
  - Hierunter fällt aber nicht die allgemeine Rechtsberatung von Arbeitnehmern. Erforderliche Betriebsratsarbeit liegt daher nicht vor bei
    - der Vertretung eines Arbeitnehmers vor Gericht;
    - der Teilnahme als Beobachter an einem Termin in dem Kündigungsrechtsstreit eines Arbeitnehmers.

# Überblick Beteiligungsrechte

## Gewerkschaftsarbeit



- Zwar hat die Gewerkschaft ein Zugangsrecht zum Betrieb. Gewerkschaftsarbeit muss sie aber grds. selbst machen.
- BAG v. 28.01.2025 – 1 AZR 33/24: kein digitales Zugangsrecht.
- Betriebsräte dürfen daher nicht
  - werbend für die Gewerkschaft auftreten;
  - während der Arbeitszeit an einem von einer Gewerkschaft organisierten Arbeitskreis teilnehmen (u. U. anders zu beurteilen bei Schulungs- oder Bildungsveranstaltungen);
  - Arbeitnehmer über laufende Tarifverhandlungen informieren.

# Überblick Beteiligungsrechte

## Informationsrecht

- Wie erfolgt die Umsetzung der allgemeinen Aufgaben?
  - Zur sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben hat der Arbeitgeber den Betriebsrat **rechtzeitig und vollständig zu unterrichten** (§ 80 Abs. 2 BetrVG).
  - Betriebsrat hat im Umkehrschluss einen Informationsanspruch.
- Der allgemeine Informationsanspruch erstreckt sich auf die Wahrnehmung von **allen Beteiligungsrechten**.
  - Zu den Beteiligungsrechten gehören Beratungsrechte, Mitwirkungsrechte und Mitbestimmungsrechte.
  - Immer wenn ein Beteiligungsrecht besteht, muss der Betriebsrat informiert werden.

# Arbeitsrecht für Personaler und Führungskräfte

## Teil 4: Organisation der Betriebsratstätigkeit

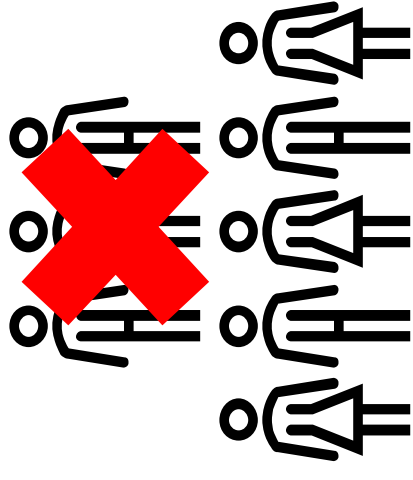
- Zeitliche Lage der Betriebsratsarbeit
- Auswirkungen auf die Arbeitsleistung
- Erforderlichkeit der Betriebsratsarbeit
- Beschlussfassung
- An- und Abmeldepflichten

# Organisation der Betriebsratstätigkeit

## Beispielsfall

Abteilungsleiter Müller bekommt von Geschäftsführer Sparfuchs vorgegeben, Personalkosten einzusparen. Seine Abteilung hat Müller daher „verschlankt“, sie ist nur noch mit dem absoluten Minimum an Arbeitnehmern besetzt.

Infolge der Betriebsratswahlen ist einer von Müllers Arbeitnehmern nunmehr Betriebsratsmitglied.



Was bedeutet dies für Abteilungsleiter Müller?

# Organisation der Betriebsratstätigkeit

## Zeitliche Lage der Betriebsratsarbeit

- Aufgabenwahrnehmung hat grundsätzlich in Betriebsratssitzungen (§ 30 BetrVG) zu erfolgen (z. B. regelmäßig am Dienstag von 13:00 bis 18:00 Uhr).

*„Die Sitzungen des Betriebsrats finden in der Regel **während der Arbeitszeit** statt.*

*Der Betriebsrat hat bei der Ansetzung von Betriebsratssitzungen auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen.*

*Der **Arbeitgeber** ist vom Zeitpunkt der Sitzung vorher zu **verständigen**. ...“*

- Die Vorschrift gilt auch für Sitzungen des **Betriebsausschusses** und der **sonstigen Ausschüsse**.

# Organisation der Betriebsratstätigkeit

## Auswirkungen auf die Arbeitsleistung

- Was bedeutet BR-Mitgliedsein für die eigene Arbeitsleistung?
  - Durch die Wahl zum Betriebsratsmitglied ändern sich die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht.
  - Der Arbeitnehmer muss aber ganz oder teilweise seiner Arbeit nicht mehr nachgehen.
    - freigestellte BR-Mitglieder ( § 38 BetrVG – ab 200 Arbeitnehmern)
    - nicht freigestellte BR-Mitglieder ( § 37 Abs. 2 BetrVG):  
*„Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es ... erforderlich ist.“*

# Organisation der Betriebsratstätigkeit

## Erforderlichkeit (1/3)

Wann ist Betriebsratsarbeit erforderlich?

Die Art und Weise der Betriebsratstätigkeit sowie deren Umfang (**Erforderlichkeit**) wird von dem Betriebsrat als Gremium oder dem einzelnen BR-Mitglied festgelegt.

Dem Betriebsrat steht ein Beurteilungsspielraum zu.

Es findet lediglich eine **Missbrauchskontrolle** statt. Missbrauch liegt nur vor, wenn bei verständiger Würdigung erkennbar ist, dass es sich bei der Tätigkeit nicht mehr um die Wahrnehmung gesetzlicher Aufgaben des Betriebsrats handelt.

# Organisation der Betriebsratstätigkeit

## Erforderlichkeit (2/3)

- **Erforderlich** ist die Freistellung von BR-Mitgliedern zum Beispiel für
  - die Teilnahme an Betriebsratssitzungen (§§ 29, 30 BetrVG).
  - die Teilnahme an Sprechstunden (§ 39 BetrVG).
  - die Teilnahme an **Betriebs- und Abteilungsversammlungen** (§ 43 BetrVG):
    - Betriebsversammlungen: grds. einmal im Quartal (§ 43 BetrVG).
    - Abteilungsversammlungen: für organisatorisch oder räumlich abgegrenzte Betriebsteile – zwei Betriebsversammlungen müssen als Abteilungsversammlungen abgehalten werden.
  - Besprechungen und Verhandlungen mit dem Arbeitgeber bei der Wahrnehmung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte.
  - Schulungen, § 37 Abs. 7 BetrVG.

# Organisation der Betriebsratstätigkeit

## Erforderlichkeit (3/3)

- **Pflicht für Betriebsrat:** so effizient wie möglich gestalten und Arbeitsversäumnis auf das wirklich erforderliche Maß beschränken.
  - Betriebsrat muss seine Aufgaben, soweit das möglich und zumutbar ist, vorrangig von den nach § 38 BetrVG **freigestellten Betriebsratsmitgliedern** wahrnehmen lassen.
  - Ist die Kapazität der freigestellten BR-Mitglieder „erschöpft“, ist die Arbeitseinteilung innerhalb des Betriebsrates diesem grundsätzlich überlassen.
  - Eine Regel im Gesetz, „welches BR-Mitglied wann zuständig ist, gibt es nicht – dies ist eine Organisationsfrage des BR-Gremiums selbst.

# Organisation der Betriebsratstätigkeit

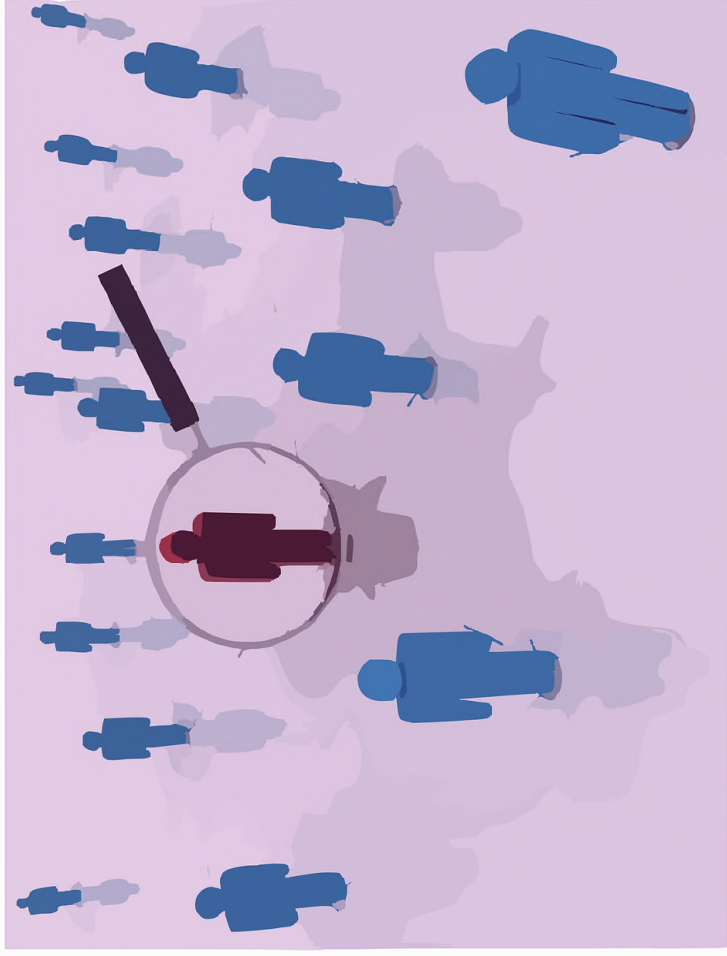
## Beschlussfassung

- Wie handelt der Betriebsrat? Wie übt er seine Beteiligungsrechte aus?
  - Für die Wahrnehmung von Betriebsratsrechten ist ein Beschluss des Betriebsrates erforderlich.
  - Betriebsrat ist **beschlussfähig**, wenn mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder an der Sitzung teilnimmt (§ 33 Abs. 2 BetrVG).
  - Beschlüsse des Betriebsrates werden grundsätzlich mit der **Mehrheit** der anwesenden Mitglieder gefasst. Bei Stimmengleichheit ist der Antrag abgelehnt (§ 33 Abs. 1 BetrVG).
  - Über jede Beschlussfassung ist mindestens ein Beschlussprotokoll (Wortlaut des Beschlusses und Stimmenverteilung) anzufertigen (Sitzungsniederschrift).

# Organisation der Betriebsratstätigkeit

## Beispielsfall

Betriebsratsmitglied Lehmann arbeitet im Einkauf und ist nicht freigestelltes BR-Mitglied. Der Betriebsrat beraumt eine außerordentliche Sitzung an. BR-Mitglied Lehmann verlässt den Arbeitsplatz **ohne vorherige Rücksprache** mit seiner Vorgesetzten.



Die Vorgesetzte versucht, Herrn Lehmann zu erreichen, weil ein Kunde ein dringendes Gespräch wünscht. Herr Lehmann ist aber verschwunden. Keiner weiß, wo er sich befindet.

**Durfte sich Lehmann einfach so entfernen?**

# Organisation der Betriebsratstätigkeit

## Meldepflichten (1/2)

- BAG: **arbeitsvertragliche Nebenpflicht**, Arbeitnehmer muss sich ab- und anmelden.
- Meldepflichten dienen dem Zweck, dem Arbeitgeber die Arbeitseinteilung zu erleichtern, vor allem bei dringend anfallenden Arbeiten den Arbeitsausfall des Arbeitnehmers zu überbrücken (vgl. BAG 13. Mai 1997 - 1 ABR 2/97).
  - Wie das Betriebsratsmitglied die Ab- und Anmeldung bewirkt, ist seine Sache.
  - Abmeldung muss aber so rechtzeitig wie möglich erfolgen.
  - Keine Mitteilung der geplanten Betriebsratstätigkeit erforderlich (vgl. BAG 15. März 1995 - 7 AZR 643/94, BAGE 79, 263). Ausreichend ist der Ort und die voraussichtliche Dauer der Betriebsratstätigkeit.

# Organisation der Betriebsratstätigkeit

## Meldepflichten (2/2)

Handlungsmöglichkeiten für Personalabteilung bei Verstoß gegen An- und Abmeldepflichten:



**Abmahnung:** Verletzung einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht.



**Amtsenthebung:** grobe Pflichtverletzungen im Sinne von § 23 Abs. 1 BetrVG, kann zur Amtsenthebung führen (absoluter Ausnahmefall).



**Schadensersatz** (absoluter Ausnahmefall).

# Arbeitsrecht für Personaler und Führungskräfte

## Teil 5: Grundsätzliches zum Verhältnis zu dem Betriebsrat

- Vertrauensvolle Zusammenarbeit
- Typische Konflikte

# Verhältnis zum Betriebsrat

## Konflikte zwischen Mitarbeitervertretungen

- Der Betriebsrat zerfleischt sich selbst, da die Mehrheit der BR-Mitglieder angeblich mit dem Arbeitgeber kooperiert (Frankfurter Rundschau online vom 13.01.2015):

*„Ein Teil des Fraport-Betriebsrats hat bei der Staatsanwaltschaft Anzeige gegen die Betriebsratsvorsitzende, Claudia Armier, erstattet. Wie erst jetzt bekannt wurde, wird der Vorsitzenden in dem Schreiben vom 21. November 2014 vorgeworfen, das Protokoll der Betriebsratssitzung vom 31. August 2014 nachträglich manipuliert zu haben.“*

- Die Gewerkschaft ist im Unternehmen vertreten und möchte mehr Einfluss gewinnen (Handelsblatt online, 13.03.2014):  
*„Punkt für die IG Metall: Im Streit mit dem Kärcher-Betriebsrat hat die Gewerkschaft einen Sieg errungen. Ein Gericht bestätigte die Auflösung des Gremiums. Bei den Neuwahlen hat die IG Metall an Einfluss gewonnen.“*

# Verhältnis zum Betriebsrat

## Konflikte zwischen Betriebsparteien (1/3)

- Probleme mit einzelnen Betriebsratsmitgliedern (Augsburger Allgemeine online vom 19.12.2013):

*„Die Stimmung in einem Seniorenheim im Landkreis Neuburg-Schrobenhausen ist schlecht. So schlecht, dass gestern eine lange schwelende Auseinandersetzung zwischen Betriebsrat und Unternehmen vor Gericht gelandet ist. Richter Franz Schmid musste ein Urteil sprechen, für eine außergerichtliche Lösung waren die Fronten zu verhärtet. So lautete der Richterspruch: Das Arbeitsgericht sieht keine ausreichende Begründung dafür, dass dem beklagten Betriebsrat gekündigt werden kann.“*

- Arbeitgeber versucht zu manipulieren (WAZ online vom 25.07.2013):  
*„Der Vorwurf lautet Wahlbetrug. Vier Mitarbeiter des Paketriesen DPD gehen jetzt juristisch gegen den Betriebsrat am Standort Hüttenheim vor. Sie halten die Betriebsratswahl für manipuliert. Angeblich soll auch der Arbeitgeber in die Wahl eingegriffen haben. Dieser weist die Vorwürfe von Manipulation weit von sich.“*

# Verhältnis zum Betriebsrat

## Konflikte zwischen Betriebsparteien (2/3)

- Ein grundsätzliches Thema führt zur Eskalation (Leipziger Volkszeitung online vom 02.02.2016):  
*„Betroffen sind 300 Zeitarbeiter aus der Lackiererei und dem Karosseriebau. Der Betriebsrat sperrt sich gegen die Einstellung beziehungsweise Weiterbeschäftigung der Zeitarbeiter und will stattdessen den Anteil von unbefristet Festangestellten erhöhen. Der Autobauer rief das Arbeitsgericht an, um per Entscheidung die Zustimmung der Arbeitnehmervertreter überflüssig zu machen..“*
- Der Arbeitgeber ergreift Partei für den Betriebsratsvorsitzenden? (Südkurier online vom 12.08.2015)  
*Ein Gütertermin vor dem Arbeitsgericht Ulm endet ohne Schlichtung. ZF-Betriebsrätin Barbara Rentsch will vor dem Arbeitsgericht erstreiten, dass der ZF-Konzern ein Gutachten bezahlt. Damit will sie beweisen, dass Betriebsratschef Achim Dietrich-Stephan seine Pflichten grob verletzt hat.*

# Verhältnis zum Betriebsrat

## Konflikte zwischen Betriebsparteien (3/3)

- Was ist in den Beispielfällen Ursache für die Konflikte?
  - Konkurrierende Gewerkschaften.
  - Betriebsratsvorsitzende/r oder BR-Mehrheit kooperiert am Gesetz vorbei mit dem Arbeitgeber.
  - Arbeitgeber versucht zu manipulieren.
  - Arbeitgeber positioniert sich und ergreift Partei.
  - Persönlicher Rachefeldzug wegen vorheriger unliebsamer Maßnahme („Heimzahlen“).

# Verhältnis zum Betriebsrat

## Auswirkungen auf die Zusammenarbeit

- Konsequenzen sind unter anderem
  - Das Unternehmen ist gelähmt, wenn mitbestimmungspflichtige Maßnahmen nicht mehr zeitnah umgesetzt werden können.
  - Gefahr von Strafanträgen wegen Behinderung der Betriebsrats-tätigkeit ( § 119 BetrVG).
  - Einzelne Betriebsratsmitglieder erinnern sich später noch gut an den Konflikt mit dem Arbeitgeber.



# Verhältnis zum Betriebsrat

## Vertrauensvolle Zusammenarbeit

### Deshalb:

Konsequente Beteiligung des Betriebsrates als Grundlage für die vertrauensvolle Zusammenarbeit: **INFORMATION SCHAFFT VERTRAUEN!**

Nicht ohne Einschaltung der Personalabteilung aktiv werden.

Die Personalabteilung

- hat einen umfassenden Überblick über die Rechtslage
- kennt die handelnden Akteure und Empfindlichkeiten
- hat idR den umfassenderen Blick auf ein singuläres Geschehen und zukünftig „wichtigere“ Themen.

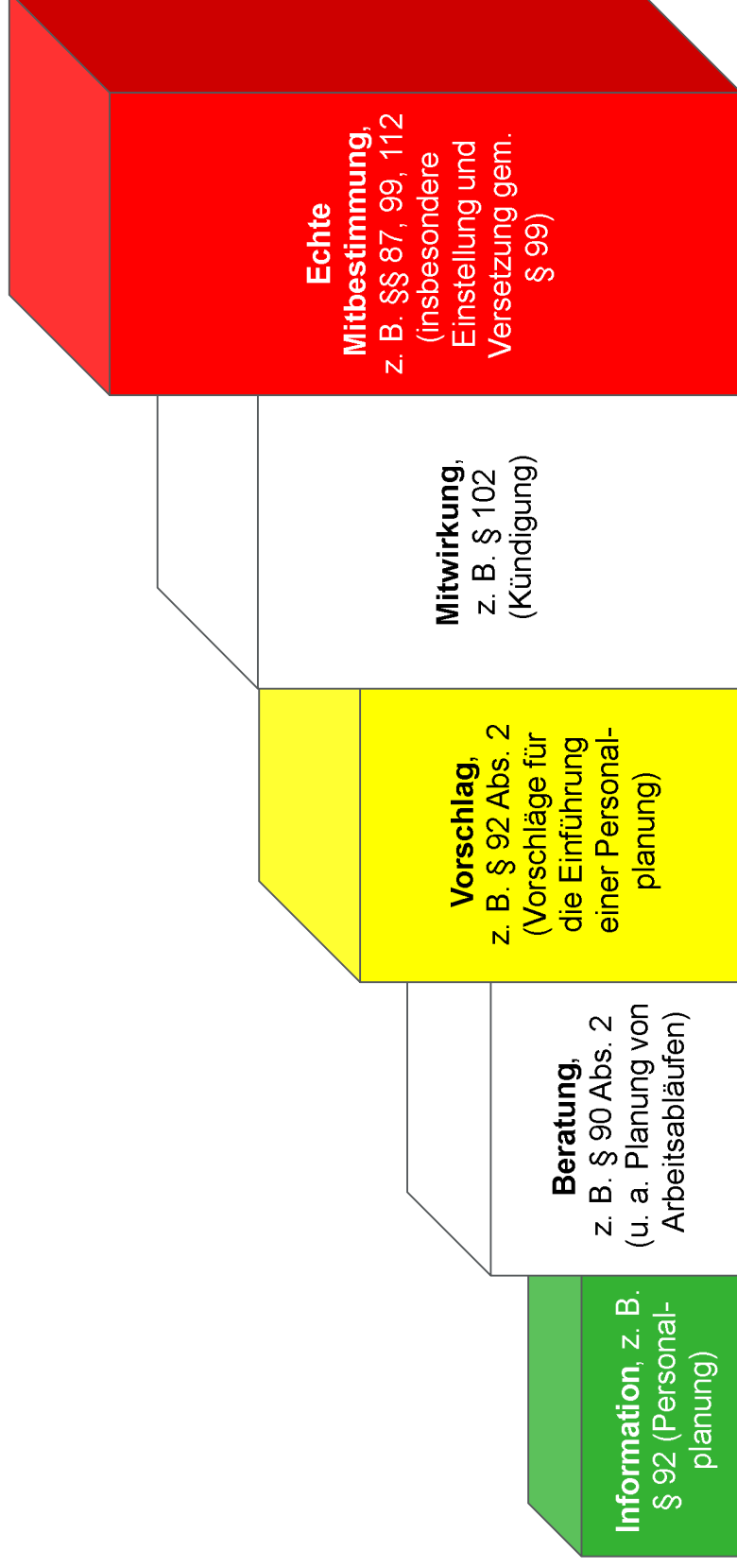
# Arbeitsrecht für Personaler und Führungskräfte

## Teil 6: Grundlagen zu den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates

- „Zwingende“ Mitbestimmung
- Einigungsstelle
- Koppelungsgeschäfte

# Grundlagen der Mitbestimmungsrechte

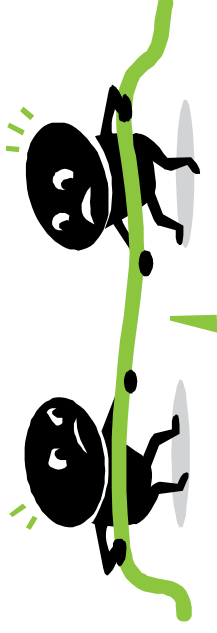
## Stufen der Mitbestimmung



# Grundlagen der Mitbestimmungsrechte

## Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats

Was heißt zwingende Mitbestimmung?

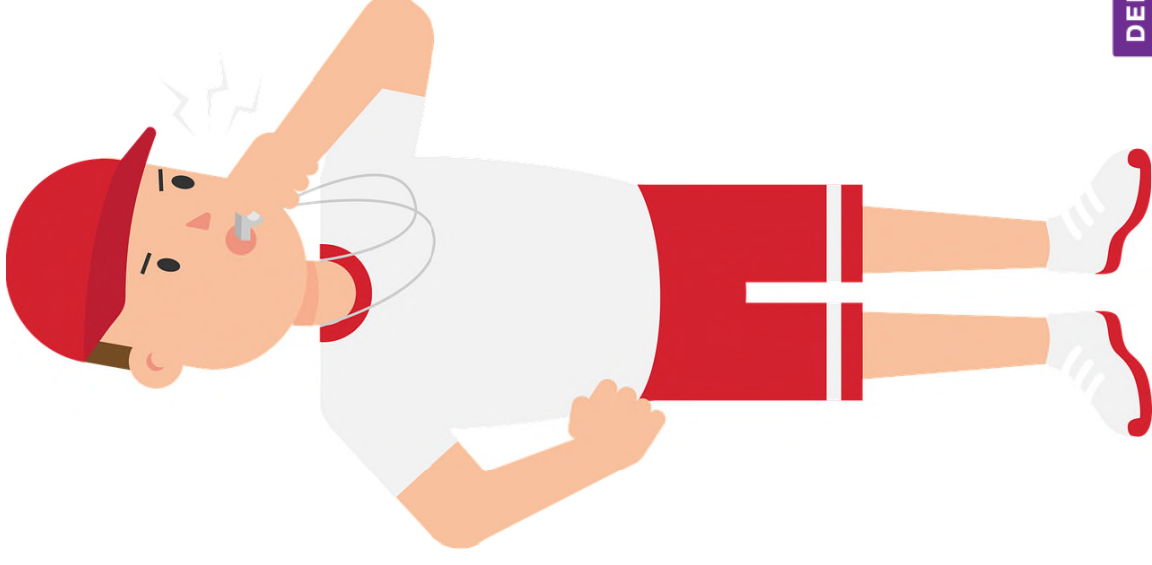


- Konsens zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erforderlich:
  - Klassischer Fall des Konsens: Abschluss einer Betriebsvereinbarung.
  - Diese gilt unmittelbar und zwingend, d. h. wie ein „Gesetz im Betrieb“.
  - In den Fällen der Mitbestimmung, bei denen die Einstellungsstelle den Konsens ersetzt, haben Betriebsvereinbarungen kraft Gesetz Nachwirkung (§ 77 Abs. 6 BetrVG).

# Grundlagen der Mitbestimmungsrechte

## Einigungsstelle

- Bei Nichteinigung kann einvernehmlich oder auf Antrag einer Partei nach § 76 Abs. 5 BetrVG gerichtlich eine Einigungsstelle errichtet werden.
  - In der Einigungsstelle wird versucht, einen Konsens zu erzielen.
  - Gelingt dies nicht, ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.



# Grundlagen der Mitbestimmungsrechte

## Koppelungsgeschäfte

- Der Betriebsrat lässt die Muskeln spielen: Er verweigert die Zustimmung, damit der Arbeitgeber ihm bei einer anderen Maßnahme entgegenkommt.
- Sind Koppelungsgeschäfte zulässig?
  - Koppelungsgeschäfte sind grundsätzlich zulässig.
  - Arbeitgeber muss dann den „gerichtlichen Umweg“ nehmen, wenn er seine Interessen durchsetzen und sich nicht „erpressen“ lassen will.

# Arbeitsrecht für Personaler und Führungskräfte

## Teil 7: Die einzelnen Mitbestimmungstatbestände des § 87 BetrVG

- Sanktionen bei Verstoß
- Einzelne Tatbestände

# § 87 BetrVG

## Grundlagen

- Kernbestimmung des BetrVG.
- Mitbestimmungsrecht greift nur ein, wenn eine tarifliche oder gesetzliche Regelung nicht besteht.
- Kollektiver Bezug der Maßnahme.
- „Positives Konsensprinzip“, im Streitfall: Einigungsstelle.
- Ausübung des Mitbestimmungsrechtes in der Regel durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung.

# § 87 BetrVG

## Sanktionen (1/3)

Mitbestimmungs- oder mitwirkungswidriges Verhalten liegt vor, wenn der Arbeitgeber eine Maßnahme einseitig durchführt und dabei die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nicht oder nicht vollständig beachtet.

Individualrechtliche  
Sanktionen

Kollektivrechtliche  
Sanktionen

Öffentlich-rechtl. Sanktionen  
(vgl. § 121 BetrVG)

# § 87 BetrVG

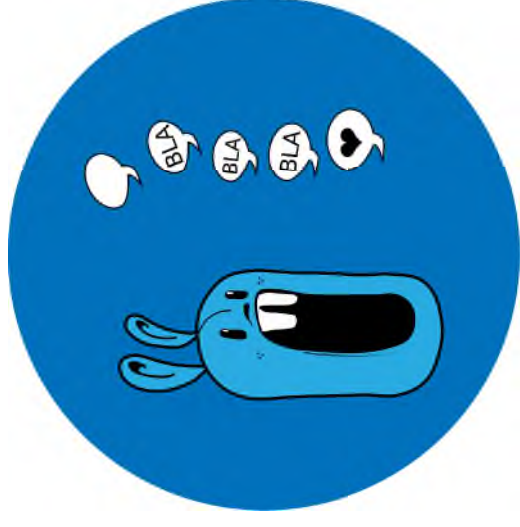
## Sanktionen (2/3)



- Kollektivrechtliche Sanktion:
  - Arbeitgeber darf die Maßnahme nicht gegenüber den Arbeitnehmern durchführen, solange das Mitbestimmungsrecht nicht ausgeübt ist.
  - Betriebsrat hat einen **Unterlassungsanspruch**, den er zu diesem Zweck auch im Wege der einstweiligen Verfügung durchsetzen kann.
    - Bei entsprechendem gerichtlichem Erfolg wird der Arbeitgeber zur Unterlassung verpflichtet.
    - Für den Fall, dass der Arbeitgeber gegen die Unterlassung verstößt, wird ein Zwangsgeld festgesetzt.

# § 87 BetrVG

## Sanktionen (3/3)



- Individualrechtliche Sanktion:

- Theorie der doppelten Wirksamkeitsvoraussetzung: solange das Mitbestimmungsrecht nicht ausgeübt ist, sind alle Weisungen, Vorgaben, Regelungen etc. im Verhältnis zu den Arbeitnehmern unwirksam.

Beispiel: Betriebsrat wird bei der Anordnung von Überstunden nicht beteiligt.

- Konsequenz: Der Arbeitnehmer darf Weisungen des Arbeitgebers ignorieren, ohne eine Vertragspflichtverletzung zu riskieren.

# § 87 BetrVG

## Einzelne Mitbestimmungstatbestände (1/8)

- **Nr. 1:** Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb:
  - Es ist zu differenzieren zwischen mitbestimmungsfreiem „**Arbeitsverhalten**“ und mitbestimmungspflichtigem „**Ordnungsverhalten**“ .
    - ❑ Arbeitsverhalten: konkretisiert die Arbeitsleistungspflicht.
    - ❑ Ordnungsverhalten: regelt das „Miteinander“ der Belegschaft.

# § 87 BetrVG

## Einzelne Mitbestimmungstatbestände (2/8)

- **Beispiele** für mitbestimmungsfreies Arbeitsverhalten:
  - Anweisung, eine bestimmte Aufgabe auszuüben;
  - Anordnung über die Führung von Tätigkeitsberichten für Mitarbeiter;
  - Ausfüllen von Überstundennachweisen usw.
- **Beispiele** für mitbestimmungspflichtiges Ordnungsverhalten:
  - Generelles Rauch- oder Alkoholverbot;
  - Erlass einer Kleiderordnung (Dienstkleidung);
  - Einzelne Regelungen eines Code of Conduct.

# § 87 BetrVG

## Einzelne Mitbestimmungstatbestände (3/8)

- **Nr. 2:** Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der **Arbeitszeit** auf die einzelnen Wochentage, z. B.:
  - Aufstellung und Änderung von Dienstplänen;
  - Einführung und Änderung von Gleitzeit, Modalitäten der Gleitzeit, Überwachung der Gleitzeitkonten;
  - Schichtarbeit (Schichtbeginn und -ende, Schichtlage, Schichtsystem etc.).
- **Nr. 3:** vorübergehende **Verkürzung** oder Verlängerung der betriebsüblichen **Arbeitszeit**:
  - Klassiker: Kurzarbeit und Überstunden

# § 87 BetrVG

## Einzelne Mitbestimmungstatbestände (4/8)

- **Nr. 4:** Zeit, Ort und Art der Auszahlung der **Arbeitsentgelte**.
- **Nr. 5:** Aufstellung allgemeiner **Urlaubsgrundsätze** und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird.

# § 87 BetrVG

## Einzelne Mitbestimmungstatbestände (5/8)

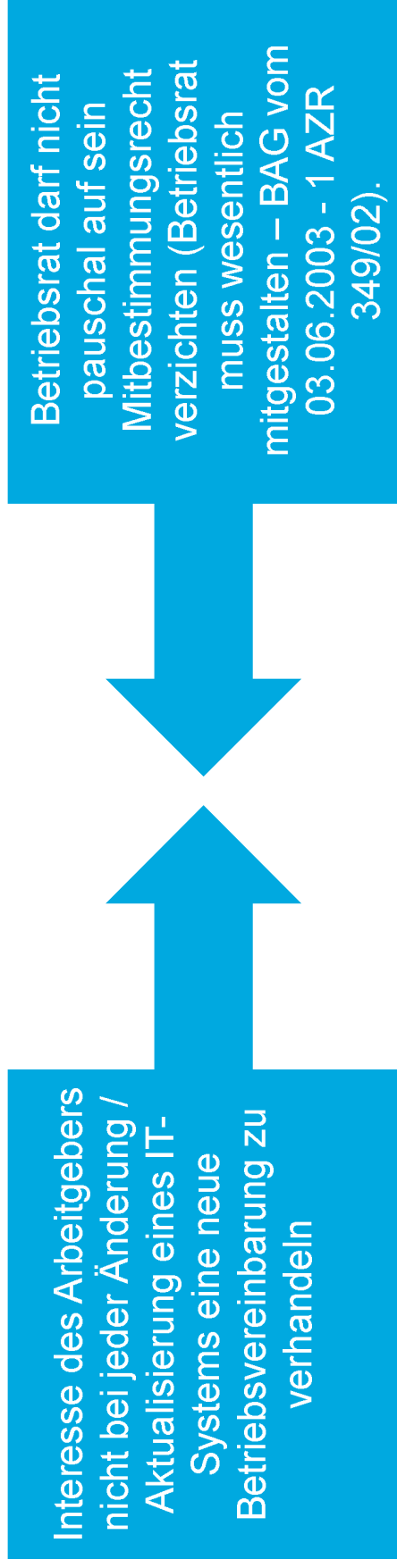
- **Nr. 6:** Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.
  - Das „ob“ ist mitbestimmungsfrei, während das „wie“ mitbestimmungspflichtig ist.
  - Die bloße Eignung löst das Mitbestimmungsrecht aus, eine Überwachungsabsicht ist nicht erforderlich.
  - Beispiele: jede Art von Software / App, die im dienstlichen Kontext genutzt wird.



Muss bei jedem Update das Mitbestimmungsverfahren neu durchlaufen werden?!?

# § 87 BetrVG

## Exkurs: Vorabregelung von Mitbestimmung



**Praxistipp:** Vereinbarung abgestufter Regelungen, die je nach Intensität der Änderung einen verschärften Grad der Beteiligung vorsehen, z. B.:

- ☐ Fehlerbehebung: BR muss aktiv Auskunft verlangen.
- ☐ Funktionsveränderung ohne Auswirkungen auf personenbezogene Daten: Informationspflicht.
- ☐ Funktionsveränderung mit Auswirkungen auf personenbezogene Daten: Umfassende Beteiligung.

# § 87 BetrVG

## Einzelne Mitbestimmungstatbestände (6/8)

- **Nr. 7:** Regelungen über die Verhütung von **Arbeitsunfällen** [...]
  - Das Mitbestimmungsrecht dient dem Gesundheitsschutz.
  - Es ergänzt die gesetzlichen / behördlichen Schutzvorschriften.
  - Wo kein Spielraum für eine Regelung ist (z. B. aufgrund einer detaillierten UVV), besteht kein Mitbestimmungsrecht.
- **Nr. 8:** Form, Ausgestaltung und Verwaltung von **Sozialeinrichtungen**, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist.
  - Beispiel: Kantine

# § 87 BetrVG

## Einzelne Mitbestimmungstatbestände (7/8)

- **Nr. 9:** [...] Wohnräume [...]
- **Nr. 10:** Fragen der betrieblichen **Lohngestaltung**, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung.
  - Beispiele
    - Zeitlohn oder Leistungslohn - das „ob“ ist mitbestimmungsfrei, während das „wie“ mitbestimmungspflichtig ist.
    - Vergütungsordnungen.
    - variable Vergütung(ssysteme) wie z. B. Leistungsprämien.
  - Aber: Keine Mitbestimmung über die Entgelthöhe!

# § 87 BetrVG

## Einzelne Mitbestimmungstatbestände (8/8)

- **Nr. 11:** Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren.
- **Nr. 12:** Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.
- **Nr. 13:** [...] Gruppenarbeit.
- **Nr. 14:** Ausgestaltung von mobiler Arbeit.
  - Regelungen zu Home Office, Remote Work, Workation etc.

# Arbeitsrecht für Personaler und Führungskräfte

## Teil 8: Die Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen nach §§ 99, 100 BetrVG

- Sanktionen bei Verstoß
- Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrats
- Zustimmungsetzungsverfahren

# §§ 99, 100 BetrVG

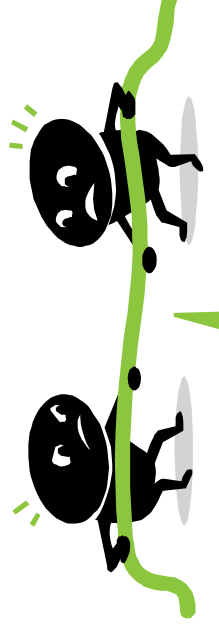
## Personelle Maßnahmen

- § 99 BetrVG erfasst ausschließlich **vier personelle Maßnahmen**, die der Zustimmung des Betriebsrates bedürfen:
  - Einstellung – dazu noch gleich.
  - Eingruppierung: Erstmalige Einordnung eines Arbeitnehmers in ein kollektives Entgeltschema.
  - Umgruppierung: Mindestens zweimalige Einordnung eines Arbeitnehmers in ein kollektives Entgeltschema.
  - Versetzung: definiert in § 95 BetrVG.

# §§ 99, 100 BetrVG

## Umfang der Mitbestimmung

- § 99 BetrVG hat den Charakter einer lediglich „**eingeschränkten Mitbestimmung**“.
  - „Eingeschränkt“, weil der Betriebsrat nur in den in § 99 BetrVG genannten Fällen seine Zustimmung verweigern darf.
  - Diese Beschränkung ändert jedoch nichts an dem erforderlichen Konsens.



# §§ 99, 100 BetrVG

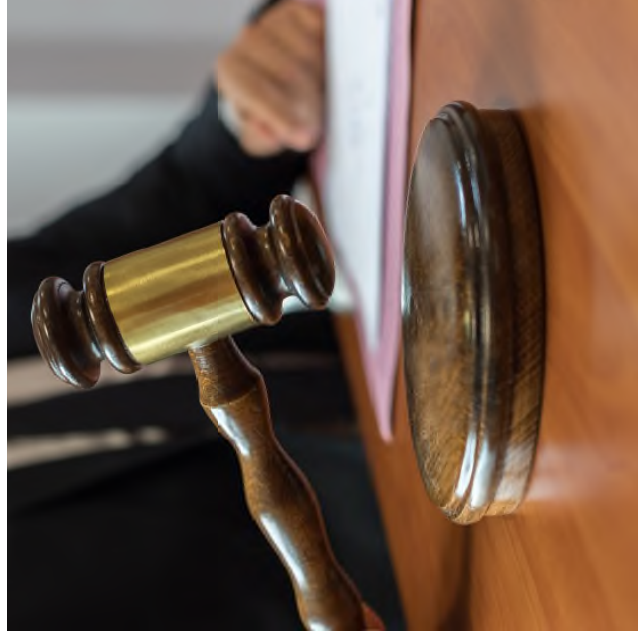
## Sanktionen

- Achtung: Verstoß gegen § 99 BetrVG ist eine Ordnungswidrigkeit (§ 121 BetrVG), wenn

die Aufklärungs- oder Auskunftspflicht

- nicht,
- wahrheitswidrig,
- unvollständig oder
- verspätet erfüllt wird.

Geldbuße bis zu EUR 10.000,00 je Einzelfall.



# §§ 99, 100 BetrVG

## Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrats (1/2)

- Nach einer ordnungsgemäßen Unterrichtung hat der Betriebsrat innerhalb einer einwöchigen Frist **drei Reaktionsmöglichkeiten**:
  1. Zustimmung wird ausdrücklich erteilt.
  2. Zustimmung wird ausdrücklich verweigert.
  3. Frist zur Stellungnahme verstreicht ohne Äußerung des Betriebsrates.
    - Lässt der Betriebsrat die **Frist zur Zustimmung ergebnislos** verstreichen, gilt die Zustimmung als erteilt (Zustimmungsfiktion, § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG).
    - ABER: nur die ordnungsgemäße Unterrichtung löst die Zustimmungsfiktion aus.

# §§ 99, 100 BetrVG

## Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrats (2/2)

- Betriebsrat möchte die Zustimmung verweigern. § 99 BetrVG kennt **ausschließlich sechs** Zustimmungsverweigerungsgründe:
  1. Verstoß gegen ein Gesetz, Verordnung, Unfallverhütungsvorschrift oder Norm eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung etc.
  2. Verstoß gegen Richtlinie i. S. v. § 95 BetrVG.
  3. Begründete Besorgnis, dass personelle Maßnahme zu Kündigungen oder sonstigen Nachteilen führen (ohne betriebliche oder persönliche Gründe).
  4. Benachteiligung des direkt betroffenen Arbeitnehmers.
  5. Erforderliche Ausschreibung (§ 93 BetrVG) unterblieben.
  6. Begründete Besorgnis, dass personelle Maßnahme den Betriebsfrieden durch rechtswidriges Verhalten stören.

# §§ 99, 100 BetrVG

## Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers

Was kann der **Arbeitgeber** nach einer Zustimmungsverweigerung **unternehmen**?

Zustimmungsersetzungs-  
verfahren durch das  
Arbeitsgericht, wenn Maßnahme  
durchgeführt werden soll. (§ 99  
Abs. 4 BetrVG)

Duldet die Maßnahme keinen  
Aufschub, kann ein Verfahren zur  
**vorläufigen Durchführung** der  
personellen Maßnahmen  
eingeleitet werden (§ 100  
BetrVG)



Arbeitgeber kann – anders als bei § 87 – die Maßnahme  
vorerst ohne Zustimmung durchführen

# Arbeitsrecht für Personaler und Führungskräfte

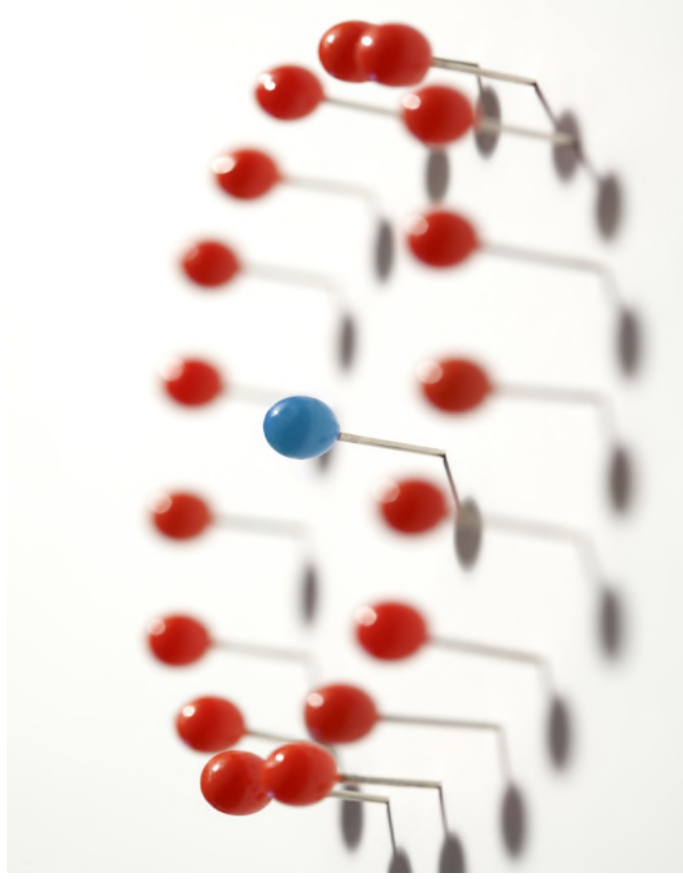
## Teil 9: Das Verfahren nach § 99 BetrVG am Beispiel der Einstellung

- Begriff der Einstellung
- Form und Frist bei Zustimmungsverweigerung
- Vorläufige Durchführung
- Gerichtliches Verfahren

# § 99 BetrVG - Einstellung

## Beispielsfall

Ein Mitarbeiter ist für ein Jahr projektbezogen bei der X-AG beschäftigt. Da das Projekt um ein halbes Jahr verlängert wird, wird auch der Vertrag um ein halbes Jahr verlängert.



Ist der Betriebsrat zu beteiligen?  
Wenn ja, wie?

# § 99 BetrVG - Einstellung

## Begriff der Einstellung (1/2)

- Einstellung ist die „*tatsächliche Eingliederung einer Person in den Betrieb*“:
  - Eine **Eingliederung** ist immer dann zu bejahen, wenn der Einstellende
    - eine weisungsgebundene Tätigkeit verrichten soll,
    - die u. a. vom Arbeitgeber organisiert werden muss.
  - **Weisungsgebunden** heißt nicht Abschluss des Arbeitsvertrags!
    - Allein die tatsächliche Eingliederung in den Betrieb ist ausschlaggebend.
    - Rechtsverhältnis zum Betriebsinhaber ist unbeachtlich.



# § 99 BetrVG - Einstellung

## Begriff der Einstellung (2/2)

- **Beispiele** für eine Einstellung:
  - Beschäftigung von Arbeitnehmern, unabhängig von Dauer oder Umfang des Arbeitsverhältnisses (bspw. befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnisse, Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverhältnisse etc.).
  - Beschäftigung von Arbeitnehmern eines anderen Konzernunternehmens (von „Zusammenarbeit“ zu unterscheiden).
  - Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nach Beendigung der Berufsausbildung.
  - Einsatz von Leiharbeitnehmern (vgl. § 14 Abs. 3 AÜG).
  - Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses oder Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

# § 99 BetrVG - Einstellung

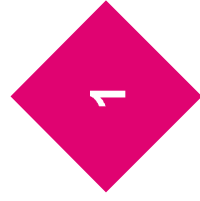
## Lösung des Beispielsfalls

- Verlängerung des Vertragsverhältnisses ist eine Einstellung.
  - Es liegt eine neue Arbeitgeberentscheidung vor – der Arbeitgeber entscheidet „neu“, auch wenn der Arbeitnehmer tatsächlich (weil keine Unterbrechung vorliegt) eingegliedert bleibt.
- Aus diesem Grund sind zum Beispiel auch
  - die Beschäftigung über die vereinbarte Altersgrenze und
  - die Teilzeit während Elternzeit (BAG v. 28.04.1998 – 1 ABR 63/97) als Einstellung anzusehen.

# § 99 BetrVG - Einstellung

## Zustimmungsverweigerung (1/2)

Wie muss der Betriebsrat handeln, wenn er seine Zustimmung zu der personellen Einzelmaßnahme verweigern möchte?



### Formgerecht

- Ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschluss.
- Schriftlich – Textform ausreichend (z. B. Fax, E-Mail).
- Begründung entsprechend den Zustimmungsverweigerungsrechten – sie muss aber inhaltlich nicht zutreffend sein.



### Fristgerecht

- Innerhalb einer Woche.

# § 99 BetrVG - Einstellung

## Zustimmungsverweigerung (2/2)



Betriebsrat verweigert seine Zustimmung.  
**Handlungsmöglichkeiten** des Arbeitgebers?

- **1. Option:** Vorheriges Gespräch mit dem Betriebsrat suchen, dann ggf. ein neues Einstellungsverfahren einleiten.
- **2. Option:** An der Einstellung festhalten, jedoch solange mit der praktischen Umsetzung abwarten, bis über den Antrag auf Zustimmungsersetzung durch das Arbeitsgericht entschieden wurde.
- **3. Option:** An der Einstellung festhalten, die Maßnahme aber zusätzlich vorläufig im Rahmen des Verfahrens nach § 100 BetrVG durchführen.

# § 99 BetrVG - Einstellung

## Vorläufige Durchführung (1/3)

Wann darf eine Maßnahme nach § 100 BetrVG vorläufig durchgeführt werden?



Bestreitet der Betriebsrat die Erforderlichkeit der vorläufigen Maßnahme, darf der Arbeitgeber die vorläufige Einstellung grundsätzlich nur aufrechterhalten, wenn er innerhalb von drei Tagen das Arbeitsgericht anruft

# § 99 BetrVG - Einstellung

## Vorläufige Durchführung (2/3)

- Wann liegen sachliche Gründe vor? Wenn
  - ohne die sofortige Durchführung der Maßnahme
  - spürbare Nachteile für den Betrieb eintreten oder spürbare Vorteile verloren gehen.
    - **Sachliche** Gründe sind immer nur betriebliche Gründe.
    - **Persönliche** Belange des betroffenen Arbeitnehmers haben in der Regel keine Bedeutung.
- Wann sind sachliche Gründe dringlich? *„Die Maßnahme darf keinen Aufschub dulden.“*
  - **Leitlinie:** Abwägung der Folgen mit und ohne sofortige Durchführung.

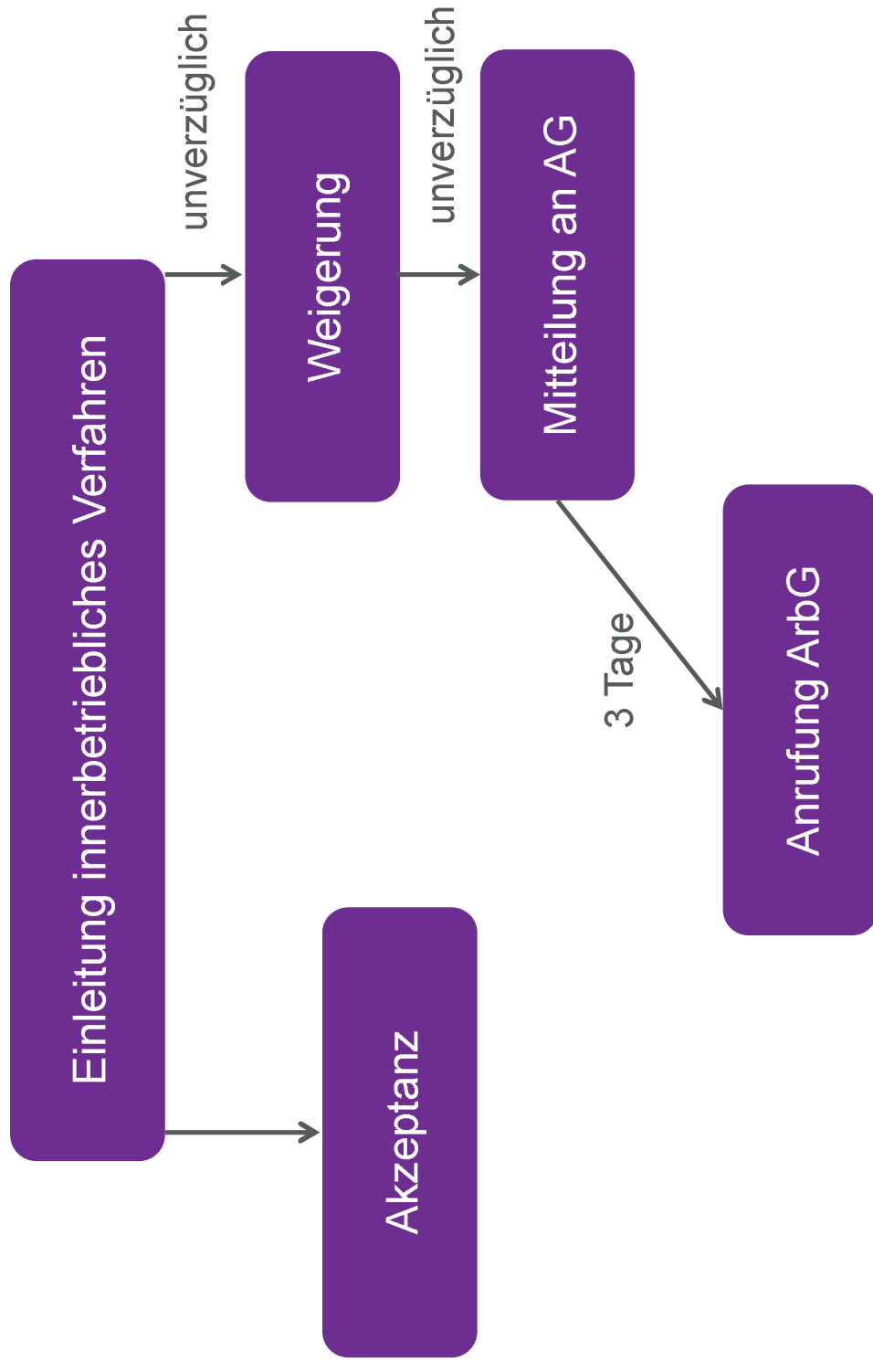
# § 99 BetrVG - Einstellung

## Vorläufige Durchführung (3/3)

Beispiele:

- Für den Arbeitsplatz kommt nur ein qualifizierter Bewerber in Betracht, der den Abschluss des Zustimmungsverfahrens nicht bis zur Tätigkeitsaufnahme abwarten will und sich ohne vorläufige Maßnahme nach einem anderen Arbeitgeber umsehen würde.
- Erledigung dringender Aufträge, die mit den vorhandenen Mitarbeitern auch mit Überstunden nicht zu bewältigen sind.
- Kurzfristiges, unvorhersehbares Ausscheiden eines Beschäftigten (z. B. Krankheit).

# § 99 BetrVG - Einstellung



# § 99 BetrVG - Einstellung

Entscheidung des Arbeitsgerichtes:

## OPTION 1:

Ersetzung der Zustimmung und Rechtfertigung der vorläufigen Durchführung  
Mit Rechtskraft der Entscheidung wird die Maßnahme endgültig durchführbar.

## OPTION 2:

Ersetzung der Zustimmung und keine Rechtfertigung der vorläufigen Durchführung  
Mit Rechtskraft der Entscheidung wird die Maßnahme endgültig durchführbar.

## OPTION 3:

Keine Ersetzung der Zustimmung und keine Rechtfertigung der vorläufigen Durchführung  
Maßnahme muss innerhalb von zwei Wochen nach Rechtskraft der Entscheidung rückgängig gemacht werden.

## OPTION 4:

Keine Ersetzung der Zustimmung, aber Rechtfertigung der vorläufigen Durchführung  
Maßnahme muss innerhalb von zwei Wochen nach Rechtskraft der Entscheidung rückgängig gemacht werden

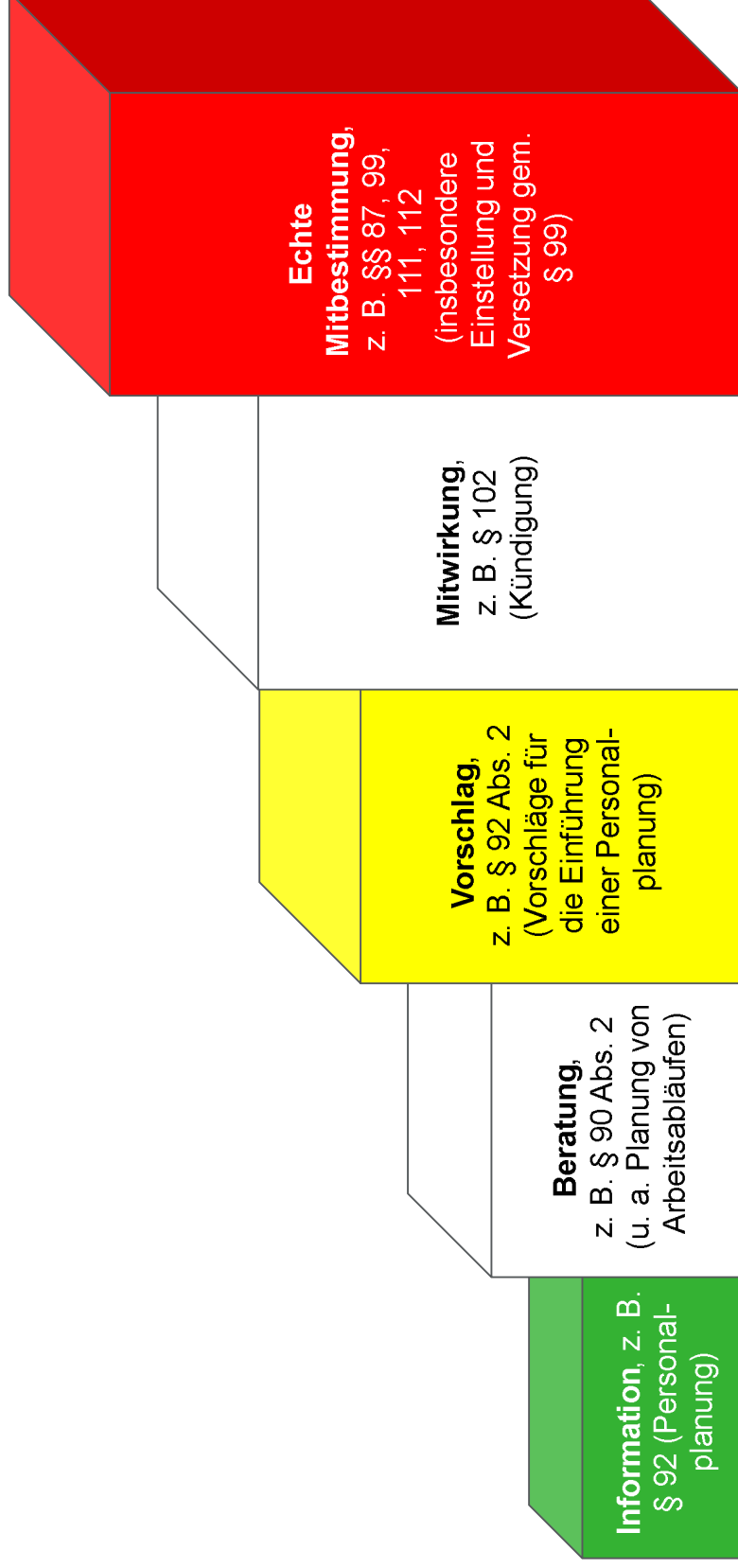
# Arbeitsrecht für Personaler und Führungskräfte

## Teil 10: Die Beteiligung des Betriebsrates bei Kündigungen

- Anhörungsverfahren, § 102 BetrVG
- Widerspruch des Betriebsrats
- Zustimmungsantrag, § 103 BetrVG
- Zustimmungsersetzung

# Beteiligung bei Kündigungen

## Stufen der Mitbestimmung



# Beteiligung bei Kündigungen

Beteiligung des Betriebsrates bei Kündigungen

Kündigung von  
„normalen“ Arbeitnehmern:  
§ 102 BetrVG

Kündigung von  
Arbeitnehmern mit besonderem  
Kündigungsschutz:  
§ 103 BetrVG

# Beteiligung bei Kündigungen

## Beispielsfall

### Beispiel:

Grapsch ist von seiner Kollegin Verpfeif belastet worden, die mit Grapsch auf Kriegsfuß steht. Diese wirft ihm vor, ihn sexuell belästigt zu haben.

Da der Arbeitgeber der Verpfeif glaubt, konfrontiert er den Grapsch nicht mit den Vorwürfen. Er entscheidet sich zur Kündigung.

- Am Montag hört er den Betriebsrat zu einer fristlosen Kündigung an.
- Am Freitagnachmittag widerspricht der BR der Kündigung. Er teilt mit, dass Grapsch von dem Arbeitgeber hätte angehört werden müssen.

Der Arbeitgeber kündigt dem Mitarbeiter Grapsch aber bereits am Freitagvormittag fristlos. Hat der Arbeitgeber das Verfahren richtig eingehalten?

# Beteiligung bei Kündigungen

## „Normale“ Arbeitnehmer, § 102 BetrVG (1/3)

- Beteiligung des Betriebsrates im Rahmen von Kündigungen bei Arbeitnehmern ohne Sonderkündigungsschutz ist in § 102 BetrVG geregelt.
- Gilt für alle Arten von Kündigungen (sofern nicht 103 BetrVG eingreift):

Ordentliche  
Kündigung

Probezeit  
Kündigung

Außerordentliche  
Kündigung



Eine ohne Anhörung des Betriebsrates  
ausgesprochene Kündigung ist unwirksam

# Beteiligung bei Kündigungen

## „Normale“ Arbeitnehmer, § 102 BetrVG (2/3)

Im Rahmen der Anhörung muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat die für ihn maßgeblichen Gründe für die Kündigung mitteilen (Grundsatz der subjektiven Determination), d.h. insbesondere:

- die Kündigungsabsicht,
- die Art der Kündigung,
- den Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung,
- die Person des Arbeitnehmers und dessen Sozialdaten und
- die Kündigungsgründe.

**Die Betriebsratsanhörung ist der „kleine Schriftsatz“ für das spätere Gerichtsverfahren.**

# Beteiligung bei Kündigungen

## „Normale“ Arbeitnehmer, § 102 BetrVG (3/3)

- Fristen für die schriftliche Rückmeldung des Betriebsrats:

Ordentliche Kündigung  
1 Woche

Innerhalb der  
2-Wochen-  
Frist, § 626  
Abs. 2 BGB!!!

Außerordentliche Kündigung  
3 Tage

- Äußert er sich innerhalb dieser Fristen **nicht**, gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt.
- Der Betriebsrat soll, soweit dies erforderlich erscheint, vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören.

# Beteiligung bei Kündigungen

## Lösung des Beispielsfalles

- § 102 BetrVG ist anwendbar, da **jede** Kündigung einer Anhörung des Betriebsrates bedarf, also auch eine fristlose Kündigung.
- Nach § 102 Abs. 2 Satz 3 BetrVG hätte der Betriebsrat bei der außerordentlichen Kündigung seine Bedenken spätestens innerhalb von drei Tagen schriftlich mitteilen müssen (hier bis Donnerstag, 24:00 Uhr). Das hat er nicht getan.
- Nach der Rechtsprechung gilt seine Zustimmung daher als erteilt. § 102 Abs. 2 Satz 2 BetrVG ist entsprechend anzuwenden.



Konsequenz: Das Anhörungsverfahren ist durchgeführt worden, der Arbeitgeber durfte am Freitag kündigen.

# Beteiligung bei Kündigungen

## Widerspruch des Betriebsrats

- Geregelt in § 102 Abs. 3 bis 5.
- Es muss einer der dort genannten Widerspruchsründe vorliegen.
- Der Widerspruch führt zu einem **Weiterbeschäftigungsanspruch** und – noch viel nachteiliger – bis zu einem verbindlichen **Vergütungsanspruch** bis zum rechtskräftigen Ende des Kündigungsschutzklageverfahrens.
- Kündigt der Arbeitgeber, obwohl der Betriebsrat der Kündigung widersprochen hat, **soll** er dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme des Betriebsrates zuleiten.

# Beteiligung bei Kündigungen

## Besonderer Kündigungsschutz, § 103 BetrVG (1/2)

Die **Zustimmung** des Betriebsrates ist erforderlich für die beabsichtigte außerordentliche Kündigung von Mitgliedern

- des Betriebsrates,
- des Wahlvorstandes,
- von Wahlbewerbern und
- der Schwerbehindertenvertretung.

Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, kann das Arbeitsgericht sie auf Antrag des Arbeitgebers ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist.

# Beteiligung bei Kündigungen

## Besonderer Kündigungsschutz, § 103 BetrVG (2/2)

- Zustimmungsverweigerung:
  - Arbeitgeber darf nicht kündigen.
  - Er muss die Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung ersetzen lassen.
  - Erst mit der Rechtskraft der Entscheidung des Arbeitsgerichtes darf gekündigt werden. Bis zu diesem Zeitpunkt wird die zweiwöchige Ausschlussfrist gehemmt.
  - Das Arbeitsgericht prüft bereits im Beschlussverfahren, ob die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist.

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

# Ansprechpartner



Dr. Markus Diepold  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Partner und Co-Head deutsche  
Arbeitsrechtspraxis

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG  
Markgrafengasse 33  
10117 Berlin

Telefon: 030 26473 607  
Mobil: 0172 319 49 93  
E-Mail [markus.diepold@dentons.com](mailto:markus.diepold@dentons.com)

Dr. Markus Diepold ist Partner des Berliner Dentons Büro und Co-Head der Praxisgruppe Arbeitsrecht in Deutschland. Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie in Fragen des Sozialversicherungsrechts. Er vertritt Unternehmen, Geschäftsführer und Vorstände bundesweit in Prozessen vor dem Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht und Bundesarbeitsgericht sowie dem Landgericht oder Oberlandesgericht.

Zu seinen Beratungsschwerpunkten gehört die Zusammenarbeit mit Personalabteilungen bei allen täglichen Fragen des Arbeitsrechts sowie bei Restrukturierungen, Fusionen, Insolvenzverfahren und bei Fragen der Bildung von Arbeitnehmervertretungen auf Betriebs-, Unternehmens- und Konzernebene. Der Entwurf von individuellen Vereinbarungen, von Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleich und Sozialplänen oder von Tarifverträgen, die Beratung im Kündigungsschutzrecht, die Beratung bei der Gestaltung von Betriebs-übergängen oder die Beratung bei Fragen des Datenschutzes sind nur wenige weitere Beispiele seiner Tätigkeit.

*The Legal 500 Germany, 2019 bis 2024 empfiehlt Dr. Markus Diepold  
Juve Handbuch 2020 bis 2024 empfiehlt Dr. Markus Diepold („oft  
empfohlen“)*



*Best Lawyers, 2019 bis 2024 empfiehlt Dr. Markus Diepold als einen von  
„Deutschlands besten Anwälten“ für Arbeitsrecht*

# Ansprechpartnerin



Isabelle Puhl  
Rechtsanwältin  
Counsel

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG  
Markgraftenstraße 33  
10117 Berlin

Telefon: 030 26473 601  
E-Mail [isabelle.puhl@dentons.com](mailto:isabelle.puhl@dentons.com)

Isabelle Puhl ist Counsel im Berliner Dentons-Büro. Sie berät Unternehmen in allen Fragen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts, einschließlich der Vertretung vor Arbeits-, Zivil- und Sozialgerichten. Sie ist spezialisiert auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen für nationale und internationale Mandanten, einschließlich komplexer Vergütungssysteme wie etwa Long Term oder Management Incentive Plans. Isabelle unterstützt Unternehmen bei der Einführung von Richtlinien, u. a. zur Sicherstellung der geltenden Gesetze und der Corporate Governance Standards. Sie verfügt über umfassende Erfahrung im Bereich flexibler Arbeitsmodelle, z. B. bei Mobile Work oder Workation.

Isabelle Puhl berät regelmäßig zu Fragen der Mitbestimmung von Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften, einschließlich des Entwurfs von Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen und vertritt Unternehmen in den Verhandlungen – sofern erforderlich – bis zur Einigungsstelle. Ein Schwerpunkt ihrer Tätigkeit sind Restrukturierungen von Unternehmen und Betrieben sowie die Beratung im Zusammenhang von Akquisitionen, einschließlich etwaiger Betriebsübergänge.

Isabelle Puhl hält regelmäßig In-House-Seminare und externe Fortbildungen im Hinblick auf aktuelle arbeitsrechtliche Fragestellungen.

# Die Kanzlei Dentons

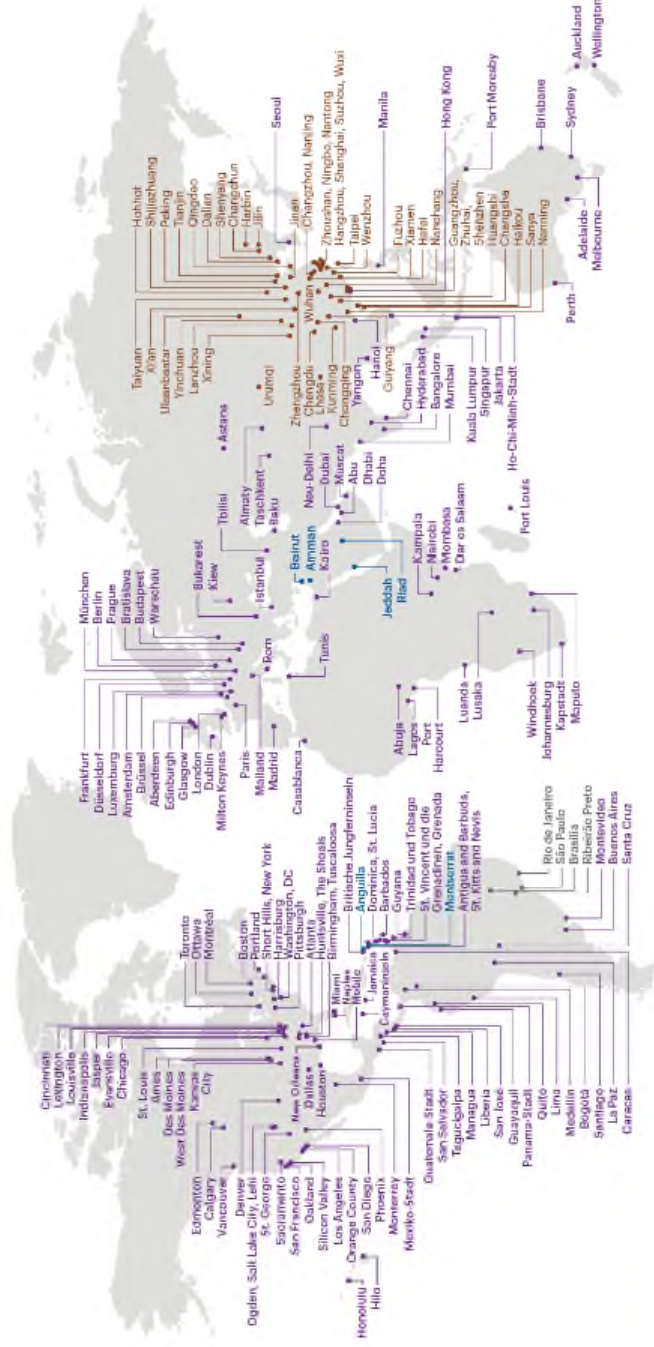
DENTONS



# DENTONS. Global aufgestellt. Lokal exzellent.

Unser globaler Arbeitsrechtsbereich

**450+**  
**Anwälte**  
**im Bereich**  
**Arbeitsrecht**



Bei den bla markierten Standorten handelt es sich um Dentons Büros.  
Bei den blau markierten Standorten handelt es sich um assoziierte Kanzleien, Büros, Gerichtsbarkeiten von anderen  
Dentons Büros oder besondere Allianzen, die per Gesetz oder Verordnung vorgeschrieben sind.  
Bei den grau markierten Standorten handelt es sich um strategische Allianzen in Brasilien.  
大連 ist die bevorzugte Kanzlei, mit der Dentons in China zusammenarbeitet.

Februar 2024

# Arbeitsrecht in Deutschland

## Unser Team



**Dr. Sascha Grosjean**  
Partner, Co-Head Employment  
and Labor Germany,  
Düsseldorf  
D +49 211 74074 171  
sascha.grosjean@dentons.co  
m



**Dr. Markus Diepold**  
Partner, Co-Head  
Employment and Labor  
Germany, Berlin  
D +49 30 26473 640  
markus.diepold@dentons.co  
m



**Frank Lenzen**  
Partner, Frankfurt  
D +49 69 450012 280  
frank.lenzen@dentons.com



**Dr. Philipp Byers**  
Partner, München  
D +49 89 244408 455  
philipp.byers@dentons.com



**Christian Wilhelm Fischer**  
Counsel, München  
D +49 89 244408 463  
christian.fischer@dentons.co  
m



**Isabelle Puhl**  
Counsel, Berlin  
D +49 30 26473 649  
isabelle.puhl@dentons.com



**Dr. Wiebke Schulz**  
Counsel, Frankfurt  
D +49 69 450012 281  
wiebke.schulz@dentons.com



**Matthias Stelzer**  
Counsel, Berlin  
D +49 30 26473 645  
matthias.stelzer@dentons.co  
m



**Kathrin Wenzel**  
Counsel, München  
D +49 89 244408 417  
kathrin.wenzel@dentons.com



**Nurdan Adamidis**  
Senior Associate, Frankfurt  
D +49 69 450012 421  
nurdan.adamidis@dentons.co  
m



**Bernadette Solange Baas**  
Senior Associate, Berlin  
D +49 30 26473 642  
bernadette.baas@dentons.co  
m



**Dr. Lukas Jäger**  
Senior Associate,  
Düsseldorf  
D +49 211 74074 172  
lukas.jaeger@dentons.com



**Anna-Lena Hildebrand**  
Associate, Berlin  
D +49 30 26473 644  
anna-  
lena.hildebrand@dentons.com



**Dr. Josef Tahmaz**  
Associate, Düsseldorf  
D +211 74074 173  
josef.tahmaz@dentons.co  
m



**Michelle Eiberger**  
Associate, München  
D +49 89 244408 407  
michelle.eiberger@dentons.co  
m

# Unsere Arbeitsrechtspraxis in Deutschland

Als weltweit tätige Wirtschaftskanzlei beraten wir unsere Mandanten in allen relevanten Fragen des Arbeitsrechts. Dazu gehört auch die Beratung in den Rechtsgebieten, die eine Schnittstelle zum Arbeitsrecht haben. Das sind zum Beispiel Fragen aus dem Sozialversicherungsrecht und dem Beschäftigtendatenschutzrecht.

In den anderen Rechtsgebieten (wie z.B. Gesellschaftsrecht oder dem Steuerrecht) arbeiten wir mit den auf dieses Rechtsgebiet spezialisierten Kollegen unserer Kanzlei zusammen. Der Full-Service-Ansatz von DENTONS ermöglicht dies reibungslos.



**Die Brandbreite umfasst,  
unter anderem (alphabetisch):**

- ✓ **Recht der Arbeitnehmervertretung**  
(aus Arbeitgeberseite)
- ✓ **Arbeitsrecht 4.0**
- ✓ **Betriebsrentenrecht**
- ✓ **Beschäftigtendatenschutzrecht**
- ✓ **HR-Compliance**
- ✓ **Individualarbeitsrecht**
- ✓ **Internationales Arbeitsrecht**
- ✓ **Restrukturierung**
- ✓ **Sozialversicherungsrecht**
- ✓ **Tarifvertragsrecht**
- ✓ **Transaktionsbezogenes Arbeitsrecht**
- ✓ **Vergütung (Compensation & Benefits)**

# Arbeitsrecht

## Beispiel: Allgemeine individualarbeitsrechtliche Beratung

- ☐ Beratung beim Abschluss und bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen und Dienstverhältnissen (unbefristete/befristete Arbeitsverträge und Dienstverträge, Wettbewerbsverbote, Abfindungs- und Aufhebungsverträge usw.).
- ☐ Gestaltung von Arbeitsbedingungen, insbesondere z.B. Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit mit/ohne Kernarbeitszeit, Schichtmodell, Bereitschaftsdienst, Überstunden, Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienste, etc.) oder Workation-Konzepte.
- ☐ Beratung bei der Vorbereitung von Abmahnungen und Kündigungen (verhaltensbedingte, personenbedingte und betriebsbedingte) einschließlich der erforderlichen weiteren Schritte (Beteiligung von Betriebs- und Personalrat, Zustimmungungsverfahren bei Integrationsämtern & Gewerbeämtern, Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements usw.).
- ☐ Alle sonstigen in einer Personalabteilung anfallenden Fragen im Zusammenhang mit der Begründung, Durchführung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.
- ☐ Durchführung von Führungskräfte Schulungen und Seminaren zu allen arbeitsrechtlich relevanten Themen.



# Arbeitsrecht

## Beispiel: Vergütung (Compensation & Benefits)

Wir beraten Unternehmen bei der Gestaltung von maßgeschneiderten Vergütungssystemen. Dabei stehen wir Ihnen von der Konzeption über die Verhandlung bis hin zur praktischen Umsetzung des Vergütungssystems zur Seite. Unsere langjährige Erfahrung in der Gestaltung und Verhandlung von betrieblichen Vergütungssystemen als Alternative zu Tarifverträgen wird ergänzt durch die notwendigen Erfahrungen in einer Vielzahl an unterschiedlichen Branchen.

Die Unterstützung von Aufsichtsräten bei der Gestaltung der Vergütungssysteme für Vorstände und Geschäftsführer unter Berücksichtigung der Anforderungen des Gesellschaftsrechts gehört ebenfalls zu unseren Tätigkeitsfeldern. Beispiele sind:

- ☐ Ausarbeitung von variablen Vergütungsmodellen wie z.B. Provisions- und Bonussystemen, STIP oder LTIP's
- ☐ Gestaltung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen, Aktienoptionsmodellen, Phantom-Stocks etc.
- ☐ Beratung bei Cafeteria-Modellen (Job-Ticket, Verzehrgutscheine, Tankgutscheine, Job-Rad etc.) unter Berücksichtigung lohnsteuerrechtlich optimierter Vergütungsbestandteile
- ☐ Beratung im Zusammenhang mit betrieblichen Vergütungsordnungen und der Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmervertretungen
- ☐ Entwurf und Verhandlung von Betriebsvereinbarungen
- ☐ Vertretung vor Gericht bei Streitigkeiten über Vergütungssysteme



# Arbeitsrecht

## Beispiel: Beschäftigtendatenschutzrecht

Wir verfügen über langjährige Erfahrung und umfassendes Know-how in allen Bereichen des Arbeitnehmerdatenschutzes. Nicht zuletzt seit dem Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) stehen Unternehmen vor neuen datenschutzrechtlichen Herausforderungen, die einer dynamischen Entwicklung der Rechtsprechung unterliegen.

Wir beraten Arbeitgeber praxisorientiert an der Schnittstelle zwischen Arbeits- und Datenschutzrecht. Dabei schaffen wir keine zusätzlichen Probleme, sondern entwerfen pragmatische und innovative Lösungen, die sich im betrieblichen Alltag umsetzen lassen. Unser Ansatz ist es, den Datenschutz nicht als Hürde zu sehen, sondern für unsere Mandanten Lösungen zu schaffen, die eine Datenverarbeitung ermöglichen und rechtliche Risiken vermeiden. Dabei unterstützen wir Sie vor allem in Bereichen wie:

- ☐ Rechtskonforme Durchführung von Mitarbeiterkontrollen
- ☐ Beratung in Fragen des Arbeitnehmerdatenschutzes im Unternehmen und in der Unternehmensgruppe, insbesondere im Hinblick auf die verschiedenen Rechtfertigungsgrundlagen
- ☐ Erstellung der notwendigen Dokumente zum Beschäftigtendatenschutz (z.B. Informationsschreiben nach Art. 13, 14 DS-GVO, Einwilligungserklärungen, Entwurf von Betriebsvereinbarungen)

- ☐ Entwurf und Umsetzung von IT-Nutzungsvereinbarungen, Internet- und E-Mail-Richtlinien sowie Richtlinien für soziale Medien
- ☐ Entwurf von Kollektivvereinbarungen als datenschutzrechtliche Erlaubnisnorm i.S.d. Art. 88 DSGVO
- ☐ Implementierung von Konzepten zur konzernweiten Verarbeitung von Mitarbeiterdaten
- ☐ Datenübermittlung in Drittländer außerhalb der EU
- ☐ Umgang mit den Rechten der Betroffenen nach der DSGVO, wie z.B. Auskunftsrecht nach Art. 15 DSGVO, Erfüllung der Informationspflichten nach Art. 13 ff. DSGVO
- ☐ Abwehr von Schadensersatzansprüchen aufgrund von vermeintlichen DSGVO-Verletzungen
- ☐ Gestaltung von Löschkonzepten etc.
- ☐ Einrichtung eines Datenschutzmanagementsystems im Unternehmen

# Arbeitsrecht

## Beispiel: Arbeitnehmervertretungsrecht

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers kennen, Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten nutzen und im Konfliktfall wissen, was gemacht werden kann und muss. Bei diesen typischen Fragen des Betriebsverfassungsrechts und dem Recht der Arbeitnehmervertretungen (mitbestimmte Aufsichtsräte, Europäische Betriebsräte, SE-Betriebsrat, freiwillige Arbeitnehmervertretungsgremien etc.) können Sie sich auf die Rechtsanwältin der Arbeitsrechtspraxis von Dentons verlassen. Aufgrund der langjährigen Beratung von Unternehmen und Konzernen profitieren unsere Mandanten von den Erfahrungen in den unterschiedlichsten Konstellationen.

- ☐ Beratung bei den Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechten von Arbeitnehmervertretungen
- ☐ Vorbereitung von Anträgen an die Arbeitnehmervertretung bei der Wahrnehmung von Beteiligungsrechten (z.B. Einstellung, Versetzung oder Kündigung von Arbeitnehmern)
- ☐ Verhandlung und Gestaltung von Betriebsvereinbarungen auf Betriebs-, Gesamt- und Konzernbetriebsratsebene zu allen relevanten Angelegenheiten
- ☐ Verhandlungen mit Betriebsräten über Organisationsänderungen (Interessenausgleich, Sozialplan, Transfergesellschaften etc.)
- ☐ Vertretung der Arbeitgeberinteressen in Schlichtungsverfahren

- ☐ Vertretung von Arbeitgebern vor den Arbeitsgerichten
- ☐ Beratung bei Fragen der Errichtung von Arbeitnehmervertretungen
- ☐ Beratung des Arbeitgebers im Rahmen von Wahlen zur Arbeitnehmervertretung (z.B. im Hinblick auf das Verbot der Behinderung oder Beeinflussung von Wahlen zur Arbeitnehmervertretung oder die rechtssichere Durchführung von Wahlen, um eine Anfechtung oder Nichtigkeit der Wahl zu verhindern)
- ☐ Prüfung der ordnungsgemäßen Vergütung von Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung (Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot)
- ☐ Beratung bei der Durchführung von Arbeitnehmerbeteiligungsverfahren nach dem Societas Europaea Gesetz und der Begleitung bei den entsprechenden Beteiligungsrechten eines SE-Betriebsrats
- ☐ Beratung bei der Errichtung von Europäischen Betriebsräten einschl. der Vorbereitung bei der Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums und der Gestaltung der Vereinbarung über die Beteiligungsrechte
- ☐ Beratung bei der Errichtung von freiwilligen Arbeitnehmervertretungen einschl. der Gestaltung der Vereinbarung

# Arbeitsrecht

## Beispiel: Tarifvertragsrecht

Tarifvertragliche Fragestellungen sind Gegenstand einer detaillierten und teilweise komplexen Rechtsprechung. Verhandlungen mit Gewerkschaften haben für Unternehmen langfristige Folgen. Aufgrund unserer langjährigen Erfahrung und Expertise bei der Beratung von Unternehmen und Konzernen können wir Sie in Ihrer Branche im Tarifvertragsrecht umfassend beraten.

- ☐ Beratung bei der gesetzlich vorgeschriebenen Anwendung von Tarifverträgen in den einzelnen Ländern
- ☐ Beratung bei der Begründung und Beendigung der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband (einschließlich Anerkennungstarifvertrag, OT-Mitgliedschaft usw.)
- ☐ Verhandlung von Tarifverträgen jeglicher Art (Firmentarifvertrag, Verbandstarifvertrag) und aus jeglichem Anlass (erstmaliger Abschluss von Tarifverträgen, Angleichung von Arbeitsbedingungen, Tarifverträge aus Anlass von Unternehmens(teil)verkäufen, Sanierungstarifverträge)
- ☐ Beratung beim Wechsel des Tarifvertrags (z. B. von einem Firmentarifvertrag zu einem Verbandstarifvertrag)
- ☐ Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften, ggf. gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband, über Umstrukturierungsmaßnahmen und insbesondere über Umstrukturierungsvereinbarungen (z.B. Standortsicherungsvereinbarungen)

- ☐ Beratung im Rahmen von Arbeitskampfmaßnahmen (Friedenspflicht, Warnstreik, Aussperrung, Unterlassungsklagen gegen Arbeitskampfmaßnahmen, Schadensersatzansprüche etc.)
- ☐ Vertretung von Arbeitgeberinteressen vor den Arbeitsgerichten, insbesondere in Verfahren mit Beteiligung von Gewerkschaften
- ☐ Beratung zu den Folgen von Betriebsübergängen im Hinblick auf die Anwendung von Tarifverträgen und Beratung bei der Ablösung von Tarifverträgen in diesem Zusammenhang
- ☐ Beratung bei der Formulierung und Auslegung von Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen
- ☐ Allgemeine Beratung bei Ansprüchen aus Tarifverträgen und der Abwehr von entsprechenden Ansprüchen

# Arbeitsrecht

## Beispiel: Restrukturierung

Bei Veränderungen von Unternehmen ist es wichtig, die notwendigen arbeitsrechtlichen Schritte zu kennen, Fehler zu vermeiden und die Veränderungen zeitnah und praktikabel umzusetzen. Veränderungsprozesse müssen ganzheitlich betrachtet werden. Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften bedürfen besonderer Expertise, sie sind teilweise sehr komplex. Unsere Rechtsanwältin der Arbeitsrechtspraxis unterstützen Sie mit ihrer langjährigen Erfahrung bei der Vorbereitung und Durchführung von Restrukturierungen, insbesondere bei den folgenden Tätigkeiten:

- ☐ Vorbereitung und Begleitung von Personalabbaumaßnahmen (Festlegung der einzuhaltenden Verfahrensschritte und des möglichen Zeitplans, Durchführung der Sozialauswahl einschließlich der Nutzung der Gestaltungsmöglichkeiten, Erstellung der erforderlichen Unterlagen für die Arbeitnehmervertretungen und Einholung sonstiger Zustimmungserklärungen (z.B. Elternzeit).
- ☐ Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretungen über Organisationsänderungen
- ☐ Verhandlung und Gestaltung von Kollektivvereinbarungen zu allen relevanten Angelegenheiten der Organisationsänderung
- ☐ Restrukturierungen im Insolvenzverfahren (entweder mit einem Insolvenzverwalter oder im Rahmen der Eigenverwaltung)

- ☐ Durchführung von Personalanpassungsmaßnahmen durch (kostenneutrale) Transfergesellschaften zur Vermeidung einer hohen Anzahl von Kündigungsschutzklagen
- ☐ Beratung bei temporären Maßnahmen zur Senkung der Personalkosten (Kurzarbeit, Altersteilzeit, Leiharbeit)
- ☐ Abstimmung mit Sozialversicherungsträgern und Beantragung von Fördermitteln
- ☐ Beratung bei Insourcing und Outsourcing
- ☐ Vertretung des Arbeitgebers vor den Arbeitsgerichten
- ☐ Begleitung bei der Umwandlung (Verschmelzung, Spaltung, Formwechsel) von Unternehmen und Betrieben, u.a. bei internen Neuorganisationen oder dem Verkauf von Unternehmen, einschl. der Verhandlung von Interessenausgleich, Sozialplan und Tarifverträgen
- ☐ Gestaltung von beabsichtigten (Teil-)Betriebsübergängen zum Zwecke des gewünschten Arbeitnehmerübergangs und der Vermeidung von (Teil-)Betriebsübergängen