gehen die Meinungen auseinander. Das deutet daraufhin, dass die Fragen der Aus- und Weiterbildung im Gremium Betriebsrat eher weniger oft behandelt werden. Die Abstimmungen jenseits der offiziellen Betriebsratssitzungen sind offenbar erfolgreich. Auch die Beratungen im Bildungsausschuss werden von den Verantwortlichen als zielführend eingeschätzt.

Fazit

Dass die berufliche Aus- und Weiterbildung ein weniger kontroverses Handlungsfeld ist, muss keineswegs heißen, dass die Themen keine Rolle spielen. Dies wäre eindeutig eine falsche Schlussfolgerung. Bildungsfragen im Betrieb anzupacken und beteiligungsorientiert zu lösen, ist ein Gewinn für den Arbeitgeber und gleichermaßen für die Beschäftigten. Die Beschäftigten wollen ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten und ausbauen. Der Arbeitgeber will höhere Wertschöpfung und besseren Geschäftserfolg. Beide Ziele sind durch Bildung erreichbar. Das ist eine solide Grundlage für eine gute Betriebspolitik in der beruflichen Bildung.

Dr. Klaus Heimann ist Berater und freier Journalist in Berlin. Er war viele Jahre Ressortleiter Bildung beim IG Metall Vorstand in Frankfurt/M.

Service *aib-web.de*

Voting-Box ☑

Arbeitshilfen - Literaturtipps ☑

Übergangs- und Restmandat

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Im Frühjahr 2014 werden die Betriebsratsgremien neu gewählt, mit Ablauf der Amtszeit endet die Mitgliedschaft im Betriebsrat. Was aber passiert, wenn außerhalb dieses Zeitpunkts ein Betrieb stillgelegt, gespalten oder zusammengelegt wird? Damit keine betriebsratslose Zeit eintritt, gibt es die Regelungen zum Übergangs- und Restmandat. Deren Voraussetzungen sind zum Teil höchst komplex und die Rechte des Betriebsrats während dieser Übergangsphasen teilweise in der Rechtsprechung noch ungeklärt.

Wird ein Betrieb gespalten, bleibt gemäß § 21 a Abs. 1 Satz 1 BetrVG dessen Betriebsrat im Amt und führt die Geschäfte für die ihm bislang zugeordneten Betriebsteile im Rahmen eines Übergangsmandats weiter. Werden Betriebe oder Betriebsteile zusammengefasst, so nimmt gemäß § 21 a Abs. 2 Satz 1 BetrVG der Betriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten Betriebs (oder Betriebsteils) das Übergangsmandat wahr. Geht ein Betrieb durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt dessen Betriebsrat gemäß § 21 b BetrVG so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der mit der Betriebsänderung im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.

Sinn und Zweck

Sowohl Übergangs- als auch Restmandat dienen dazu, die Beteiligungsrechte auch nach Durchführung einer Betriebsänderung zu gewährleisten. Den Arbeitnehmern soll in der für sie besonders kritischen Phase im Anschluss an eine Umstrukturierung die Wahrnehmung ihrer Interessen durch den Betriebsrat erhalten bleiben und eine betriebsratslose Zeit in der Übergangsphase bis zur Neuwahl eines Betriebsrats in der neu gebildeten Einheit vermieden werden. Daher steht dem Betriebsrat bei jeder Form der Betriebsspaltung oder Zusammenlegung von Betrieben oder Betriebsteilen ein Übergangsmandat zu, wenn die Organisationsänderung zum Wegfall des bisherigen Betriebsrats führt oder ein Teil der Belegschaft aus dem Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats herausfällt und die Arbeitnehmer hierdurch ihren betriebsverfassungsrechtlichen Schutz verlieren würden.[1] Im Falle einer Betriebsstilllegung würden die Beteiligungsrechte des Betriebsrats leerlaufen, wenn der Betriebsrat nach der Beendigung der Arbeitsverhältnisse aller seiner Mitglieder nicht mehr tätig werden könnte.[2] § 21 b BetrVG sichert dem Betriebsrat daher das Recht, im Falle der Betriebsstilllegung oder einer anderen Form der Auflösung des Betriebs durch Spaltung oder Zusammenlegung die damit zusammenhängenden gesetzlichen Aufgaben zum Schutz der Arbeitnehmer, insbesondere die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte nach den §§ 111 ff. BetrVG bei Betriebsänderungen, auch über das Ende seiner Amtszeit hinaus wahrzunehmen.[3]

1 Vgl. BT-Drucks. 14/5741, S. 39 zu Nr. 18.
2 BAG v. 16.6.1987 -1 AZR 528/85.
3 Vgl. BT-Drucks. 14/5741, S. 39 zu Nr. 19.

Übergangs- oder Restmandat?

Maßgeblich für die Entstehung eines Restmandats ist, ob der Betrieb durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung untergeht. Im Falle der Betriebsspaltung und Fortführung der abgespaltenen Betriebsteile als eigenständige Betriebe verfügt der Betriebsrat des Ursprungsbetriebs sowohl über ein Rest- als auch ein Übergangsmandat. Werden die durch Spaltung entstandenen Betriebsteile dagegen in einen Betrieb integriert, in dem bereits ein Betriebsrat vorhanden ist, so besteht zwar kein Übergangsmandat, jedoch ein Restmandat des Betriebsrats des Ursprungsbetriebs. Die Zusammenlegung von Betrieben oder Betriebsteilen zu einem einheitlichen Betrieb führt dazu, dass jeder Betriebsrat für die Einheit, für die er gewählt worden ist, ein Restmandat erhält. Das hierbei zusätzlich entstehende Übergangsmandat nimmt der Betriebsrat mit der größten Arbeitnehmerzahl war, § 21 a Abs. 2 Satz 1 BetrVG. Übergangs- und Restmandat schließen sich also nicht gegenseitig aus. Es ist auch keine Voraussetzung für das Entstehen eines Restmandats, dass der Betriebsrat zugleich über ein Übergangsmandat verfügt.

Das Restmandat unterliegt zudem nicht den Beschränkungen, die § 21 a Abs. 1 BetrVG für das Übergangsmandat festlegt. Nach dieser Vorschrift besteht kein Übergangsmandat, wenn die bislang zugeordneten Betriebsteile die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG (mindestens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer) nicht erfüllen oder die Eingliederung in einen Betrieb erfolgt, in dem bereits ein Betriebsrat besteht. Zudem endet das Übergangsmandat mit der Neuwahl eines Betriebsrats, spätestens aber sechs Monate nach Wirksamwerden der Umstrukturierung. Die Ausübung des Restmandats hingegen ist in zeitlicher Hinsicht nicht beschränkt. Es dauert vielmehr solange fort, bis die ihm obliegenden Aufgaben abgeschlossen und die das Restmandat ausübenden Betriebsratsmitglieder hierzu bereit sind. Es endet erst mit der Amtsniederlegung des letzten verbliebenen Betriebsratsmitglieds.[4]

Übergangsmandat nach § 21 a BetrVG

Im Rahmen des Übergangsmandats bleibt der Betriebsrat auch bei der Spaltung eines Betriebs oder der Zusammenfassung mehrerer Betriebsteile zunächst im Amt und behält sein Mandat für alle Betriebsteile. Eine Betriebsspaltung kann sowohl in Form der Betriebsaufspaltung als auch in Form der Abspaltung eines Betriebsteils erfolgen.[5] Die Aufspaltung führt zur Auflösung des Ursprungsbetriebs. Die daraus entstehenden neuen Organisationseinheiten bilden in der Folge jeweils eigenständige Betriebe, werden in bereits bestehende Betriebe eingegliedert oder zu einem (neuen) Betrieb zusammengefasst. Der Betriebsrat des Ursprungsbetriebs erhält unter den Voraussetzungen des § 21 a Abs. 1 Satz 1 BetrVG bzw. § 21 a Abs. 2 BetrVG ein Übergangsmandat.[6] Erfolgt eine Abspaltung, so besteht der Ursprungsbetrieb fort. Es werden lediglich bestimmte Teilbereiche ausgegliedert und als eigenständige Betriebe weitergeführt oder in andere Betriebe eingegliedert. Der Ursprungsbetrieb behält hierbei regelmäßig seine Identität, so dass dessen Betriebsrat im Amt bleibt und für die abgespaltenen Betriebsteile ein Übergangsmandat nach Maßgabe des § 21 a BetrVG in Anspruch nehmen kann. Das Übergangsmandat beinhaltet keine Beschränkung der Rechte des Betriebsrats. Über die Bestellung des Wahlvorstands für die Neuwahl hinaus kann er sämtliche Beteiligungsrechte wahrnehmen und auch Betriebsvereinbarungen abschließen sowie arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren führen. Das Übergangsmandat endet, sobald ein neuer Betriebsrat gewählt und das Ergebnis bekanntgegeben ist. Da es grundsätzlich spätestens sechs Monate nach Wirksamwerden der Spaltung oder Zusammenlegung endet, sollte rechtzeitig ein Wahlvorstand bestellt werden.

Restmandat nach § 21 b BetrVG

Im Rahmen des Restmandates bleibt ein Betriebsrat vorübergehend im Amt, selbst wenn der Betrieb durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung untergegangen ist. Dem Betriebsrat kommen aber nicht mehr die umfassenden Rechte und Pflichten des Vollmandats zu. Das Restmandat umfasst vielmehr ausschließlich diejenigen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, die im Zusammenhang mit der Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung stehen. Dies sind insbesondere die Rechte nach §§ 111 ff. BetrVG. Der Betriebsrat kann somit aufgrund seines Restmandats etwa bei einer Betriebsstilllegung selbst nach Beendigung aller Arbeitsverhältnisse die Aufstellung eines Sozialplans verlangen oder ein Verfahren auf Sozialplananfechtung fortführen.[7]

Kosten Ausübung Restmandat

Für die bei der Ausübung des Restmandats anfallenden erforderlichen Kosten hat der Arbeitgeber des Ursprungsbetriebs gemäß § 40 BetrVG aufzukommen. Unproblematisch ist hierbei die Übernahme erforderlicher Kosten für Bürobedarf, Porto, Kommunikationsmittel, Räume sowie Fahrt- und Reisekosten.[8] Fraglich ist aber, gegenüber wem und auf welcher Rechtsgrundlage ein Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf Ausgleich der Zeit, die es für die Ausübung des Restmandats aufwendet, geltend machen kann, wenn das Betriebsratsmitglied bereits ein

4 BAG v. 12.1.2000 – 7 ABR 61/98.
5 BAG v. 24.5.2012 – 2 AZR 62/11.
6 BAG v. 24.5.2012 – 2 AZR 62/11.
7 Vgl. BAG v. 26.5.2009 – 1 ABR 125/08.
8 LAG Bremen v. 29.12.2004 – 3 TaBV 15/04.

Arbeitsverhältnis mit einem neuen Arbeitgeber begründet hat. Ist ein neuer Arbeitgeber überhaupt verpflichtet, einen Arbeitnehmer für Betriebsratstätigkeiten in seinem alten Betrieb freizustellen? Ein Anspruch auf bezahlte Freistellung von der beruflichen Tätigkeit und auf Freizeitausgleich für Betriebsratstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen des aktuellen Beschäftigungsbetriebs außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, besteht unproblematisch bei der Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns. Ein Freistellungsanspruch ergibt sich hierbei aus einer analogen Anwendung des § 37 Abs. 2 BetrVG. Damit die gesetzlichen Regelungen zum Restmandat nicht leerlaufen, steht einem Betriebsratsmitglied ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung gegen den aktuellen Arbeitgeber auch dann zu, wenn dieser »fremd« ist, also nicht aus demselben Unternehmens- oder Konzernverbund stammt. Denn bei der Wahrnehmung des Restmandats handelt es sich um eine gesetzliche Amtspflicht, die auch der neue Arbeitgeber zu respektieren hat. Zudem dürfen die Mitglieder des Betriebsrats in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden, § 78 Abs. 1 BetrVG. Eine solche Behinderung würde jedoch vorliegen, wenn ein Betriebsratsmitglied seine Tätigkeit für den untergegangenen Betrieb in jedem Falle, d. h. auch wenn keine betrieblichen Notwendigkeiten beim neuen Arbeitgeber entgegenstehen, in seiner Freizeit ausüben müsste. Denn gemäß § 37 Abs. 2 und 3 BetrVG ist die Betriebsratstätigkeit grundsätzlich während der Arbeitszeit auszuüben.

Den möglicherweise widerstreitenden Interessen des neuen Arbeitgebers wird dadurch Rechnung getragen, dass im Einzelfall auf entgegenstehende betriebliche Belange des Beschäftigungsbetriebs Rücksicht genommen werden muss, also bei der Ausübung des Restmandates die Interessen des neuen Arbeitgebers angemessen zu berücksichtigen sind. Den mit der unbezahlten Freistellung einhergehenden Verdienstausfall kann das betroffene Betriebsratsmitglied als Aufwendung für seine Betriebsratstätigkeit gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG gegenüber dem Arbeitgeber des Ursprungsbetriebs geltend machen.[9]

Nehmen Betriebsratsmitglieder ihr Restmandat in der Freizeit wahr oder sind sie arbeitslos, kommt eine Befreiung von der geschuldeten Arbeitsleistung bei Fortzahlung des Entgelts nach § 37 Abs. 2 BetrVG oder ein Freizeitausgleich gemäß § 37 Abs. 3 BetrVG nicht mehr in Betracht. Sie können in diesem Fall auch keine Vergütung für das mit der Betriebsratstätigkeit verbundene Freizeitopfer verlangen, da anderenfalls ein Widerspruch zum Ehrenamtsprinzip des § 37 Abs. 1 BetrVG bestünde.[10]

Vollmandat und Restmandat bei Betriebsstilllegung

Nach Stilllegung eines Betriebs steht dem Betriebsrat nur noch das eingeschränkte Restmandat zur Verfügung, wenn die Arbeitsverhältnisse aller Betriebsratsmitglieder beendet sind. Häufig wird das operative Geschäft jedoch schon zuvor eingestellt und alle Arbeitnehmer von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung (unwiderruflich) freigestellt. Bei einer Betriebsstilllegung endet das Betriebsratsamt im Vollmandat erst mit der vollständigen und endgültigen Stilllegung des Betriebs. Eine solche liegt erst dann vor, wenn die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer beendet sind.[11] Dies bedeutet, dass der Betriebsrat bis zu diesem Zeitpunkt, d. h. bis zum Ablauf der Kündigungsfristen im Amt bleibt und seine vollen Rechte ausübt, jedenfalls solange die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer in einer betriebsratsfähigen Anzahl (mindestens fünf Wahlberechtigte, § 1 Abs. 1 Satz BetrVG) und eines Betriebsratsmitglieds nicht beendet sind.[12] Ein Vollmandat des Betriebsrats besteht somit selbst dann, wenn der Betriebszweck nicht mehr weiterverfolgt wird. Das Vollmandat des Betriebsrats erlischt auch nicht durch Verlust der Wählbarkeit gemäß § 24 Nr. 4 BetrVG, wenn der Arbeitgeber den operativen Geschäftsbetrieb aufgibt und die Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freistellt.[13]

Einer abweichenden aktuellen Entscheidung des Arbeitsgerichts Bielefeld[14] kann nicht gefolgt werden. Nach dieser soll bereits zum Zeitpunkt der Aufgabe des operativen Geschäftsbetriebes die Wählbarkeit – mangels Fortbestehens einer organisatorischen Einheit und damit mangels Zugehörigkeit zu eben dieser – das Amt des Betriebsrats erlöschen und in das Restmandat übergehen. Denn ein Ausscheiden aus dem Betrieb könne auch vorliegen, ohne dass das zugrundeliegende Dienst- oder Arbeitsverhältnis beendet wird.[15]

Das LAG Hamm hatte für den Fall eines Betriebsteilübergangs im öffentlichen Dienst ein Ausscheiden aus der Dienststelle im Sinne des § 29 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG bejaht. Die Auflösung der Dienststelle beruhte jedoch auf einem Betriebsteilübergang und ist nicht mit der Konstellation vergleichbar, dass eine Betriebsstilllegung durchgeführt werden soll und die Arbeitnehmer, wenn auch freigestellt, zunächst weiterhin derselben betrieblichen Organisation angehören. Eine Betriebsstilllegung ist erst mit der rechtlichen Auflösung des Betriebs, also der Beendigung der Arbeitsverhältnisse aller Arbeitnehmer, gegeben.[16] Die Betriebs- und Produktionsgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann erst mit der

9 Fitting, BetrVG, § 21 b Rdnr. 20; DKKW-Buschmann, § 21 b BetrVG Rdnr.25; offen gelassen in BAG v. 5.5.2010 – 7 AZR 728/08, weiterführend Auktor, NZA 2003, 950, 953.
10 BAG v. 5.5.2010 – 7 AZR 728/08.
11 BAG v. 22.10.2009 – 8 AZR 766/08.
12 Im Ergebnis so auch LAG München v. 18.11.2009 – 11 TaBVGa 16/09.
13 Vgl. auch BAG v. 22.10.2009 – 8 AZR 766/08.
14 ArbG Bielefeld v. 14.5.2013 – 2 BVGa 2/13 zur Schwerbehindertenvertretung.
15 ArbG Bielefeld v. 14.5.2013 – 2 BVGa 2/13 unter Verweis auf LAG Hamm v. 24.2.2012 – 10 TaBVGa 1/12.
16 BAG v. 22.10.2009 – 8 AZR 766/08; im Ergebnis so auch LAG München v. 18.11.2009 – 11 TaBVGa 16/09.

rechtlichen Beendigung der Arbeitsverhältnisse auf Dauer aufgelöst werden.[17]

Auch die Wählbarkeit gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 BetrVG entfällt nicht bei einer Einstellung des operativen Geschäftsbetriebs. Voraussetzung für die Wählbarkeit ist zunächst die Wahlberechtigung im Sinne des § 7 BetrVG. Die Wahlberechtigung besteht im Falle einer ordentlichen Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fort, da bis zu diesem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis besteht. Auch eine etwaige Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht ändert daran nichts.[18]

Die von § 8 Abs. 1 Satz 1 BetrVG für die Wählbarkeit geforderte mindestens sechsmonatige Zugehörigkeit zum Betrieb dient allein dazu, sicherzustellen, dass nur solche Arbeitnehmer ein Betriebsratsamt ausüben, die über ausreichende Kenntnisse über die Verhältnisse, insbesondere die Arbeitsbedingungen eines Betriebes verfügen. Aufgrund dieser Zwecksetzung genügt es nicht, wenn lediglich eine sechsmonatige arbeitsvertragliche (rechtliche) Bindung zu einem Betrieb besteht, ohne dass der Arbeitnehmer dort jemals tätig geworden ist. Denn die erforderliche Nähe des künftigen Betriebsratsmitglieds und Wahlbewerbers zu den wählenden Arbeitnehmern ist nur dann gegeben, wenn zu der für die Wählbarkeit erforderlichen arbeitsvertraglichen Betriebsangehörigkeit eine – und sei es auch nur zeitweise oder teilweise – tatsächliche Betriebszugehörigkeit hinzutritt.[19] Es kann deshalb nicht zu einem Verlust der Wählbarkeit nach § 24 Nr. 4 BetrVG führen, wenn lediglich der operative Geschäftsbetrieb eingestellt und die bislang im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfristen von der Arbeitspflicht freigestellt werden. Das Vorhandensein eines Betriebs als Voraussetzung für die Wählbarkeit nach § 8 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist vielmehr als ein Band zusammenhängender Arbeitsverhältnisse, welches für das Kollektiv Mitbestimmungsrechte auslösen kann, die außerhalb der Abwicklung der Betriebsstilllegung liegen, zu verstehen. Selbst wenn der Arbeitgeber das operative Geschäft eingestellt hat, können dem Betriebsrat unabhängig davon gleichwohl Mitbestimmungsrechte zustehen. In Betracht kommen beispielsweise die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG, um die Teilhabe der Arbeitnehmer an finanziellen Leistungen des Unternehmens oder Konzerns wie Prämien und Gewinnausschüttungen auch während des Freistellungszeitraums sicherzustellen.

Erforderlichkeitsprüfung?

Befindet sich der Betriebsrat weiterhin im Vollmandat, da die Betriebsstilllegung noch nicht abgeschlossen ist, so bedarf es hinsichtlich seiner jeweiligen Tätigkeiten keiner gesonderten Erforderlichkeitsprüfung. Im Hinblick auf die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers gemäß § 40 BetrVG gelten vielmehr die allgemeinen Grundsätze. Danach kommt es maßgeblich darauf an, ob der Betriebsrat oder das einzelne Mitglied die Kosten im Zeitpunkt ihrer Entstehung im Interesse des Betriebes und seiner Belegschaft sowie unter Berücksichtigung auch der Belange des Arbeitgebers für erforderlich halten durfte.[20]

Eine Teilnahme etwa an Sitzungen des Betriebsrats oder Gesamtbetriebsrats oder an einer Betriebsräteversammlung ist dabei stets erforderlich. Es ist insoweit unerheblich, dass eine endgültige Betriebsstilllegung möglicherweise unmittelbar bevorsteht. Denn es ist im Vorhinein für den Betriebsrat nicht absehbar, ob es ggf. – beispielsweise bei einer GBR Sitzung – Tagesordnungspunkte geben mag, die für ihn im Ergebnis wegen der bevorstehenden Stilllegung keine Relevanz mehr haben. Selbst bei umfassender Prüfung der zuvor übermittelten Tagesordnungspunkte würde grundsätzlich die Möglichkeit bestehen, einstimmig die Tagesordnung zu ändern. Die Wahrnehmung allein dieser Rechte würde dem jeweiligen Betriebsratsmitglied zustehen, so dass es bezüglich der Erforderlichkeitsprüfung keine Abweichung zum »Normalfall« geben kann.

Fazit

Während das Übergangsmandat dem Betriebsrat – wenn auch zeitlich begrenzt – die Ausübung seiner vollen Rechte und Pflichten ermöglicht, bietet das Restmandat aufgrund seiner inhaltlichen Beschränkung auf die im Zusammenhang mit der Betriebsänderung stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte geringere Handlungsspielräume. Die Bedeutung des Restmandats für den Betriebsrat ist jedoch nicht zu unterschätzen. Denn aufgrund des Restmandats wird der Betriebsrat in die Lage versetzt, etwa Verhandlungen über den Abschluss eines Sozialplans, ein hierzu erforderliches Einigungsstellenbesetzungsverfahren oder ein Beschlussverfahren über die Wirksamkeit eines Sozialplans fortzuführen, wenn diese Angelegenheiten über den Abschluss der jeweiligen Betriebsänderung hinaus andauern.

Marc-Oliver Schulze ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei AfA Rechtsanwälte in Nürnberg. **Corinna Schreck** ist Rechtsanwältin in der Kanzlei AfA Rechtsanwälte in Nürnberg.
kanzlei@afa-anwalt.de
www.afa-anwalt.de

Service *aib-web.de*

Voting-Box ☑
Arbeitshilfe - Musterschreiben zum Übergangsmandat ☑

17 So bereits BAG v. 16.6.1987 – 1 AZR 528/85.
18 So auch Fitting, BetrVG, § 7, Rdnr. 33; DKKW-Homburg § 7 BetrVG Rdnr. 14.
19 Siehe bereits BAG v. 28.11.1977 – 1 ABR 40/76.
20 BAG v. 24.6.1969 – 1 ABR 6/69.