

Zustimmungserfordernis und entscheidungsrelevante Änderungen

Das Verfahren nach § 99 BetrVG

Nach § 99 Abs. 1 BetrVG muss der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Ein- oder Umgruppierung und Versetzung umfassend unterrichten und die Zustimmung zur geplanten Maßnahme einholen. Verweigert das Gremium die Zustimmung, muss es sich auf einen der in § 99 Abs. 2 BetrVG abschließend genannten Gründe berufen. Duldete die Maßnahme aus Unternehmenssicht keinen Aufschub, lässt sie sich gem. § 100 BetrVG nach Information des Betriebsrats auch vorläufig durchführen.

1 PROBLEMSTELLUNG

Zwischen dem Antrag auf Zustimmung und einer Entscheidung des Arbeitsgerichts in einem etwa erforderlichen Zustimmungsersetzungsverfahren liegen jedoch oft mehrere Monate, in denen sich Umstände ändern können. So kann es sein, dass der einzustellende Mitarbeiter entgegen seiner kommunizierten Planung doch erst später wechseln kann, weil der bisherige Arbeitgeber ihn nicht vorzeitig ziehen lässt. Auch bei einer Versetzung kann es Veränderungen geben, bspw. bei der örtlichen oder inhaltlichen Ausgestaltung der neuen Stelle.

Auch auf Betriebsratsseite spielt der Faktor Zeit eine Rolle: Hat er eine Einstellung wegen der Besorgnis unge-rechtfertigter Nachteile für im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer unter Berufung auf § 99 Abs. 2 Ziff. 3 BetrVG (Besorgnis, dass Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden) abgelehnt, obwohl für diese Sorge im Antragszeitpunkt kein Anlass bestand, kann sich das im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung geändert haben. Die Veränderung ist in beide Richtungen denkbar: So kann sich auch eine ursprünglich geäußerte Besorgnis zerstreuen – etwa, wenn der Arbeitgeber erklärt, den betreffenden Arbeitnehmern drohe keine Kündigung.

In der Praxis stellt sich dann die Frage, ob die Personalabteilung die weiteren Entwicklungen beobachten und zum Gegenstand eines neuen Antrags machen muss. Auch für Zustimmungsersetzungsverfahren ist es bedeutsam zu wissen, ob spätere Entwicklungen noch in die Entscheidung des Arbeitsgerichts einfließen.

2 INHALT UND UMFANG DER UNTERRICHTUNG

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat vor einer geplanten personellen Maßnahme gem. § 99 Abs. 1 BetrVG rechtzeitig und umfassend unterrichten. Diese Pflicht dient dazu, das Gremium aufgrund der mitgeteilten Informationen in die Lage zu versetzen, eigenständig zu prüfen, ob ein Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 BetrVG vorliegt (BAG, Beschl. v. 27.10.2010 – 7 ABR 86/09, AuA 10/11, S. 614).

Die gesetzlichen Zustimmungsverweigerungsgründe können einen groben Orientierungsrahmen bilden für die Informationen, die mitzuteilen sind. Bestandteile einer Anhörung sind daher:

- Personalien des Bewerbers oder Mitarbeiters,
- Natur der Maßnahme (Einstellung, Versetzung etc.),
- persönliche und fachliche Eignung für den zu besetzenden Arbeitsplatz,
- geplanter Zeitpunkt der Maßnahme,
- Auswirkungen der geplanten Maßnahme (besonders in Hinblick auf die davon betroffenen übrigen Mitarbeiter),
- ggf. Ein- oder Umgruppierung,
- ggf. Informationen zu den übrigen Bewerbern für die zu besetzende Stelle,
- Bewerbungsunterlagen,
- Antrag auf Zustimmung zur geplanten Maßnahme.

§ 99 Abs. 1 BetrVG verlangt nur die Unterrichtung „vor“ der personellen Maßnahme. Sicherlich ist es sinnvoll, den Betriebsrat möglichst frühzeitig einzubinden, wobei ein „zu früh“ ebenso schädlich sein kann wie ein „zu spät“. Leider macht der Gesetzgeber zum genauen Zeitpunkt keine exakte Vorgabe.

3 ANHÖRUNG „AUF VORRAT“ UNZULÄSSIG

Der früheste denkbare Zeitpunkt der Anhörung wird in der Praxis regelmäßig der Moment sein, in dem die Person und das gewünschte Datum des Bewerbers oder des zu Versetzenden feststehen. Sich bereits vorab ein Kontingent an Einstellungen freigeben zu lassen, wäre zwar eine die Abläufe erleichternde Maßnahme, dürfte aber in der Praxis selten vorkommen und zudem unzulässig sein. Das zeigt eine Parallelwertung zu § 102 BetrVG: Hier verlangt das BAG, dass die Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch einer Kündigung auf einem feststehenden Sachverhalt beruht und nicht mit Bedingungen und Eventualszenarien versehen wird. Deshalb ist die sog. Vorratsanhörung unzulässig (BAG, Urt. v. 27.11.2003 – 2 AZR 654/02). Von einer solchen ist immer dann auszugehen, wenn der Kündigungsentschluss noch unter dem Vorbehalt der weiteren Entwicklung steht. Der Arbeitgeber kann oder will also noch nicht kündigen (BAG, Urt. v. 22.4.2010 – 2 AZR 991/08), sondern nur vorab die Freigabe der Arbeitnehmervertreter einholen.

Diese Wertung lässt sich auf das Verfahren nach § 99 BetrVG übertragen. Muss der Betriebsrat bei der Kündigung nur angehört werden, so hat er bei personellen Maßnahmen zuzustimmen. Er muss deshalb erst recht in die Lage versetzt werden, diese Entscheidung auf Grundlage eines feststehenden Sachverhalts zu treffen. Sinn und Zweck der Beteiligung nach § 99 BetrVG ist der Schutz der Belegschaft und des einzelnen Arbeitnehmers. Diesem Zweck kann das Gremium nur nachkommen, wenn Zeitpunkt, Dauer und Umfang der konkreten Maßnahme hinreichend sicher feststehen (BAG, Beschl. v. 23.1.2008 – 1 ABR 74/06). Nur dann kann der Betriebsrat konkret feststellen, welche Auswirkungen die Maßnahme auf den betroffenen Beschäftigten und die Belegschaft haben wird. Könnte das Unternehmen sich bereits im Voraus die Zustimmung für geplante Einstellungen einholen, ließen sich die Auswirkungen nicht sinnvoll bewerten. Das gilt sowohl mit Blick auf den konkreten Bewerber, dessen Person für die Prüfung etwa von § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG zwingend bekannt sein muss, als auch auf das künftige betriebliche Umfeld im Zeitpunkt der Einstellung, das im Rahmen des § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG zu bewerten ist.

BEISPIELE

Ohne Kenntnis des Bewerbers lässt sich nicht prüfen, ob dieser eine fremdenfeindliche Gesinnung hat, ohne Berücksichtigung des konkreten betrieblichen Umfelds kaum erlassen, ob andere Mitarbeiter durch die Einstellung benachteiligt werden könnten.

4 DER RICHTIGE ZEITPUNKT

Wann genau der Moment ist, zu dem alle relevanten Sachverhaltsinformationen feststehen, wird im Einzelfall zu bewerten sein. Neben dem Vorliegen der Kerninformationen (insbesondere also die Person des Bewerbers) dürfte es keine starre zeitliche Grenze geben. Entsprechend hat das BAG in einer älteren Entscheidung

unter Verweis darauf, dass es „keine zeitliche Sperre“ für die Einleitung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens gebe, einen Zeitraum von knapp vier Monaten vor der geplanten Maßnahme als zulässig angesehen. Es stünde hinreichend konkret fest, wann der betroffene Mitarbeiter versetzt werden sollte, so dass keine unzulässige Unterrichtung „auf Vorrat“ vorläge (Beschl. v. 15.9.1987 – 1 ABR 29/86).

Sofern der Personalabteilung daher die relevanten Daten bekannt sind, kann die Zustimmung beim Betriebsrat beantragt werden.¹

5 VERSPÄTETE ANHÖRUNG

Gibt es einen Zeitpunkt, zu dem die Zustimmung spätestens beantragt werden muss? Z. T. wird aus der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG, innerhalb derer der Betriebsrat schriftlich die Gründe für eine verweigerte Zustimmung mitteilen muss, abgeleitet, dass die Unterrichtung mindestens eine Woche vor Beginn der geplanten Maßnahme zu erfolgen hat (ErfK/Kania, 19. Aufl. 2019, § 99 BetrVG Rdnr. 22).

So abstrakt dürfte sich die Frage des spätesten Zeitpunkts aber nicht bestimmen lassen. Zunächst ist festzuhalten, dass im Falle der „Einstellung“ der Zeitpunkt der tatsächlichen Eingliederung in den Betrieb – nicht der des Abschlusses des Arbeitsvertrags – maßgeblich sein muss (BAG, Urt. v. 13.4.1994 – 7 AZR 651/93; a. A. Fitting, § 99 BetrVG Rdnr. 31 m. w. N.). Nur so kann verhindert werden, dass ein ohne vorherige Beteiligung des Betriebsrats abgeschlossener Arbeitsvertrag unwirksam ist, was nicht dem Schutzzweck von § 99 BetrVG entspräche und auch von Zufälligkeiten abhinge – man denke nur an ein vom Unternehmen auf einer Bewerbermesse gegenüber einem High Potential übermittelten Angebot, das von diesem angenommen wird, ehe das Zustimmungsverfahren abgeschlossen ist.

Die Zustimmung ist daher auch nach Abschluss eines Arbeitsvertrags – ob mit oder ohne aufschiebende Bedingung der Zustimmung des Betriebsrats – noch rechtzeitig eingeholt, sofern sie mit hinreichendem Abstand zur tatsächlichen Einstellung erfolgt. Bedeutung hat diese Frage eher für die Rechtsfolgenseite: Eine verfrühte (Vorrats-)Anhörung nimmt dem Arbeitgeber den Vorteil der Rechtssicherheit durch Zustimmungsfiktion; bei verfrühter wie unvollständiger Anhörung greift diese nicht. Bei einer verspäteten Anhörung macht das Unternehmen die Zustimmungsfiktion naturgemäß nicht geltend, verletzt jedoch ggf. Mitbestimmungsrechte. Durch Abschluss eines verbindlichen Arbeitsvertrags mit einem Bewerber verletzt der Arbeitgeber jedoch so lange keine gesetzlichen Pflichten, wie er rechtzeitig vor der tatsächlichen Eingliederung in den Betrieb die Zustimmung des Betriebsrats beantragt.

6 MÖGLICHE REAKTIONEN DES BETRIEBSRATS

Nach erfolgter Unterrichtung muss sich das Gremium mit der geplanten Maßnahme beschäftigen. Es hat drei Reaktionsmöglichkeiten auf die Unterrichtung:



PRAXISTIPP

¹ In der Praxis dürfte etwa ein Quartal als regelmäßiger Vorlauf sinnvoll und hinreichend früh sein. Es entspricht dem durch Kündigungsfristen vorgegebenen Planungshorizont und lässt im Zweifel noch die Zeit, ein Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten zu können und den Arbeitnehmer – in Verbindung mit einer vorläufigen personellen Maßnahme – in den Betrieb aufzunehmen.

- ausdrückliche Zustimmung zur geplanten personellen Maßnahme,
- ausdrückliche Verweigerung der Zustimmung zur geplanten personellen Maßnahme, regelmäßig unter Berufung auf einen der in § 99 BetrVG aufgezählten Gründe,
- Verstreichenlassen der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG ohne eine Reaktion.

Eine einmal erteilte Zustimmung kann der Betriebsrat nicht mehr zurücknehmen (ErfK/Kania, 19. Aufl. 2019, § 99 BetrVG Rdnr. 38 m. w. N.). Will er hingegen die Zustimmung verweigern, so muss er dies schriftlich unter Angabe von Gründen tun. Die Begründung darf nicht bloß den Gesetzeswortlaut wiederholen, sondern muss sich auf den Einzelfall beziehen. Nach Ablauf der Wochenfrist darf das Gremium keine Zustimmungsverweigerungsgründe mehr „nachschieben“ (BAG, Beschl. v. 24.7.1979 – 1 ABR 78/77). Hintergrund ist, dass der Arbeitgeber möglichst schnell Klarheit darüber haben soll, ob er die Maßnahme durchführen kann oder nicht. Lässt der Betriebsrat die Frist ohne Äußerung verstreichen, so gilt die Zustimmung gem. § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt.

7 MÄNGEL BEI DER UNTERRICHTUNG UND IHRE FOLGEN

Die Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter kann mangelhaft sein. Gründe hierfür existieren viele. So können wichtige Personalien oder Sozialdaten fehlen, der Hintergrund der Maßnahme nicht ausreichend erläutert sein, Informationen zur Eingruppierung fehlen o. ä. Leidet die Unterrichtung an Mängeln, dann beginnt die Wochenfrist nicht zu laufen. Einen Gesetzesverstoß stellt die mangelhafte Unterrichtung zwar nicht dar, so dass der Betriebsrat die Zustimmung nicht bereits nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verweigern kann (BAG, Beschl. v. 10.8.1993 – 1 ABR 22/93, NZA 1994, S. 187). Er muss aber seinerseits den Arbeitgeber auf die Mängel der Unterrichtung hinweisen. Dies muss innerhalb der Wochenfrist geschehen, andernfalls wird das Gremium mit diesem Argument nicht mehr gehört. Das dürfte jedenfalls dann gelten, wenn die Unterrichtung die Mängel nicht „auf der Stirne trägt“, wie das bei einem ausgelassenen Formblatt ohne Einzelheiten und Anlagen der Fall sein könnte. Umgekehrt wird eine unqualifizierte Rüge des Betriebsrats („das reicht hinten und vorne nicht“) die Zustimmungsfiktion jedenfalls dann nicht verhindern, wenn das Unternehmen die üblichen Angaben und Unterlagen übermittelt hat.

Auf den Hinweis des Gremiums hin kann der Arbeitgeber seine Unterrichtung ergänzen. Es wird dann eine erneute Wochenfrist in Gang gesetzt (BAG v. 10.8.1993, a. a. O.). Denkbar ist auch, dass sich die Unterrichtung insoweit verzögert, dass das Unternehmen mehrfach „nachliefern“ muss. Es hat also ein Eigeninteresse, die Unterrichtung vollständig und umfassend vorzunehmen, um sich auf die Zustimmungsfiktion des § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG berufen zu können. Eine Grenze wäre hier erst bei Rechtsmissbrauch erreicht, wenn etwa der

Betriebsrat ständig nicht vorhandene oder nicht relevante Unterlagen nachfordert, nur um den Eintritt des Bewerbers zu verhindern oder zu verzögern.

8 ÄNDERUNG DES ANTRAGSGEGENSTANDS NACH UNTERRICHTUNG

Der Regelfall dürfte sein, dass der Antrag auf Zustimmung aus Sicht des Arbeitgebers vollständig ist. Behält er Informationen zurück oder gibt diese falsch an, riskiert er, dass die Zustimmungsfiktion nicht verlässlich ist.

Auch bei sorgfältiger Durchführung des Zustimmungsverfahrens ist aber nicht auszuschließen, dass sich die Tatsachen durch unvorhergesehene Umstände ändern. Besonders häufig wird der Fall sein, dass der Bewerber erst später – selten auch früher – zur Verfügung steht. Hat der Betriebsrat vor der Planänderung zugestimmt oder jedenfalls die Wochenfrist verstreichen lassen, ist die errungene Rechtssicherheit in Gefahr. Das Unternehmen steht vor der Entscheidung, ob es das gesamte Verfahren (einschließlich des erneuten Laufs der Wochenfrist) wiederholt oder weiter auf die Zustimmung(sfiktion) baut.

Nachträgliche Änderungen des Zustimmungssachverhalts werden in der Literatur nur am Rande behandelt. So gibt es die Ansicht, dass bspw. die Verschiebung des Einstellungstermins nur „in engen Grenzen“ zu akzeptieren sei, ohne dass es einer erneuten Information bedürfe (DKKW/Bachner, BetrVG, 16. Aufl. 2018, § 99 Rdnr. 141).

In der Rechtsprechung wird die Problematik ebenfalls nur sporadisch behandelt. So hielt das LAG Düsseldorf in einem Beschluss vom 4.3.1976 (7 TaBV 97/75) die erneute Unterrichtung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bei einer Vorverlegung des ursprünglich festgelegten Einstellungstermins um 14 Tage nicht für erforderlich, wenn sich die zu beurteilenden Umstände nicht geändert hätten. In derartigen Fällen gelte die ursprünglich gegebene Zustimmung zur Einstellung auch für den vorgezogenen Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme als erteilt. Eine erneute Unterrichtung müsse nicht erfolgen.

Das BAG sah einen Zeitraum von einem halben Jahr zwischen beantragter und tatsächlicher Einstellung als zu lange an (BAG, Urt. v. 21.8.1990 – 1 AZR 576/89). Jede personelle Maßnahme werde maßgeblich durch den Zeitpunkt bestimmt, zu dem sie durchgeführt werden soll. Es sei keine bloße Förmelerei, bei längeren Zeiträumen eine erneute Beteiligung des Personal-/Betriebsrats zu fordern. Aus Gründen der Rechtsklarheit könne das Mitbestimmungsrecht nicht von reinen Zufälligkeiten abhängen. So könne der geänderte Zeitpunkt für den betroffenen Arbeitnehmer Auswirkungen haben. In dem dieser Entscheidung zugrunde liegenden Fall war es aus Sicht des Gerichts ein deutlicher Unterschied für den betroffenen Lehrer, ob er zu Beginn des ersten oder des zweiten Schulhalbjahres versetzt wird.

Im Zweifelsfall sollte daher eine neue Unterrichtung erfolgen. Ist dies nicht (mehr) zielführend, etwa, weil der Betriebsrat ein Verfahren nach § 23 BetrVG anstrengt,

ist herauszuarbeiten, ob und inwieweit dies nichts an den Beurteilungsgrundlagen des § 99 Abs. 2 BetrVG ändert. Den Arbeitgeber trifft also das Risiko zu beurteilen, ob die Änderung der Umstände die Bagatelldgrenze überschreitet und die Auswirkungen der personellen Maßnahme so relevant verändert, dass der Betriebsrat erneut eine Beurteilung vornehmen muss.

9 KORREKTUR IM ZUSTIMMUNGSERSATZVERFAHREN

Mängel der Unterrichtung lassen sich auch noch im Zustimmungseretzungsverfahren korrigieren. Das Unternehmen kann den Betriebsrat erneut unterrichten (ergänzt um die fehlenden Informationen) und setzt so eine weitere Wochenfrist in Gang. Das Gremium kann sich hierzu äußern und aufgrund der nunmehr vorgebrachten Informationen eventuell weitere Verweigerungsgründe vorbringen. Ist die Unterrichtung auf diese Weise ergänzt worden, dann spielt die zunächst unvollständige Unterrichtung für die Entscheidung des Gerichts keine Rolle mehr (BAG v. 10.8.1993, a. a. O.). Prozessual bestehen zwei Möglichkeiten (vgl. BAG, Urt. v. 16.1.2007 – 1 ABR 16/06, DB 2007, S. 1820):

- Beantragung der (weiteren) Zustimmungseretzung im laufenden Verfahren im Wege der objektiven Klagehäufung,
- Einleitung eines neuen Zustimmungseretzungsverfahrens.

Nach Ansicht des BAG dürfte im ersten Fall angezeigt sein, den zweiten Antrag hilfsweise für den Fall zu stellen, dass die erste Unterrichtung mangelhaft war. Sind unterschiedliche Verfahren eingeleitet worden, kann bspw. eines der Verfahren bis zur Entscheidung über das andere gem. § 148 ZPO ausgesetzt werden.

10 ÄNDERUNG DER ZUSTIMMUNGSVERWEIGERUNGSGRÜNDE

Neben dem Antragsgegenstand (also insbesondere dem Zeitpunkt des Eintritts) kann sich auch der Zustimmungsverweigerungssachverhalt ändern. Dies wird meist erst im laufenden Zustimmungseretzungsverfahren der Fall sein. Insofern sind drei Fälle zu unterscheiden:

1. Einfach dürfte der Fall zu lösen sein, dass sich der Betriebsrat im Zustimmungseretzungsverfahren auf gänzlich neue Verweigerungsgründe stützt, also anstelle des zunächst gerügten Gesetzesverstößes (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG) nun die rassistische Gesinnung (Nr. 6) ins Feld führt. Er ist auf die einmal geltend gemachten Zustimmungsverweigerungsgründe limitiert. Das Gericht hat nur die vom Gremium fristgerecht, also innerhalb der Wochenfrist, vorgebrachten Zustimmungsverweigerungsgründe zu prüfen (BAG, Beschl. v. 17.11.2010 – 7 ABR 120/09).

2. Doch was, wenn der Betriebsrat weitere Gründe aufführt, die mit dem geltend gemachten Zustimmungsverweigerungsgrund zusammenhängen? Wenn er also etwa mögliche Nachteile für Beschäftigte (Nr. 3) als Begründung für seine Verweigerung nennt, die sich im Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung erst manifestiert haben? So mag das Gremium etwa durch die Einstellung eines Berufsanfängers Mehrarbeit für seinen Vorgesetzten durch die erforderliche Einarbeitung befürchten und dies im Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung mit Tatsachen belegen können. Damit wird er gehört; in Bezug auf die geltend gemachten Gründe gilt ein gegenwarts- und zukunftsbezogener Maßstab: Das Gericht prüft nach Maßgabe der Rechtslage im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung, nicht hingegen, ob die Maßnahme im Zeitpunkt der Antragstellung durch den Arbeitgeber zulässig ist. Deshalb sind auch Veränderungen tatsächlicher Art – jedenfalls bis zum Schluss der Anhörung – zu berücksichtigen (BAG v. 16.1.2007, a. a. O.).

3. Nicht möglich sein dürfte es schließlich, die Zustimmung „ins Blaue hinein“ zu verweigern und sich pauschal auf einen oder mehrere Gründe zu berufen, die im Zeitpunkt der Zustimmungsverweigerung jedoch noch gar nicht vorliegen. Es muss als möglich erscheinen, dass mit der Begründung ein gesetzlicher Tatbestand geltend gemacht wird; in Bezug auf Nr. 3 oder Nr. 6 müssen konkrete Tatsachen benannt werden (Fitting, § 99 BetrVG Rdnr. 262 m. w. N.). Wenn also ganz pauschal mögliche Nachteile infolge eines angekündigten Restrukturierungsprogramms angeführt werden, sich diese aber in keiner Weise mit der geplanten Neueinstellung in Verbindung bringen lassen, dürfte dieses Vorbringen schon unbeachtlich sein, jedenfalls aber nicht mit späteren, sich erst im Prozessverlauf ergebenden Tatsachen konkretisiert werden können.

11 FAZIT

Für eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG sind die Hintergründe und Umstände – auch in zeitlicher Hinsicht – möglichst genau zu beschreiben. Steht der Zeitpunkt der Einstellung nicht abschließend fest, empfiehlt es sich, einen Zeitraum anzugeben, der drei Monate nicht überschreiten sollte; hilfsweise ist mit alternativen Anhörungen zu arbeiten. Der Dreimonatszeitraum sollte auch nicht überschritten werden, was den Vorlauf zu einer geplanten Einstellung betrifft, wobei als Einstellung der Tag des Beschäftigungsbegins gilt. Besonders sorgfältig sollte man prüfen und ggf. prozessual herausarbeiten, ob es sich um eine unzulässige Zustimmungsverweigerung „ins Blaue hinein“ handelt, um zu verhindern, dass der Betriebsrat sich spätere Entwicklungen gezielt offenhalten will und zur Begründung einer an sich unbegründeten Zustimmungsverweigerung macht. ■

UNSERE AUTOREN



Dr. Philipp Wiesenecker
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner, GvW Graf von Westphalen, Frankfurt



Dr. Caroline Fündling
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, GvW Graf von Westphalen, Frankfurt