

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Ja

Gesetz: BetrVG 1972 § 103, §§ 25, 33; KSchG 1969 § 15

Leitsätze:

1. Auch wenn der Arbeitgeber allen Mitgliedern des Betriebsrates aus demselben Anlaß nach § 626 BGB außerordentlich kündigen will und keine Ersatzmitglieder vorhanden sind, die nachrücken könnten, muß er, solange ein beschlußfähiger Betriebsrat (§ 33 Abs. 2 BetrVG) besteht, vor Ausspruch der Kündigung zunächst beim Betriebsrat gemäß § 103 Abs. 1 BetrVG die Zustimmung zu den beabsichtigten Kündigungen beantragen.
2. Unterläßt es der Arbeitgeber, das auch in diesem Falle erforderliche Zustimmungsverfahren einzuleiten, dann sind die von ihm ausgesprochenen Kündigungen nach § 15 Abs. 1 KSchG unzulässig.
3. Nach § 25 Abs. 1 BetrVG zeitweilig verhindert oder jedenfalls von der Abstimmung über die vom Arbeitgeber beantragte Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung ausgeschlossen ist jeweils nur dasjenige Mitglied des Betriebsrats, das durch die ihm gegenüber beabsichtigte Kündigung unmittelbar betroffen wird.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Aktenzeichen: 2 AZR 163/75

Urteil des BAG vom 25. März 1976

LAG Düsseldorf



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 163/75

7 Sa 1101/74 Düsseldorf

Verkündet
am 25. März 1976

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. März 1976 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Fink und Hammel für Recht erkannt:

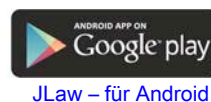
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. Januar 1975 - 7 Sa 1101/74 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Alle drei Kläger gehörten im Mai 1974 dem für den Betrieb der Beklagten gewählten Betriebsrat an, der aus drei Mitgliedern bestand. Ersatzmitglieder, die die Kläger bei Verhinderung hätten vertreten können, waren nicht gewählt worden. Am 14. Mai 1974 beantragte die Beklagte beim Betriebsrat die Zustimmung zur Einführung von Überstunden für die Zeit vom 14. bis 18. Mai 1974. Der Betriebsrat lehnte diesen Antrag noch am selben Tage einstimmig durch Beschluß ab. In einem an die Geschäftsleitung der Beklagten gerichteten Schreiben vom 14. Mai 1974 begründete er seine Ablehnung damit, er müsse Produktionsausweitung durch Mehrarbeit widersprechen, solange die Geschäftsleitung nicht bereit sei, bestehende Mängel insbesondere bei sozialen Einrichtungen und hinsichtlich der Arbeitssicherheit zu beheben. Der Betriebsrat erwarte zunächst die Zahlung der Tarifierhöhung von 11 % auf die jeweiligen Löhne und Gehälter, ohne Anrechnung auf übertarifliche Leistungen. Bei Beachtung dieser Punkte sei der Betriebsrat bereit, im Rahmen der Arbeitszeitordnung und des Tarifvertrages über begrenzte Mehrarbeit mit der Geschäftsleitung zu sprechen. Den Inhalt dieses Schreibens gaben die Kläger durch Aushang der Belegschaft bekannt. Noch am 14. Mai 1974 fand daraufhin ein Gespräch zwischen den Klägern und einem Prokuristen der Beklagten statt, deren Inhalt und Ablauf zwischen den Parteien streitig ist. Im Anschluß an diese Verhandlungen hat die Beklagte allen Klägern am 14. Mai 1974 fristlos gekündigt.

Die Kläger haben am 15. Mai 1974 Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit dieser Kündigungen erhoben. Sie haben vorgetragen, die Kündigungen seien bereits deshalb unzulässig, weil die Beklagte das nach § 103 BetrVG vorgesehene Zustimmungsverfahren nicht eingehalten habe. Im übrigen fehle es auch an einem wichtigen Grund für die fristlosen Kündigungen.

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

Die Beklagte hat am 27. Juni 1974 beim Arbeitsgericht ein Beschlußverfahren mit den Anträgen eingeleitet, den Betriebsrat aufzulösen, hilfsweise die Kläger aus dem Betriebsrat auszuschließen und die Zustimmung zu den ausgesprochenen Kündigungen der Kläger zu erteilen. Dieses Beschlußverfahren ist bis zum Abschluß des vorliegenden Kündigungsschutzprozesses ausgesetzt worden. In diesem hat die Beklagte beantragt, die Klagen abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Kläger hätten in strafbarer Weise versucht, ihre Zustimmung zur Einführung von Überstunden von der Erfüllung ungerechtfertigter Forderungen abhängig zu machen. Mit der Ablehnung der Überstunden hätten sie bewußt in Kauf genommen, daß sich die Geschäftslage der Beklagten weiter verschlechtere. Der Ausgang des Schreibens vom 14. Mai 1974 stelle eine vorbereitende Arbeitskampfmaßnahme dar, durch die die Kläger zum Boykott aufgerufen hätten. Die Kläger hätten durch ihr Verhalten sowohl ihre Amtspflichten als Mitglieder des Betriebsrats wie auch ihre arbeitsvertraglichen Pflichten grob verletzt.

Das Arbeitsgericht hat die Feststellungsklagen der Kläger abgewiesen. Auf die Berufung der Kläger hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und festgestellt, daß die den Klägern gegenüber am 14. Mai 1974 ausgesprochenen fristlosen Kündigungen rechtsunwirksam sind und die Arbeitsverhältnisse der Kläger nicht aufgelöst haben.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter, während die Kläger um Zurückweisung der Revision bitten.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

1. Wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend angenommen hat, sind die Kündigungen vom 14. Mai 1974 schon nach § 15 Abs. 1 KSchG unzulässig, weil sie gegenüber Mitgliedern des Betriebsrats ausgesprochen worden sind, ohne daß



- 4 -

die nach § 103 Abs. 1 BetrVG erforderliche Zustimmung des Betriebsrats vorgelegen hat oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt worden ist. Die für diese Rechtsfolge vom Landesarbeitsgericht gegebene Begründung, alle Mitglieder des Betriebsrats seien für ein Zustimmungsverfahren nach § 103 Abs. 1 BetrVG entweder zeitweilig verhindert oder von der Abstimmung über die sie betreffenden Kündigungen ausgeschlossen gewesen und die Beklagte habe deswegen vor Ausspruch der Kündigung die Ersetzung der Zustimmung beim Arbeitsgericht nach § 103 Abs. 2 BetrVG einholen müssen, trifft allerdings für den Streitfall nicht zu.

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte vielmehr schon deshalb gegen § 15 KSchG in Verbindung mit § 103 BetrVG verstoßen, weil sie es versäumt hat, vor den fristlosen Kündigungen zunächst die Zustimmung zu diesen beim Betriebsrat zu beantragen.

a) Wenn und solange in einem Betrieb ein Betriebsrat besteht, der mit mindestens der Hälfte seiner Mitglieder noch gemäß § 33 Abs. 2 BetrVG die ihm obliegenden Aufgaben durch Beschluß erfüllen kann, muß der Arbeitgeber im Grundsatz vor jeder beabsichtigten Kündigung eines Mitglieds des Betriebsrats diesem die Kündigungsabsicht und die dafür maßgebenden Tatsachen mitteilen und die Zustimmung beantragen.

Bei dem vorliegenden Sachverhalt kann es dahingestellt bleiben, ob diese Anhörungs- und Antragspflicht des Arbeitgebers dann entfällt, wenn mehr als die Hälfte der vorhandenen Mitglieder des Betriebsrats nach § 25 Abs. 1 BetrVG zeitweilig verhindert oder jedenfalls von der Abstimmung ausgeschlossen ist und keine Ersatzmitglieder vorhanden sind, die nachrücken könnten. Ein solcher Fall lag nicht vor, als sich die Beklagte entschloß, allen drei Klägern und damit sämtlichen Mitgliedern des Betriebsrats außerordentlich zu kündigen. Die Einschaltung des Betriebsrats durch die Beklagte vor Ausspruch der Kündigungen wäre keine überflüssige Förmlichkeit gewesen, weil jeweils zwei der Kläger über die beabsichtigte Kündigung des weiteren dritten Mitglieds des Betriebsrats in getrennten Verfahren hätten beraten und entscheiden können.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



b) Im Betriebsverfassungsgesetz fehlen Vorschriften, die klarstellen, unter welchen Voraussetzungen ein Mitglied des Betriebsrats wegen einer Interessenkollision von der Ausübung seines Amtes ausgeschlossen ist. Das ergibt sich auch nicht mittelbar aus § 25 Abs. 1 BetrVG, wonach bei zeitweiliger Verhinderung eines Mitglieds des Betriebsrats ein Ersatzmitglied nachrückt.

Eine Einschränkung der den Mitgliedern des Betriebsrats übertragenen Aufgaben folgt jedoch aus dem allgemeinen Grundsatz, daß niemand "Richter in eigener Sache" sein kann (vgl. RG ARS 7, 423 [426] und Scholz, GmbHG, 4. Aufl., § 47 Anm.14). Ein Mitglied des Betriebsrats ist deswegen von der Teilnahme an der Sitzung oder zumindest von der Abstimmung ausgeschlossen, wenn im Betriebsrat über eine beabsichtigte Maßnahme des Arbeitgebers zu entscheiden ist, durch die es selbst unmittelbar betroffen wird (vgl. RAG ARS 4, 348 [349]; 13, 533 [535]; RG aaO; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 25 Anm. 1) - mit weiteren Hinweisen auf das Schrifttum insbesondere zum BRG 1920 - ; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 25 Anm. 14; Etzel, BlStSozArbR 1972, 86 [88]; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 25 Anm. 11; Gnade-Kehrmann-Schneider, BetrVG, § 103 Anm. 4, und Thiele, GK-BetrVG, § 25 Anm. 15; a.A.: Flatow-Kahn-Freund, BRG, 13. Aufl., § 32 Anm. 8, die es in das pflichtgemäße Ermessen des Mitgliedes des Betriebsrats stellen wollen, ob er sich auch an einer Beschlußfassung über eine ihn betreffende Angelegenheit beteiligen will).

Dabei ist es für die Entscheidung des vorliegenden Falles unerheblich, ob der im Schrifttum und in der Rechtsprechung überwiegend vertretenen Auffassung zuzustimmen ist, daß das betroffene Mitglied des Betriebsrats vorübergehend verhindert ist, oder ob es sich nur an der Abstimmung über die eigene Angelegenheit nicht beteiligen darf, wie Dietz-Richardi (aaO) und Galperin-Löwisch (aaO) annehmen.



- 6 -

c) Entscheidend ist vielmehr nur, wann ein Betriebsratsmitglied durch eine zustimmungsbedürftige Maßnahme unmittelbar betroffen ist. Das ist im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes bislang nicht oder jedenfalls nicht eingehend untersucht worden. Nicht hinreichend geklärt ist insbesondere die Frage, ob ein Mitglied des Betriebsrats auch dann unmittelbar betroffen ist, wenn nicht nur ihm, sondern zugleich mehreren oder allen Mitgliedern des Betriebsrats wegen gleichartiger Pflichtverletzungen außerordentlich gekündigt werden soll. Nur Schmidt (RdA 1973, 294 [297]) hat beiläufig ausgeführt, § 103 Abs. 2 BetrVG sei auch dann entsprechend anzuwenden, wenn der Betriebsrat aus mehreren Personen bestehe und allen Betriebsratsmitgliedern zugleich gekündigt werden solle. Dann sei die Interessenlage die gleiche wie bei der beabsichtigten Kündigung eines Betriebsobmannes. Es sei davon auszugehen, daß die Zustimmung von vornherein verweigert sei und der Arbeitgeber sich deshalb an das Arbeitsgericht wenden müsse.

d) Dieser Auffassung vermag sich der Senat nicht anzuschließen. Als "Richter in eigener Sache" würde ein Mitglied des Betriebsrats nur dann tätig werden, wenn es über die beantragte Zustimmung zu seiner eigenen Kündigung mit entscheiden dürfte. Eine darüber hinausgehende Beschränkung seiner Befugnisse als Betriebsrat ist auch dann nicht sachlich gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber die Kündigung auch der übrigen Mitglieder des Betriebsrats wegen einer gemeinsam begangenen Pflichtverletzung beabsichtigt.

Es ist zwar nicht zu verkennen, daß alle Mitglieder des Betriebsrats in einem solchen Falle in einem gewissen Interessenkonflikt stehen, wenn sie über die Zustimmung zu Kündigungen zu entscheiden haben, die aus demselben Anlaß gegenüber ihren Betriebsratskollegen erfolgen sollen. Das kann jedoch kein ausschlaggebender Gesichtspunkt sein; denn Interessenkonflikte bei der Ausübung des Betriebsratsamts sind nicht ungewöhnlich. Sie kommen häufig schon deshalb vor, weil der Betriebsrat nach § 2 Abs. 1 BetrVG gehalten ist, mit dem Arbeitgeber im Zusammenwirken mit den im Betrieb



vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Das erfordert den oft schwierigen Ausgleich gegensätzlicher Interessen und kann es im gegebenen Fall gebieten, betrieblichen Belangen den Vorrang einzuräumen (vgl. Dietz-Richardi, aaO, § 2 Anm. 5 und BAG 2, 175 [179] = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG).

Wenn es um die Zustimmung nicht zur eigenen, sondern zu der Kündigung anderer Betriebsratsmitglieder geht, wird das jeweilige Betriebsratsmitglied auch dann, wenn der Antrag mit einer einheitlichen Pflichtverletzung begründet wird, nur mittelbar selbst betroffen. Die Mitglieder des Betriebsrats können auch dann nicht durch eine einheitliche Kündigung entlassen werden, sondern es bedarf mehrerer Kündigungen durch den Arbeitgeber, um die einzelvertraglichen Beziehungen zwischen ihm und den jeweiligen Mitgliedern des Betriebsrats zu beenden. Die Beklagte ist demgemäß auch nicht auf den Gedanken gekommen, sich von den Klägern durch eine dem Arbeitskampf zuzurechnende kollektive Maßnahme zu trennen, sondern hat individualrechtlich zu beurteilende Einzelkündigungen ausgesprochen.

e) Das bedeutet, daß der Betriebsrat auch dann, wenn die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung mehrerer oder aller seiner Mitglieder beantragt wird, für jedes Mitglied des Betriebsrats gesondert prüfen muß, ob eine außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. Es steht nicht im Ermessen des Betriebsrats, ob er der außerordentlichen Kündigung zustimmen will, sondern er ist verpflichtet, die Zustimmung zu erteilen, wenn für das jeweils betroffene Mitglied des Betriebsrats ein wichtiger Grund vorliegt (vgl. Dietz-Richardi, aaO, § 10 Anm. 10 mit weiteren Nachweisen; ferner BAG AP Nr. 1 zu § 103 BetrVG 1972 [zu III der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Der Betriebsrat kann sich demgemäß nicht darauf beschränken, die Zustimmung zu mehreren beabsichtigten Kündigungen aus allgemeinen Erwägungen zu er-

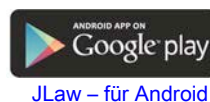


- 8 -

teilen oder zu verweigern. Er muß vielmehr unter Berücksichtigung der für die einzelnen Mitglieder des Betriebsrats nach § 626 Abs. 1 BGB wesentlichen Umstände von Fall zu Fall darüber befinden, ob es für den Arbeitgeber unzumutbar ist, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber den betroffenen Mitgliedern des Betriebsrats gleichartige oder gemeinsam begangene Pflichtverletzungen vorwirft. Eine Kündigung aus wichtigem Grunde nach § 626 Abs. 1 BGB ist - anders als z.B. nach § 64 SeemG - nicht bei bestimmten Gründen auf jeden Fall berechtigt, sondern nur dann, wenn dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Sogenannte absolute Kündigungsgründe gibt es nach dieser gesetzlichen Regelung nicht. Wenn mehrere Kündigungen vom Arbeitgeber aus demselben Anlaß oder wegen eines gleichartigen Kündigungssachverhaltes ausgesprochen werden, ist es deswegen durchaus möglich und unter Umständen sogar geboten, daß das Gericht die Wirksamkeit der von den gekündigten Arbeitnehmern angegriffenen Kündigungen unterschiedlich beurteilt. Ebenso muß der Betriebsrat in pflichtgemäßer Ausübung seiner Aufgaben bei der Entscheidung über die beantragte Zustimmung nach § 103 Abs. 1 BetrVG verfahren, weil er denselben Prüfungsmaßstab anzulegen hat (vgl. BAG wie vorher).

f) Es ist allerdings nicht auszuschließen, daß die durch die beabsichtigten Kündigungen nicht unmittelbar betroffenen Mitglieder des Betriebsrats sich wegen der auch ihnen bevorstehenden fristlosen Entlassungen dazu bewegen lassen, die Zustimmung auch dann zu verweigern, wenn ein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung ihrer Kollegen vorliegt, weil sie befürchten, sonst zugleich die Berechtigung der ihnen gegenüber beabsichtigten Kündigung anzuerkennen. Die bloße Besorgnis eines solchen Verhaltens, das eine Amtspflichtverletzung durch die jeweiligen Mitglieder des Betriebsrats darstellen würde und nach § 23 Abs. 1 BetrVG



mit einem Ausschluß aus dem Betriebsrat geahndet werden könnte, reicht jedoch nicht aus, die nicht unmittelbar betroffenen Mitglieder des Betriebsrats im Zustimmungsverfahren nach § 103 Abs. 1 BetrVG grundsätzlich von der Teilnahme an der Sitzung oder der Abstimmung auszuschließen (vgl. zu einem ähnlichen Fall einer nur möglichen Interessenkollision bei einer Abstimmung der Gesellschafter nach § 47 GmbHG: BGHZ 49, 183 [193]).

3. Die Auffassung des Senates, daß ein Mitglied des Betriebsrats nur über die Zustimmung zu seiner eigenen Kündigung nicht mitentscheiden darf, im übrigen seine gesetzlichen Rechte aber unberührt bleiben, wird bestätigt durch die gesetzliche Regelung der Einschränkung der Stimmrechte eines Vereinsmitgliedes, eines Gesellschafters oder eines Genossen in § 34 BGB, § 47 Abs. 4 GmbHG, § 136 Abs. 1 AktG und § 43 Abs. 6 GenG. Auch diese Vorschriften beruhen auf dem Rechtsgrundsatz, daß kein Mitglied eines Personenverbandes Richter in eigener Sache sein kann (vgl. Scholz, GmbHG, 4. Aufl., § 47 Anm. 14). Sie stellen aber nicht generell und abstrakt darauf ab, ob ein Interessenkonflikt vorliegen kann, sondern beschränken den Ausschluß des Stimmrechtes auf besondere Tatbestände, bei denen die Gefahr eines Interessenwiderstreites besonders nahe liegt (vgl. Erman-Westermann, BGB, 5. Aufl., § 34 Anm. 2; BGB-RGRK, 12. Aufl., § 34 Anm. 2; Soergel-Siebert, BGB, 10. Aufl., § 34 Anm. 2; Schmidt in Hachenburg, GmbHG, 6. Aufl., § 47 Anm. 19c; Zöllner, Die Schranken mitgliedschaftlicher Stimmrechtsmacht bei den privatrechtlichen Personenverbänden, München und Berlin 1963 S. 146 ff. [161], und OLG Köln, NJW 1968, 992). Eine ausdehnende Auslegung der gesetzlich genannten Beschränkungen des Stimmrechtes ist nach der herrschenden Auffassung nicht zulässig (a.A. wohl Staudinger-Coing, BGB, 11. Aufl., § 34 Anm. 3).

Nach den genannten Bestimmungen kann u.a. niemand das Stimmrecht ausüben, wenn darüber Beschluß gefaßt wird, ob mit ihm ein Rechtsgeschäft vorgenommen oder gegen ihn ein Anspruch geltend gemacht werden soll. Dieser Tatbestand ist



mit der Zustimmung über die beabsichtigte Kündigung eines Mitglieds des Betriebsrats vergleichbar, weil darunter auch die beabsichtigte Kündigung eines Gesellschafters fällt (vgl. Schmidt, aaO). Wenn über die Einleitung eines Prozesses oder die Geltendmachung eines Anspruches gegen mehrere Gesellschafter beschlossen werden soll, reicht es für den Stimmrechtsausschluß der nicht unmittelbar Betroffenen nicht aus, wenn es nur um gleichartige Ansprüche geht (vgl. Zöllner in Kölner Kommentar zum Aktiengesetz, § 136 Anm. 23, und Zöllner, aaO, S. 219). Streitig ist im Schrifttum nur, ob dann, wenn gegen mehrere Gesellschafter Ansprüche aus "demselben Rechtsgrunde" geltend gemacht werden sollen, auch bei getrennter Abstimmung der jeweils nicht unmittelbar Betroffene mitabstimmen kann (vgl. Zöllner, aaO, mit weiteren Nachweisen). Darauf kommt es für die im Streitfall zu entscheidende Rechtsfrage nicht an. Der Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung mehrerer Mitglieder des Betriebsrats wegen eines im wesentlichen gleichgelagerten Kündigungssachverhaltes kann wegen der Notwendigkeit, eine auf die Person des unmittelbar betroffenen Mitglieds des Betriebsrats abgestellte Interessenabwägung vorzunehmen, nur der Tatbestand gleichgestellt werden, daß über die Geltendmachung "gleichartiger" Ansprüche gegen mehrere Gesellschafter abzustimmen ist.

4. Der Senat brauchte demgemäß nicht zu der vom Landesarbeitsgericht behandelten umstrittenen Frage Stellung zu nehmen, ob der Arbeitgeber dann, wenn alle Mitglieder des Betriebsrats zeitweilig verhindert oder von der Abstimmung ausgeschlossen sind, ohne Zustimmung kündigen kann, oder ob er zuvor in entsprechender Anwendung des § 103 Abs. 2 BetrVG die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung erwirken muß.

gez.: Dr. Gröninger

Hillebrecht

Dr. Jobs

Fink

Hammel



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)