

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

Gesetz: BetrVG 1972 §§ 26, 27, 28, 36

Leitsätze:

1. Der Betriebsrat kann die Ausübung der Mitbestimmung bei Kündigungen (§ 102 BetrVG) einem besonderen Ausschuß (Personalausschuß) zur selbständigen Erledigung übertragen. In diesem Fall ist der Vorsitzende des Ausschusses berechtigt, die Erklärungen des Arbeitgebers im Anhörungsverfahren gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG entgegenzunehmen.
2. Die Kündigung ist nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG nicht nur dann unwirksam, wenn der Arbeitgeber kündigt, ohne überhaupt zuvor den Betriebsrat eingeschaltet zu haben, sondern auch dann, wenn dem Arbeitgeber bei Durchführung der Anhörung Fehler unterlaufen (Bestätigung von BAG AP Nr. 2 zu § 102 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtl. Sammlung des Gerichts bestimmt).
3. Dagegen wirken sich auf die Ordnungsmäßigkeit der Anhörung in aller Regel solche Mängel nicht aus, die in den Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich des Betriebsrats fallen, auch wenn der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung weiß oder vermuten kann, daß die Behandlung der Angelegenheit durch den Betriebsrat nicht fehlerfrei gewesen ist.

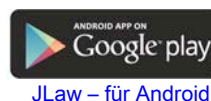
Aktenzeichen: 2 AZR 266/74

Urteil des BAG vom 4. August 1975

LAG Baden-Württemberg
(Mannheim) .



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 Sa 16/74 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Urteilstenor zugestellt
am 4. August 1975

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 31. Juli 1975 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Müller und Baerbaum für Recht erkannt:

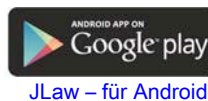
Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 9. April 1974 - 7 Sa 16/74 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten seit Oktober 1970 als Zimmerer und seit Mai 1972 aufgrund einer Änderungskündigung als Bauhelfer beschäftigt. Am 21. Mai 1973 teilte die Beklagte dem Vorsitzenden des Personalausschusses unter Angabe der Gründe mit, daß sie eine ordentliche Kündigung des Klägers beabsichtige. Dem aus drei Mitgliedern bestehenden Personalausschuß hat der für den Betrieb der Beklagten gewählte Betriebsrat die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte in personellen Angelegenheiten übertragen.

Noch am 21. Mai 1973 verständigte der Vorsitzende des Ausschusses ein weiteres, im Betrieb anwesendes Ausschußmitglied von der beabsichtigten Kündigung und kam mit ihm überein, daß gegen die Kündigung keine Einwendungen zu erheben seien. Anschließend telefonierte der Vorsitzende mit dem dritten Ausschußmitglied, das zu diesem Zeitpunkt auf einer auswärtigen Baustelle tätig war und das sich ebenfalls mit der beabsichtigten Kündigung einverstanden erklärte. Nachdem der Vorsitzende des Personalausschusses der Beklagten mitgeteilt hatte, daß der Betriebsrat gegen die Kündigung des Klägers nichts einzuwenden habe, hat die Beklagte noch am 21. Mai 1973 dem Kläger zum 29. Mai 1973 gekündigt. Sie wußte bei Ausspruch der Kündigung, daß der Personalausschuß über die beabsichtigte Kündigung nicht in einer Sitzung beraten hatte.

Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis durch diese Kündigung nicht aufgelöst sei. Er hat vorgetragen, die Kündigung sei schon deshalb unwirksam, weil der Personalausschuß nicht aufgrund einer ordnungsgemäßen Sitzung Stellung genommen und die Beklagte diesen Mangel gekannt habe; überdies sei die Kündigung sozial ungerechtfertigt.



Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat vorgetragen, sie habe ihre Anhörungspflicht nach § 102 Abs. 1 BetrVG nicht verletzt. Es sei dem Personalausschuß überlassen gewesen, in welcher Form er über die beabsichtigte Kündigung habe beraten wollen. Der Personalausschuß sei zudem eine Woche vor dem Ausspruch der Kündigung schon einmal mit dem Arbeitsverhältnis des Klägers befaßt und sich dabei einig gewesen, daß bei einem weiteren Vorfall keine Einwendungen gegen eine Kündigung erhoben werden könnten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Es hat ausgeführt, die Kündigung sei unwirksam, weil es an einer ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrates fehle. Die Anhörung bestehe darin, daß eine Stellungnahme des Betriebsrates zur beabsichtigten Kündigung herbeizuführen sei, die durch einen Beschluß des Betriebsrates zu erfolgen habe. Ein Umlaufverfahren genüge nicht. Es brauche deshalb nicht entschieden zu werden, ob an sich die Anhörung eines Betriebsausschusses genüge.

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

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet, weil das Landesarbeitsgericht zu Unrecht angenommen hat, die Kündigung sei ohne ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates nach Maßgabe des § 102 Abs. 1 BetrVG ausgesprochen worden und deshalb unwirksam.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Frage offen gelassen, ob die Mitteilung der Kündigungsabsicht durch die Beklagte an den Vorsitzenden des Personalausschusses und die Betei-



ligung dieses Ausschusses im Anhörungsverfahren nach § 102 Abs. 1 BetrVG dem Gesetz genügt. Die Frage ist zu bejahen.

1. Wie der Senat schon in seinem Urteil vom 28. Februar 1974 entschieden hat (AP Nr. 2 zu § 102 BetrVG 1972 = AR-Blattei "Betriebsverfassung XIV C" Entsch. 33 m. Anm. v. Herschel = ArbuR 1975, 123 m. Anm. v. Zachert = SAE 1975, 109 m. Anm. v. Meisel, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; vgl. auch Eich, DB 1975, 1603, sowie Gester und Zachert, ArbR d. Gegenw. Bd. 12 [1975] S. 87, alle mit weiteren Hinweisen), ist zur Entgegennahme der Erklärung des Arbeitgebers über seine Kündigungsabsicht nicht jedes Betriebsratsmitglied berechtigt, sondern gemäß § 26 Abs. 3 Satz 2 BetrVG im Grundsatz nur der Betriebsratsvorsitzende und im Falle der Verhinderung dessen Stellvertreter. Ist jedoch die Mitbestimmung bei Kündigungen (§ 102 BetrVG) zur selbständigen Erledigung einem besonderen Ausschuß des Betriebsrates (§ 28 BetrVG) übertragen, dann ist der Vorsitzende dieses Ausschusses für die Entgegennahme der Erklärung zuständig (Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 26 Anm. 34). Daran hat sich die Beklagte gehalten.

2. Gegen die Beteiligung des Personalausschusses bestehen im Streitfall keine Bedenken. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der für den Betrieb der Beklagten gewählte Betriebsrat in seiner Geschäftsordnung die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte in personellen Angelegenheiten dem von ihm als weiteren Ausschuß gebildeten Personalausschuß zur selbständigen Erledigung übertragen. Das ist nach § 28 Abs. 1 BetrVG zulässig. Die für die Übertragung des Aufgabengebiets gemäß § 28 Abs. 1 Satz 2 in Verbindung mit § 27 Abs. 3 Satz 3 BetrVG notwendige Schriftform ist durch die Aufnahme in die Geschäftsordnung erfüllt, da diese ihrerseits der Schriftform bedarf (§ 36 BetrVG). Damit ist die Zuständigkeit des Personalausschusses für das Anhörungsverfahren nach § 102



BetrVG begründet (ebenso Brill, ArbuR 1975, 15 [19]; Dietz-Richardi, aaO, § 28 Anm. 21, § 102 Anm. 38 und 41; Fabricius-Kraft-Thiele-Wiese, BetrVG, § 102 Anm. 10; alle mit weiteren Hinweisen).

3. Soweit im folgenden von der Beteiligung des Betriebsrates die Rede ist, gilt das in gleicher Weise für den hier beteiligten Personalausschuß.

II. Entgegen der Ansicht beider Vorinstanzen hat die Beklagte ihrer Anhörungspflicht aus § 102 Abs. 1 BetrVG genügt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat der Beklagten angelastet, daß der von dem Vorsitzenden des Personalausschusses erklärten Zustimmung zur Kündigung des Klägers kein ordnungsgemäß gefaßter Beschluß des Ausschusses zugrunde gelegen und die Beklagte dies gewußt habe. Da sie den Ausschußvorsitzenden darauf nicht hingewiesen habe, fehle es an einer Anhörung, wie sie das Gesetz verlange. Mit dieser Rechtsansicht, die in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum früheren § 66 Abs. 1 BetrVG 1952 eine gewisse Stütze finden mag, wird das angefochtene Urteil der neuen Gesetzeslage nicht gerecht.

2. Die vor jeder vom Arbeitgeber beabsichtigten Kündigung erforderliche Anhörung des Betriebsrates (oder eines besonderen Ausschusses) vollzieht sich gemäß § 102 Abs. 1 und 2 BetrVG in zwei aufeinanderfolgenden Verfahrensabschnitten. Diese sind nach ihrem Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich voneinander abzugrenzen. Zunächst hat der Arbeitgeber unter Beachtung der in § 102 Abs. 1 BetrVG umschriebenen Erfordernisse das Anhörungsverfahren einzuleiten. Allein dazu ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet (vgl. Richardi, Anm. Ziff. 1 b zu BAG AP Nr. 2 zu § 70 PersVG Kündigung; Meisel, Anm. SAE 1975, 114 [116 zu Ziff. 10]).



Im Anschluß daran ist es die Aufgabe des Betriebsrates, sich mit der beabsichtigten Kündigung zu befassen und darüber zu entscheiden, ob und in welchem Sinne er Stellung nehmen will. Diese grundsätzliche Trennung zwischen dem Verantwortungsbereich des Arbeitgebers einerseits und dem des Betriebsrates andererseits hat der Senat bereits in seinem Urteil vom 28. März 1974 (AP Nr. 3 zu § 102 BetrVG 1972 m. Anm. v. Herschel = SAE 1975, 112 m. Anm. v. Meisel [zu I 2 c der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) herausgestellt, ohne daraus allerdings Folgerungen für einen Sachverhalt zu ziehen, wie er hier vorliegt.

3. Die Trennung der beiden Verantwortungsbereiche ist wesentlich für die Entscheidung der Frage, wann eine Kündigung im Sinne des § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG "ohne Anhörung des Betriebsrates ausgesprochen", d.h. fehlerhaft und deswegen unwirksam ist. Da im Regelungsbereich des § 102 Abs. 1 BetrVG sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Betriebsrat Fehler unterlaufen können, ermöglicht diese Abgrenzung eine sachgerechte Lösung, wem im einzelnen der Fehler zuzurechnen ist. Nur wenn der Arbeitgeber bei der ihm obliegenden Einleitung des Anhörungsverfahrens einen Fehler begeht, liegt darin eine Verletzung des § 102 Abs. 1 BetrVG. Nur in diesem Falle ist die Kündigung unwirksam.

a) Im Einzelfall mangelt es an einer "Anhörung" im Sinne des § 102 Abs. 1 BetrVG nicht nur dann, wenn der Arbeitgeber kündigt, ohne überhaupt mit dem Betriebsrat in Verbindung getreten zu sein, sondern auch in den Fällen, in denen der Arbeitgeber seine Mitteilungspflichten (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 102 BetrVG 1972 [zu I 1 der Gründe]) nicht richtig, insbesondere nicht ausführlich genug erfüllt. Ebenso gehört hierher der vom Senat bereits entschiedene Fall (vgl. BAG wie vorher), daß der Betriebsratsvorsitzende allein nach der Mitteilung der Kündigungsabsicht der Kündigung sofort zustimmt und der Arbeitgeber daraufhin kündigt,



weil bei einem solchen Sachverhalt das Anhörungsverfahren auf der Arbeitgeberseite noch nicht abgeschlossen ist.

b) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann der Beklagten nicht vorgeworfen werden, daß sie in ihrem Verantwortungsbereich den Erfordernissen des Anhörungsverfahrens nicht genügt habe. Der Vorsitzende des Personalausschusses hat alle nötigen Mitteilungen zur Kündigungsabsicht der Beklagten erhalten. Die Beklagte hat erst, nachdem ihr der Ausschußvorsitzende als Stellungnahme des Ausschusses dessen Zustimmung zur Kündigung mitgeteilt hatte, die Kündigung gegenüber dem Kläger ausgesprochen. Deshalb kann dieser Verfahrensabschnitt, für den die Beklagte verantwortlich ist, bei den weiteren Erörterungen außer Betracht bleiben.

III. Ohne Auswirkungen auf die Ordnungsmäßigkeit des Anhörungsverfahrens im Sinne des § 102 Abs. 1 BetrVG sind demgegenüber im Grundsatz solche Mängel, die in dem Bereich vorkommen, für den der Betriebsrat zuständig und verantwortlich ist. Gemeint sind beispielsweise die Fälle, daß der Betriebsrat (oder der zuständige Ausschuß) bei der Beschlussfassung fehlerhaft besetzt gewesen ist, etwa weil ein Mitglied oder Ersatzmitglied nicht geladen oder ein Ersatzmitglied nicht nachgerückt war, der Betriebsrat nicht in einer ordnungsmäßig einberufenen Sitzung, sondern im Umlaufverfahren seinen Beschluß gefaßt oder der Arbeitgeber an der Sitzung teilgenommen hat, obwohl er nicht teilnehmen durfte (vgl. § 29 Abs. 4 in Verb. mit § 30 Satz 4 BetrVG). Das bedeutet, daß Fehler bei der Willensbildung des Betriebsrates das Anhörungsverfahren grundsätzlich nicht berühren und daher im Ergebnis der Arbeitnehmer, dem gekündigt wird, das Risiko trägt, wenn der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß tätig geworden ist.

1. Auszugehen ist von dem für das gesamte Betriebsverfassungsrecht geltenden Grundsatz, daß der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben selbständig und eigenverantwortlich

wahrzunehmen hat. Der Arbeitgeber kann und darf sich nicht in die Amtsführung des Betriebsrates einmischen. Soweit der Betriebsrat im Rahmen des Anhörungsverfahrens gemäß § 102 BetrVG beteiligt ist, ist es seine Sache, ob und wie er tätig werden, insbesondere welche Verfahrensweise er befolgen will. Der Arbeitgeber ist nicht befugt, den Betriebsrat dazu anzuhalten, seine Stellungnahme zu einer beabsichtigten Kündigung aufgrund einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung abzugeben (vgl. A. Hueck, Anm. zu BAG AP Nr. 25 zu § 66 BetrVG; Meisel, aaO, [S. 116 zu Ziff. 10]). Eine Kontrolle des Betriebsrates in seinem Amtsbereich, die ohnehin nicht geeignet ist, nichtige Beschlüsse zu verhindern, läßt sich nicht aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit herleiten, wie er in § 2 Abs. 1 BetrVG niedergelegt ist. Würde der Arbeitgeber in dieser Weise tätig, dann könnte ihm mit Recht der Vorwurf der unbefugten Einmischung in die Angelegenheiten des Betriebsrates gemacht werden (vgl. BAG 17, 133 [136] = AP Nr. 25 zu § 66 BetrVG).

Das gilt ebenso für den Fall, daß der zuständige Repräsentant des Betriebsrates, nachdem der Arbeitgeber seine Kündigungsabsicht mitgeteilt hat, allein eine Stellungnahme zu der beabsichtigten Kündigung abgibt. Auch hier ist der Arbeitgeber grundsätzlich weder berechtigt noch verpflichtet, ehe er kündigt, noch einmal auf einen Beschluß des Betriebsrates hinzuwirken. Soweit der Senat hierzu früher eine andere Auffassung vertreten hat (vgl. BAG 12, 174 [177] = AP Nr. 20 zu § 66 BetrVG und AP Nr. 2 zu § 70 PersVG Kündigung), wird daran unter der Geltung des § 102 BetrVG nicht mehr festgehalten. Daß auch hier der Arbeitgeber seine Anhörungspflicht verletzen kann, ist bereits oben zu II 3 a ausgeführt.

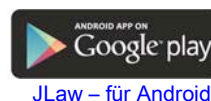
2. Die Einleitung des Anhörungsverfahrens durch den Arbeitgeber hat zwar den Zweck, den Betriebsrat zu einer Stellungnahme zu der beabsichtigten Kündigung zu veranlassen, damit der Arbeitgeber die Überlegungen des Betriebsrates bei seinem Kündigungsentschluß berücksichtigen



kann (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 102 BetrVG 1972 [zu I der Gründe]). Daraus folgt aber nicht, daß die Anhörung nur dann wirksam durchgeführt ist, wenn der Betriebsrat überhaupt Stellung genommen hat. Wie die Fristbestimmung in § 102 Abs. 2 Satz 1 und 2 BetrVG zeigt, ist völliges Schweigen des Betriebsrates auf die Mitteilung des Arbeitgebers hin in jedem Falle eine rechtlich mögliche Reaktion des Betriebsrates. Die Folge hieraus hat nicht der Arbeitgeber, sondern kraft der gesetzlichen Fiktion der Zustimmung der Arbeitnehmer zu tragen; denn der Arbeitgeber kann nach Fristablauf ohne Rücksicht auf das Beteiligungsrecht kündigen (vgl. auch BAG AP Nr. 3 zu § 102 BetrVG 1972 [zu I 2 c der Gründe]).

3. Dieser Rechtsnachteil trifft den Arbeitnehmer nicht nur, wenn der Betriebsrat nichts tut, sondern muß ihn erst recht in dem weniger schwerwiegenden Falle treffen, in dem der Betriebsrat tätig wird und sein Repräsentant dem Arbeitgeber eine Stellungnahme zu der beabsichtigten Kündigung mitteilt, auch wenn diese in einem fehlerhaften Verfahren zustandegekommen ist. Kann der Arbeitgeber aus der Mitteilung entnehmen, daß der Betriebsrat eine weitere Erörterung des Falles nicht wünscht, es sich also um eine abschließende Stellungnahme der zuständigen Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat oder Ausschuß) handelt, dann ist das Anhörungsverfahren beendet und der Arbeitgeber kann wirksam kündigen. Vom Arbeitgeber in einem solchen Falle noch den Ablauf der Fristen des § 102 Abs. 2 BetrVG zu verlangen, ehe er kündigt, wäre überflüssiger Formalismus. Der Arbeitnehmer gewinnt damit keinen Vorteil, weil er nicht mehr damit rechnen kann, daß der Betriebsrat mehr als geschehen für ihn tut, und weil der Betriebsrat nach Fristablauf ohnehin nichts mehr für den Arbeitnehmer bewirken kann.

Der Arbeitgeber kann demnach vor Fristablauf aufgrund einer - wenn auch möglicherweise fehlerhaften - Stellungnahme des zuständigen Gremiums in aller Regel zulässigerweise die Kündigung aussprechen. Solange allerdings der

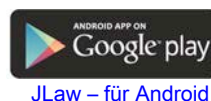


Arbeitgeber mit der Möglichkeit rechnen muß, daß einer allein vom Vorsitzenden abgegebenen Erklärung noch eine Stellungnahme des zuständigen Gremiums folgen könnte, muß er die beabsichtigte Kündigung bis zu einer entsprechenden Klarstellung, längstens bis zum Ablauf einer der Fristen des § 102 Abs. 2 BetrVG zurückstellen (vgl. Herschel, Anm. Ziff. III 2 zu AP Nr. 3 zu § 102 BetrVG 1972).

4. Der Grundsatz, daß Mängel bei der Willensbildung des Betriebsrates nicht dem Arbeitgeber anzulasten sind, gilt im allgemeinen auch dann, wenn der Arbeitgeber weiß oder vermuten kann, daß das Verfahren des Betriebsrates nicht fehlerfrei verlaufen ist. Auf diesen subjektiven Umstand kann es schon deshalb nicht ankommen, weil sonst die Gültigkeit des Anhörungsverfahrens von dem Zufall abhinge, welche Kenntnis der Arbeitgeber von betriebsrats-internen Vorgängen hat, und dadurch eine erhebliche Rechtsunsicherheit entstehen würde.

Wegen der Zufälligkeit der Kenntnis des Arbeitgebers - von seiner mangelnden Kontrollbefugnis ganz abgesehen (s. oben zu III 1) -, ist es auch nicht möglich, hier das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) dafür heranzuziehen, dem Arbeitgeber unter besonderen Umständen, etwa bei Offensichtlichkeit des Verfahrensfehlers, die Fehlerhaftigkeit der Willensbildung des Betriebsrates zuzurechnen (a.A. Eich, aaO, S. 1604 zu A 3).

Es kommt hinzu, daß die neue Regelung die Rechtslage bei der Beteiligung des Betriebsrates in Kündigungssachen durch Einführung der Unwirksamkeit einer ohne seine Anhörung ausgesprochenen Kündigung entgegen dem früheren Recht eindeutig objektiviert hat. Das Bundesarbeitsgericht hatte dem bisherigen § 66 Abs. 1 BetrVG 1952, in dem die Anhörung des Betriebsrates jedenfalls nicht ausdrücklich als Wirksamkeitsvoraussetzung gestaltet war, dadurch Geltung verschafft, daß der Arbeitgeber bei rechtswidriger, vorsätzlicher und schuldhafter Nichtanhörung des Betriebs-



rates sich nicht auf die soziale Rechtfertigung der (ordentlichen) Kündigung berufen konnte (vgl. die zusammenfassende Darstellung bei Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 102 Anm. 2). Damit waren subjektive Umstände im Arbeitgeberbereich in das Anhörungsverfahren eingeflossen, die nach der Neuregelung keine Rolle mehr spielen können.

5. Aus allen diesen Gründen ist als Regel davon auszugehen, daß Fehler, die bei der betriebsratsinternen Behandlung des Falles auftreten, sich nicht zum Nachteil des Arbeitgebers bei der Erfüllung der Anhörungspflicht, sondern im Ergebnis zum Nachteil des Arbeitnehmers auswirken, wenn der ihm vom Gesetzgeber durch die Beteiligung des Betriebsrates zugesicherte Schutz bei Kündigungen nicht in der vorgesehenen Weise gewährt worden ist. Deswegen ist der Arbeitnehmer aber nicht schutzlos. Abgesehen von dem ihm verbleibenden individuellen Kündigungsschutz (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 [zu II der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) kann er und können mit ihm seine Arbeitskollegen auch im Verhältnis zum Betriebsrat jeweils bei dessen Wahl dafür sorgen, daß nur solche Kandidaten gewählt werden, die in der Lage sind, ihre Amtspflichten sorgfältig zu erfüllen. Auch ist an die Möglichkeit der Amtsenthebung gemäß § 23 BetrVG zu denken. Schließlich kann die hier vertretene Auffassung dazu führen, daß durch Schulungsmaßnahmen die für die Amtsführung des Betriebsrates notwendigen Kenntnisse erweitert und dadurch Fehler bei der Ausübung der Beteiligungsrechte vermieden werden (vgl. insoweit Zachert, ArbuR 1975, 126 [128 zu Ziff. 7]).

6. Eine Besonderheit, d.h. eine Ausnahme von dem Grundsatz, daß Fehler des Betriebsrates die Wirksamkeit der Anhörung nicht berühren, kann dann anzuerkennen sein, wenn der Arbeitgeber es ist, der durch unsachgemäßes Verhalten (vgl. den Fall BAG AP Nr. 3 zu § 102 BetrVG 1972) Mängel bei der Beteiligung des Betriebsrates veranlaßt. In Fällen dieser Art ist durchaus zu erwägen, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, auf Mängel bei der Willensbildung des Be-

gez.: Dr. Gröninger Hillebrecht Roeper
 Dr. Müller Baerbaum




 ANDROID APP ON
Google play
 JLaw – für Android

