

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

24. APR. 1969

Gesetz: KSchG § 13; BetrVG §§ 21 ff., 37, 53 Abs. 2

Leitsatz:

Dem Mitglied des Betriebsrates steht der Kündigungsschutz des § 13 Abs. 1 KSchG auch bei einer Kündigung zu, die zum Zwecke der Änderung der Vertragsbedingungen erfolgt und die nicht nur gegenüber dem Betriebsratsmitglied, sondern gegenüber allen Arbeitnehmern des Betriebes oder einer Betriebsabteilung ausgesprochen wird, d. h. bei der sogenannten Massen- und Gruppenänderungskündigung (Ergänzung zu BAG 5, 214 = AP Nr. 10 zu § 13 KSchG).

Aktenzeichen: 2 AZR 319/68

Urteil des BAG vom 24. April 1969

LAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 319/68

2 Sa 16/68 Schleswig-Holstein

47

Verkündet
am 24. April 1969

gez. Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. April 1969 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Dr. Thomas sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Kaulen und Neumann für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 9. Mai 1968 - 2 Sa 16/68 - aufgehoben.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 29. November 1967 - 1 Ca 602/67 (1 Ca 222/67) - abgeändert.

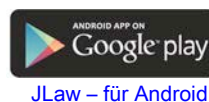
Es wird festgestellt, daß die Kündigung der Beklagten vom 30. März 1967 unwirksam ist.

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit dem 24. Februar 1948 als angelernter Arbeiter im Betrieb der Beklagten beschäftigt, zuletzt in der Abteilung Vulkanisation. Er gehört dem Betriebsrat an. Am 30. März 1967 bot die Beklagte dem Kläger und allen anderen Arbeitern der Vulkanisierungsabteilung an, sie in Zukunft nicht mehr wie bisher nach der Lohngruppe 4 - 5, sondern der nächstniedrigeren Gruppe 4 zu entlohnen; zur Begründung gab sie an, daß die für diese Abteilung neu angeschafften Maschinen jetzt die Schwerarbeit verrichteten, die bisher zur Anwendung der besseren Lohngruppe geführt habe. Gleichzeitig sprach die Beklagte für den Fall der Ablehnung ihres Angebots die Kündigung der Arbeitsverhältnisse zum nächstzulässigen Termin aus. Während die übrigen Arbeiter der Abteilung auf das Änderungsangebot eingingen, lehnte es der Kläger ab.

Unter Hinweis auf den Schutz, den § 13 KSchG den Betriebsratsmitgliedern vor einer ordentlichen Kündigung gewährt, hat er Klage erhoben mit dem Antrage festzustellen, daß die Änderungskündigung vom 30. März 1967 unwirksam sei.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrage der Beklagten gemäß die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Nach § 13 Abs. 1 KSchG ist - von der hier nicht in Rede stehenden Kündigung aus wichtigem Grunde abgesehen - die Kündigung eines dem Betriebsrat angehörigen Arbeitnehmers unzulässig.

Unter die Kündigungsverbote und Kündigungserschwernisse des Kündigungsschutzgesetzes fällt auch, wie das Bundesarbeitsgericht schon vielfach entschieden hat (vgl. BAG 4, 1 u. 22 = AP Nr. 33 zu § 1 KSchG), die Änderungskündigung. Das gilt auch für die einem Betriebsratsmitglied gegenüber ausgesprochene

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Änderungskündigung (vgl. BAG 5, 214 = AP Nr. 10 zu § 13 KSchG).

In dieser letztgenannten Entscheidung, in der es sich um eine lediglich einem einzelnen Betriebsratsmitglied gegenüber zum Zwecke der richtigen tariflichen Einstufung ausgesprochene Änderungskündigung handelte, hatte das Bundesarbeitsgericht noch offengelassen, ob der Schutz des § 13 KSchG auch für Änderungskündigungen gilt, die nicht nur dem Betriebsratsmitglied gegenüber, sondern gleichzeitig allen Arbeitnehmern seiner Arbeitsgruppe zum Zwecke einer gleichmäßigen Änderung der Arbeitsbedingungen ausgesprochen werden. In der Rechtslehre, die dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 5, 214) durchweg zugestimmt hat, wird überwiegend angenommen, daß bei solcher Art Änderungskündigung der Schutz des § 13 KSchG für das mitbetroffene Betriebsratsmitglied entfalle.

Die Gründe, die das Bundesarbeitsgericht damals bewogen haben, dem Betriebsratsmitglied gegen eine ihm allein zugegangene Änderungskündigung den Schutz des § 13 KSchG zuzubilligen, greifen aber auch bei einer Gruppen- oder Massenänderungskündigung durch, nämlich der Wortlaut des Gesetzes, sein umfassender Schutz, sein Sinn und Zweck sowie seine Stellung und Aufgabe im Gefüge weiterer arbeitsrechtlicher Gesetze. Die von der Rechtslehre vornehmlich aus dem Verbot einer Besserstellung der Betriebsratsmitglieder hergeleiteten Bedenken (vgl. Auffarth-Müller, Kündigungsschutzgesetz, § 13 RNr. 9; Dietz, Betriebsverfassungsgesetz, 4. Aufl., § 53 Anm. 17 a; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Betriebsverfassungsgesetz, 7. Aufl., § 53 RNr. 22; Frey, Die Zulässigkeit einer Änderungskündigung gegenüber Betriebsratsmitgliedern, Schwerbeschädigten und Müttern, Die BetrVerf. 1958, 151 ff; Herschel, Anm. zu BAG vom 25. Februar 1968, ArbuR 1958, 286 f.; Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 6. Aufl., § 13 RNr. 9 a; Linke, Grenzen des Kündigungsschutzes der Betriebsratsmitglieder, BB 1955, 385 ff.; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. III, 2. Aufl., S. 157; Nikisch, Die sogenannte Änderungskündigung, Festschrift für Sitzler, S. 265 ff.,



insbes. S. 284 f.; Nikisch, Probleme des Kündigungsschutzrechts, DB 1956, 1133 in Ziff. III 3; Rohlfing-Rewolle, Kündigungsschutzgesetz, § 13 Anm. IV 9; Strobelt, Die Zulässigkeit von Änderungskündigungen gegenüber Betriebs- und Personalratsmitgliedern, RdA 1967, 205 ff.) sind im Kern bereits in dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts widerlegt.

1. Auszugehen ist zunächst vom Wortlaut des Gesetzes. § 13 KSchG erklärt die gegenüber einem Betriebsratsmitglied ausgesprochene Kündigung für unwirksam. Von diesem Grundsatz nimmt § 13 diejenigen Kündigungen aus, die der Arbeitgeber aus wichtigem Grund (Abs. 1 Halbs. 2) oder aus Anlaß einer Betriebsstillegung (Abs. 2) ausspricht. Stellt aber ein Gesetz einen Grundsatz auf und erklärt es gleichzeitig selbst bestimmte Ausnahmen für zulässig, so ist anzunehmen, daß der Gesetzgeber weitere Ausnahmen nicht zulassen wollte, es sei denn, daß den speziell normierten Ausnahmen ein allgemeines Ausnahmeprinzip zugrunde liegt, was hier ersichtlich nicht der Fall ist. Wenn also der Gesetzgeber zwar die Stillegung, aber nicht auch die als Erscheinung im Wirtschaftsleben allgemein bekannte Gruppen- und Massenänderungskündigung erwähnt, so ist anzunehmen, daß er den Schutz des Betriebsratsmitglieds für den Fall einer Gruppen- oder Massenänderungskündigung nicht ausnehmen wollte. Dabei ist noch zu bedenken, daß der Arbeitgeber sich zum Ausspruch einer Gruppen- oder Massenänderungskündigung vielfach bei ähnlichen, wenn auch weniger starken wirtschaftlichen Schwierigkeiten, als sie bei der Stillegung bestehen, veranlaßt sehen mag. Das Gesetz läßt jedoch nicht schon dann, wenn betrieblich eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen geboten erscheint, sondern erst mit der Stillegung des Betriebes oder einer Betriebsabteilung die Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes zu.

2. Der Schutz, den § 13 KSchG gewährt, ist ein auf das Arbeitsverhältnis im ganzen bezogener Schutz. Er läßt sich nicht etwa, wie das Frey, aaO, S. 153; Linke, aaO, S. 386 und Strobelt, aaO, S. 206 für die Massenänderungskündigung meinen, unter Abtrennung der von der Änderungskündigung betroffenen Arbeits-



bedingungen auf das restliche Arbeitsverhältnis, auf den Arbeitsplatz als solchen oder die bloße Zugehörigkeit zum Betriebe beschränken. Denn die einzelnen Arbeitsbedingungen sind notwendiger Bestandteil des Arbeitsverhältnisses und lassen sich nicht gesondert kündigen. Die Änderungskündigung ist vielmehr ihrem Wesen nach eine vollständige und echte Kündigung, weil sie für den Fall der Nichtannahme der angebotenen Vertragsänderung das Arbeitsverhältnis ganz beenden soll (vgl. BAG, aaO). Das trifft sowohl für eine einzelne Änderungskündigung wie für gebündelte Änderungskündigungen zu, für die insoweit nichts besonderes gelten kann.

3. Der gesetzgeberische Zweck des § 13 KSchG liegt, worauf das Bundesarbeitsgericht schon in seiner ersten Entscheidung (BAG 5, 214) hingewiesen hat, darin, den Mitgliedern des Betriebsrats ein ungestörtes Arbeiten zu sichern. Mit diesem Zweck wäre jede Durchlöcherung des absoluten Kündigungsschutzes des § 13 unvereinbar. Wie das Bundesarbeitsgericht schon mehrfach betont hat, folgt aus §§ 21 ff. BetrVG, daß der Betriebsrat als ganzes auf die Dauer der Wahlperiode in seiner personellen Zusammensetzung unverändert erhalten bleiben soll. Hinter diesem Grundsatz der Stetigkeit der Arbeit im Betriebsrat müssen auch betriebliche Erfordernisse zurücktreten (vgl. Urteil des erkennenden Senats vom 12. Dezember 1968 Leitsatz in NJW 69, 813 und Urteil des Ersten Senats vom 10. September 1968, DB 68, 1761, beide zur Veröffentlichung in der amtlichen Sammlung bestimmt). Wird einem dem Betriebsrat angehörigen Arbeitnehmer gekündigt, so wird dadurch nicht nur dessen Arbeitsverhältnis, sondern auch zugleich sein Amt gefährdet. Denn er kann das Amt nur so lange ausüben, als er dem Betriebe angehört. Auch jede Änderungskündigung gefährdet die Stetigkeit des Betriebsrats, und zwar gleichgültig, ob es sich um eine einzelne Kündigung oder um gebündelte Kündigungen handelt. Denn sie würde, wenn man sie dem Betriebsratsmitglied gegenüber für zulässig erachten wollte, diesen zwingen, selbst für die Stetigkeit im Betriebe zu sorgen. Er müßte, um weiterhin im Betriebe und Betriebsrat tätig sein zu können, die ihm angebotenen



Verschlechterungen hinnehmen. In eine solche Zwangslage darf das Betriebsratsmitglied durch den Arbeitgeber nicht gebracht werden; denn es ist dessen gesetzliche Pflicht, die Stetigkeit der Arbeit des Betriebsrats zu gewährleisten und nicht zu stören (vgl. §§ 21 ff. BetrVG).

4. Es darf auch nicht übersehen werden, daß die Betriebsratsmitglieder ihr Amt durch eine Wahl der Arbeitnehmer des Betriebes erhalten haben. Der Betriebsrat als das von den Arbeitnehmern gewählte Organ hat die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Belegschaft wahrzunehmen. Mit der Kündigung würde der Arbeitgeber nachträglich in die Wahlentscheidung der Belegschaft eingreifen, weil sie in jedem Falle, auch bei einer Änderungskündigung, die Möglichkeit eröffnete, daß das gewählte Betriebsratsmitglied gegen seinen Willen und den Willen der Belegschaft aus dem Betrieb ausscheiden muß und damit sein Betriebsratsamt verliert. Das widerspräche der im Betriebsverfassungsgesetz festgelegten Regelung, daß der Arbeitgeber die Betriebsratswahl nicht beeinflussen darf (§ 19 BetrVG). Würde man die ordentliche Kündigung gegenüber einem Betriebsratsmitglied über den Gesetzeswortlaut hinaus auch nur in Ausnahmefällen zulassen, dann würde damit zugleich das den Arbeitnehmern vom Betriebsverfassungsgesetz garantierte Recht, den Betriebsrat frei zu wählen, beschnitten. Die Zusammensetzung des Betriebsrats wäre nicht mehr durch das bei der Wahl wirkende freie Spiel der Kräfte in der Belegschaft bestimmt, sondern durch das betriebliche Erfordernis einer Gruppen- bzw. Massenänderungskündigung, also letztlich durch eine Entscheidung des Arbeitgebers.

5. Es kommt hinzu, daß die Kündigung gegenüber einem Betriebsratsmitglied im Rahmen einer Gruppen- oder Massenänderungskündigung wegen mangelnder Bestimmtheit unwirksam wäre. Nach der in der Rechtslehre noch herrschenden und auch vom Landesarbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil vertretenen Meinung soll das Betriebsratsmitglied nämlich nur dann den besonderen Kündigungsschutz des § 13 Abs. 1 KSchG entbehren müssen, wenn sich alle anderen von der Änderungskündigung betroffenen



Arbeitnehmer mit ihr einverstanden erklären und es damit im Betriebe zu einer allgemeinen Änderung der Arbeitsbedingungen kommt (so Dietz, Betriebsverfassungsgesetz, 4. Aufl., § 37 Anm. 3 b; Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 6. Aufl., § 13 Anm. 9 a; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. III, 2. Aufl., S. 157 und DB 56, 1133). Die Kündigung wäre also von einem zukünftigen ungewissen Ereignis abhängig, dessen Eintritt das Betriebsratsmitglied gar nicht zu beeinflussen vermag (BAG AP Nr. 1 zu § 626 BGB Bedingung). Wie sich die einzelnen Arbeitnehmer zu der ihnen angebotenen Änderung stellen werden, steht im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung nicht fest. Es ist denkbar, daß ein Teil der Arbeitnehmer die neuen Bedingungen nicht anzunehmen bereit ist und auf Grund der Kündigung entweder aus dem Betriebe ausscheidet oder die Kündigungsschutzklage erhebt, die je nach der Sachlage Erfolg haben kann oder nicht. Ob alle Arbeitnehmer die mit der Änderungskündigung angebotenen neuen Arbeitsbedingungen annehmen, ist frühestens nach Ablauf der Kündigungsfrist zu erkennen, wenn diese weniger als drei Wochen beträgt, und spätestens nach Ablauf der dreiwöchigen Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage (§ 3 KSchG), mithin nicht im Zeitpunkt der Kündigung.

6. In der Rechtslehre wird die Ausnahme vom Schutz des § 13 KSchG für den Fall einer Massenänderungskündigung aus den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes hergeleitet, die eine Bevorzugung des Betriebsratsmitgliedes ob seiner Stellung verbieten und vorschreiben, daß sein Amt ein Ehrenamt ist. So führt Dietz in seinem Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz (aaO) aus, daß das in § 37 BetrVG enthaltene Verbot irgendeines Entgelts es dem Betriebsratsmitglied verbiete, sich auf den Schutz des § 13 KSchG zu berufen, wenn auf eine ihm und seinen Arbeitskollegen zugegangene Änderungskündigung sich diese mit der angebotenen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einverstanden erklären. Ähnlich meint Hueck (Kommentar zum Kündigungsschutzgesetz § 13 Anm. 9 a), daß das Betriebsratsmitglied, das



sich weigert, auf eine allgemeine durch Gruppen- oder Massenänderungskündigung angebotene Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einzugehen, damit für sich einen unberechtigten Vorteil gegenüber allen anderen Arbeitnehmern gleicher Lage erstrebe. Das widerspreche dem Grundsatz des § 37 BetrVG, nach dem die Betriebsratsmitglieder ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt zu führen haben. Deshalb liege in der Weigerung des Betriebsratsmitglieds, sich der allgemeinen angebotenen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen mit zu unterwerfen, eine unzulässige Rechtsausübung. Nikisch (aaO) hält aus ähnlichen Gründen die Weigerung des Betriebsratsmitglieds für unbeachtlich. Nach Fitting-Kraegeloh-Auffarth (§ 53 Anm. 22) würde sie einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des § 51 BetrVG bedeuten.

Mit diesen aus §§ 37, 51 und § 53 Abs. 2 BetrVG hergeleiteten Argumenten hat sich das Bundesarbeitsgericht bereits in seiner früheren Entscheidung (BAG 5, 214) beschäftigt und ausgeführt, daß diese Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes nicht eine Schutzbestimmung in Frage stellen können, die sich aus dem Gesetz selbst ergibt, wie dies bei dem Kündigungsverbot des § 13 KSchG der Fall ist, zumal diese Vorschrift als eine *lex specialis* den Vorrang vor der allgemeineren Bestimmung des § 53 Abs. 2 BetrVG hat. § 13 KSchG verbietet eben - von begründeten fristlosen Entlassungen abgesehen - Kündigungen gegenüber Betriebsratsmitgliedern schlechthin, also auch eine betriebsbedingte Änderungskündigung. Es ist nicht einzusehen, warum diese Erwägungen, denen der Senat beitrifft, nicht auch für die Gruppen- und Massenänderungskündigungen gelten sollen, zumal sie sich ja gerade mit der Frage einer etwaigen Bevorzugung des dem Betriebsrat angehörigen Arbeitnehmers vor seinen übrigen Arbeitskollegen befassen.

Der Senat hat dabei auch in Betracht gezogen, daß der Schutz des § 13 KSchG nicht einmal die einzige Vergünstigung ist, die das Betriebsratsmitglied vor seinen Arbeitskollegen kraft Gesetzes genießt. Nach § 37 Abs. 2 BetrVG erhält es seine Vergütung auch für die Arbeitszeit, die es für die Durchführung seiner Aufgaben benötigt, in der es also keine Arbeit leistet.



Gemäß § 37 Abs. 3 BetrVG kann es sogar völlig von der Arbeit freigestellt werden, ohne eine Lohneinbuße zu erleiden. Trotz Freistellung von der Arbeit nimmt ein Mitglied der Personalvertretung am Bewährungsaufstieg nach den Tarifvertragsbestimmungen des öffentlichen Dienstes teil (BAG Urteil vom 15. Mai 1968 - 4 AZR 356/67 -, demnächst AP Nr. 1 zu § 23 a BAT). Gemäß § 13 Abs. 3 KSchG gehört das Betriebsratsmitglied bei einer sich in Stufen vollziehenden Stilllegung zur letzten Gruppe, die zur Entlassung kommt (vgl. BAG AP Nr. 17 zu § 13 KSchG).

Auch erhält das Betriebsratsmitglied, wenn es an einer allgemeinen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen seiner Gruppe nicht teilnimmt, damit entgegen dem Verbot des § 37 Abs. 1 BetrVG noch kein Entgelt für seine Amtsführung. Denn sein Lohn bleibt Lohn und wird nicht Entgelt für das Ehrenamt; der Rechtsgrund für die weitere Gewährung des Lohnes nach den alten Arbeitsbedingungen ist der Arbeitsvertrag, den der Arbeitgeber nicht kündigen darf, nicht aber das Betriebsratsamt.

Schließlich kann es auch nicht als unzulässige Rechtsausübung angesehen werden, wenn sich das Betriebsratsmitglied gegenüber der ihn als Arbeitnehmer treffenden Änderungskündigung auf den ihm seines Amtes wegen zugebilligten Kündigungsschutz beruft.

7. Der Wegfall des Kündigungsschutzes für Betriebsratsmitglieder bei Gruppen- oder Massenänderungskündigungen läßt sich auch nicht mit der Erwägung rechtfertigen, das Betriebsratsmitglied verstoße durch seine Weigerung, auf die angebotene Änderung der Arbeitsbedingungen einzugehen, gegenüber dem Arbeitgeber gegen Treu und Glauben (so Herschel, ArbUR 1958, 287), er begehe eine nach § 23 BetrVG zu ahndende Amtspflichtverletzung (so Dietz, aaO) oder gebe einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung (so Nikisch, DB, aaO). Es mag durchaus sein, daß das Betriebsratsmitglied gut daran täte, sich seinen Mitarbeitern anzuschließen und wie diese die angebotene Änderung der Arbeitsbedingungen anzunehmen.

Der Arbeitgeber kann eine solche Solidarität aber nicht erzwingen. Ihm gegenüber ist der Kläger zu ihr nicht verpflichtet. Wenn er durch mangelnde Solidarität seine Mitarbeiter verstimmt, so wird sich das auf demokratischem Wege auswirken. Der Kläger wird dann eben voraussichtlich nicht wieder gewählt werden und damit sein Wahlamt, das er dem Vertrauen seiner Mitarbeiter verdankt, einbüßen und so auch den Schutz des § 13 KSchG. Eine solche Erwägung kann sehr wohl im Einzelfalle das Betriebsratsmitglied bewegen, eine seiner Arbeitsgruppe angesonnene Verschlechterung der Arbeitsbedingungen mit dieser auch für sich anzunehmen. Unter dem Druck einer eben für Betriebsratsmitglieder ausgeschlossenen Kündigung des Arbeitgebers läßt sich das aber nicht erreichen.

8. Schließlich verstößt die Bestimmung des § 13 KSchG und ihre Auslegung durch das Bundesarbeitsgericht auch nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Artikels 3 GG. Denn die unterschiedliche Rechtsstellung von Betriebsratsmitgliedern einerseits und anderen Arbeitnehmern andererseits ist durch sachliche Gründe getragen. Es konnte dem Gesetzgeber im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes durchaus geboten erscheinen, einerseits die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses nicht völlig auszuschließen und sie nur den Schranken der Sozialgemäßheit im Sinne des § 1 KSchG zu unterwerfen, andererseits aber die Betriebsratsmitglieder im Interesse der ungestörten Wahrnehmung ihres Amtes vor einer Kündigung stärker zu schützen, wie es in § 13 KSchG geschehen ist. Demgemäß verstößt auch der Arbeitgeber im Verhältnis zu den anderen Arbeitnehmern nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn er sich an die verfassungsrechtlich nicht zu beanstandende Regelung hält und das Betriebsratsmitglied von der Massenänderungskündigung ausnimmt.

gez. Dr. König

Dr. Meier-Scherling

Dr. Thomas

Dr. Kaulen

Neumann



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

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