

Aktenzeichen: 7 AZR 475/81

Bundesarbeitsgericht Siebter Senat

Urteil vom 24. August 1983

- 7 AZR 475/81 -

I. Arbeitsgericht

Koblenz

Urteil vom 19. Februar 1981

- 1 Ca 1912/80 -

II. Landesarbeitsgericht

Rheinland-Pfalz

Urteil vom 30. September 1981

- 2 Sa 281/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anhörungsverfahren; Aufgabenübertr. an den
Betriebsaussch.

Gesetz:

BetrVG 1971 § 102 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 475/81

2 Sa 281/81 Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. August 1983

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 24. August 1983 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Stappert und Prof.Dr. Zachert für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 30. September 1981 - 2 Sa 281/81 - aufgehoben.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Koblenz vom 19. Februar 1981 - 1 Ca 1912/80 - wird zurückgewiesen.

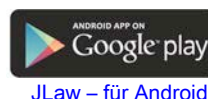
Die Klägerin trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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

- 2 -



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



Tatbestand:

Mit Anstellungsschreiben der Beklagten vom 10. Juli 1980 wurde die Klägerin zum 21. Juli 1980 als kaufmännische Angestellte für die Exportabteilung eingestellt. Es wurde eine Probezeit bis zum 31. Dezember 1980 mit einer beiderseitigen Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende vereinbart.

Mit Schreiben vom 31. Oktober 1980, das der Klägerin noch am selben Tage zuging, teilte die Beklagte mit, Umfang und Ausführung der geforderten Arbeiten entsprächen leider doch nicht ganz den gestellten Anforderungen. Aus diesem Grunde halte sie es für sinnvoll, das bestehende Arbeitsverhältnis innerhalb der vereinbarten Probezeit mit dem 30. November 1980 wieder zu beenden.

Am Vormittag des 31. Oktober 1980 hatte die Personalabteilung der Beklagten dem Betriebsratsvorsitzenden folgendes (Formular-) Schreiben zugeleitet:

"Wir informieren Sie über folgende geplante Kündigung:

Familiennamen: H

Vorname: Ursula

Geburtsdatum: 22.07.1934

zur Zeit beschäftigt als: Auslandskorrespondentin

Abteilung: Export

Kündigung: a) ordentliche

Kündigungszeitpunkt: 30. November 1980

Kündigungsgrund: Trennung innerhalb der Probezeit.

Haben Sie gegen die Kündigung Bedenken, so bitten wir Sie, uns diese innerhalb einer Woche (bei außerordentlicher Kündigung unverzüglich, spätestens innerhalb von 3 Tagen) schriftlich unter Angabe der Gründe mitzuteilen."

Am Vormittag des 31. Oktober 1980 tagte der Betriebsausschuß unter dem Vorsitz des Betriebsratsvorsitzenden. Nach Beendigung der Sitzung teilte der Betriebsratsvorsitzende dem Personalleiter der Beklagten telefonisch mit, gegen die Kündigung der Klägerin bestünden keine Bedenken. Danach wurde das Kündigungsschreiben der Klägerin übergeben.



- 3 -

Der Betriebsausschußsitzung vorangegangen war am 27. Oktober 1980 ein Gespräch des Personalleiters mit dem Betriebsratsvorsitzenden und seinem Stellvertreter, bei dem auch über die Klägerin gesprochen wurde.

Mit ihrer am 20. November 1980 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage macht die Klägerin geltend, die Kündigung vom 31. Oktober 1980 sei unwirksam. Sie hat vorgetragen, der Betriebsrat der Beklagten sei vor Ausspruch der Kündigung nicht ordnungsgemäß gehört worden. Lediglich der Betriebsausschuß habe sich mit der Kündigung befaßt. Auch habe die Beklagte den Betriebsrat über die Kündigungsgründe nicht rechtzeitig und auch nicht hinreichend unterrichtet. Im übrigen verstoße die Kündigung gegen Treu und Glauben und gegen die guten Sitten.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 31.10.1980 nicht aufgelöst worden ist, sondern fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor, der Betriebsrat sei vor der Kündigung ordnungsgemäß gehört worden. Am 20. April 1978 sei, wie schon seit mehr als zehn Jahren in ihrem Betrieb üblich, ein Betriebsausschuß gebildet worden. Dieser Betriebsausschuß, der für die Mitwirkung bei Einstellungen und Entlassungen während der Probezeit zuständig sei, habe sich vor Ausspruch mit der Kündigung der Klägerin befaßt. Etwaige Mängel in der Zuständigkeit oder Zusammensetzung des Betriebsrats bzw. des Betriebsausschusses können nicht zu ihren Lasten gehen. Auch sei die Kündigung der Klägerin nicht aus anderen Gründen unwirksam.

Nach Vernehmung der Zeugen G und L hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Es hat angenommen, eine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG liege nicht vor. Gleichwohl sei damit die Kündigung nicht unwirksam, weil die Mängel im Anhörungsverfahren hier in den Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich des Betriebsrats fielen. Auch gewinne der Umstand, daß die Unterrichtung des



- 4 -

Betriebsrats von der Kündigungsabsicht hier erst am Kündigungstage erfolgt sei, keine rechtliche Bedeutung, weil das Anhörungsverfahren dadurch beendet worden sei, daß der Betriebsratsvorsitzende dem Personalleiter nach der Sitzung des Betriebsausschusses mitgeteilt habe, gegen die Kündigung der Klägerin bestünden keine Bedenken. Das Anhörungsschreiben enthalte zwar nicht die Gründe für die Kündigung, gleichwohl sei auch dieser Mangel folgenlos. Hier stehe nämlich fest, daß der Personalleiter den Betriebsratsvorsitzenden und seinen Stellvertreter schon am 27. Oktober 1980 auf die Kündigungsabsicht hingewiesen und diese mit mangelnder Qualifikation der Klägerin begründet habe. Diese mangelnde Qualifikation sei mit dem Hinweis näher gekennzeichnet worden, daß ihre schreibtechnischen und rechnerischen Kenntnisse sowie die sonstigen Dinge, die zu einer Sachbearbeitertätigkeit gehörten, unzureichend seien. Ein anderer Unwirksamkeitsgrund für die Kündigung sei nicht erkennbar.

Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht die erstinstanzliche Entscheidung abgeändert und nach dem Antrag der Klägerin erkannt. Die Revision wurde vom Berufungsgericht zugelassen.

Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet, sie führt zur Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

An der eigenen Sachentscheidung ist der Senat nicht dadurch gehindert, daß sich das Urteil des Landesarbeits-

- 5 -



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



- 5 -

gerichts nicht mit den anderen von der Klägerin behaupteten Unwirksamkeitsgründen für die Kündigung auseinandergesetzt hat. Das Arbeitsgericht, das die Klage abgewiesen hat, hat sich eingehend mit der Argumentation der Klägerin befaßt, die Kündigung sei trotz Nichtgeltung des Kündigungsschutzgesetzes wegen Sittenwidrigkeit und Treuwidrigkeit unwirksam. Mit diesen Teilen des von der Klägerin mit der Berufung angegriffenen Ersturteils setzt sich das Berufungsvorbringen der Klägerin in keiner Weise auseinander. Es beschränkt sich darauf, "vollinhaltlich auf den bisherigen Vortrag der Klägerin" Bezug zu nehmen und zu rügen, das angefochtene Urteil sei nicht im vollen Umfange auf die in ihren Schriftsätzen vorgetragenen Gründe eingegangen, wo im einzelnen dargelegt worden sei, an welchen weiteren erheblichen Mängeln die Kündigung leide. Damit können die anderen Unwirksamkeitsgründe für die Kündigung in der Revisionsinstanz nicht mehr aufgegriffen werden, denn das Arbeitsgericht hat rechtlich zutreffend die Klage insoweit teils schon als nicht schlüssig, im übrigen aber jedenfalls als unbegründet angesehen.

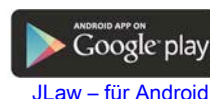
Damit beschränkt sich die revisionsgerichtliche Überprüfung auf die Fragen des kollektiven Kündigungsschutzes nach § 102 BetrVG. Zutreffend hat das Berufungsgericht festgestellt, die Klägerin könne den allgemeinen Kündigungsschutz gemäß §§ 1 ff. KSchG nicht für sich in Anspruch nehmen, weil das Arbeitsverhältnis erst am 21. Juli 1980 begonnen und bei Zugang der Kündigung am 31. Oktober 1980 noch keine sechs Monate bestanden habe. Ebenfalls richtig ist im Ausgangspunkt die weitere Auffassung des Landesarbeitsgerichts, auch vor einer Kündigung innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses sei der Betriebsrat gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG ordnungsgemäß zu hören. Richtig ist auch, daß während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses an die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers keine geringeren Anforderungen zu stellen sind als bei einer Kündigung, gegen die der Arbeitnehmer nach §§ 1 ff. KSchG geschützt ist (BAG 31, 83 = AP Nr. 19 zu § 102 BetrVG 1972). Im Ausgangspunkt

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

- 6 -



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

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

- 6 -

richtig ist auch die weitere Überlegung des Berufungsgerichts, eine Verkürzung der in § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG festgelegten Überlegungsfrist des Betriebsrats von einer Woche durch den Arbeitgeber sei nicht möglich (BAG 27, 331 = AP Nr. 7 zu § 102 BetrVG 1972). Ebenfalls zutreffend ist die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, das Anhörungsverfahren sei erst mit der Übergabe des Schreibens vom 31. Oktober 1980 an den Betriebsratsvorsitzenden eingeleitet worden. Nicht beipflichten kann der Senat jedoch der Meinung des Landesarbeitsgerichts, im Inhalt des Anhörungsschreibens liege eine unzulässige Fristverkürzung. Zwar wird in dem Anhörungsschreiben als beabsichtigter Kündigungszeitpunkt der 30. November 1980 genannt. Gleichzeitig heißt es aber am Ende des Schreibens, man bitte Bedenken gegen die Kündigung innerhalb einer Woche schriftlich unter Angabe der Gründe mitzuteilen. In dem Anhörungsschreiben liegt deshalb nicht die unzulässige Verkürzung der Anhörungsfrist durch Aufforderung zu einer schnelleren oder gar sofortigen Stellungnahme. Zutreffend weist nämlich die Revision darauf hin, daß es am Betriebsrat gelegen habe, wie er auf das Anhörungsschreiben reagiert. Die Beklagte hat deshalb die Anhörungsfrist nicht einseitig unzulässig verkürzt sondern diese, wie das Anschreiben ergibt, ausdrücklich eingeräumt. Der Betriebsrat hätte somit nicht nur von Gesetzes wegen sondern auch dem Inhalt des Anhörungsschreibens nach die Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG voll ausnutzen können. Daß er es hier nicht getan hat, war seine - offenbar auf die Abrede vom 27. Oktober 1980 zurückgehende - Entscheidung.

Dem genannten Umstand kommt aber auch deshalb keine rechtserhebliche Bedeutung zu, weil das Anhörungsverfahren durch die fernmündliche Erklärung des Betriebsratsvorsitzenden beendet war. Für die Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung besteht nämlich keine Formvorschrift. Hier wurde durch die mündliche (fern-mündliche) Mitteilung der Zustimmung an den Arbeitgeber das



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Anhörungsverfahren abgeschlossen (vgl. dazu KR-Etzel, § 102 BetrVG Rz 103). Die fernmündliche Mitteilung des Betriebsratsvorsitzenden an die Beklagte nach Ende der Betriebsausschußsitzung, gegen die Kündigung der Klägerin bestünden keine Bedenken, muß auch als Zustimmung zur Kündigung im Sinne des § 102 BetrVG angesehen werden. Dies ergibt sich zwanglos schon aus dem Gesetzeswortlaut, wenn es in § 102 Abs. 2 BetrVG heißt, der Betriebsrat habe dem Arbeitgeber seine Bedenken gegen eine ordentliche Kündigung mitzuteilen. Erklärt er umgekehrt, er habe keine Bedenken gegen diese Kündigung, so folgt daraus, da er eine abschließende Stellungnahme gegenüber dem Arbeitgeber abgegeben hat (BAG 28, 81 = AP Nr. 8 zu § 102 BetrVG 1972).

Bei dieser Sach- und Rechtslage kann deshalb dahingestellt bleiben, ob - was das Landesarbeitsgericht ebenfalls geprüft und verneint hat - die Anhörung des Betriebsrats zur Kündigung bereits anläßlich des Gesprächs der Beklagten mit dem Betriebsratsvorsitzenden am 27. Oktober 1980 eingeleitet worden ist.

Auch dem Umstand, daß im Entscheidungsfalle nur der Betriebsausschuß, nicht aber der gesamte Betriebsrat über die Kündigung der Klägerin beraten und den Beschluß gefaßt hat, kommt keine rechtserhebliche Bedeutung zu. Zwar ist nach den bindenden Feststellungen der Vorinstanzen davon auszugehen, daß der Betriebsrat dem Betriebsausschuß Mitbestimmungsrechte in Personalsachen nicht zur selbständigen Erledigung schriftlich übertragen hat. Mit dem Arbeitsgericht ist aber entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts davon auszugehen, daß es sich hier um einen Organisationsfehler handelt, der in die Sphäre des Betriebsrats fällt und der folglich der Beklagten nicht zuzurechnen ist (BAG 27, 209 = AP Nr. 4 zu § 102 BetrVG 1972). Das Landesarbeitsgericht hat die Meinung vertreten, der Arbeitgeber habe hier die Mängel bei der Beteiligung des Betriebsrats durch unsachgemäßes Verhalten veranlaßt. Diese zurechenbare Verhaltensweise sieht das Landesarbeitsgericht in der Pflicht der Beklagten, den

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

- 8 -



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

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

- 8 -

Betriebsratsvorsitzenden darauf hinzuweisen, daß der Betriebsausschuß nicht kompetent sei und seine Stellungnahme den Anforderungen des § 102 BetrVG nicht genüge. Diese Pflicht zur Belehrung sieht das Landesarbeitsgericht hier deshalb für gegeben an, weil die Beklagte aufgrund des vorangegangenen Gesprächs mit dem Betriebsratsvorsitzenden am 27. Oktober 1980 gewußt habe, daß am 31. Oktober 1980 nur der Betriebsausschuß tagen und über die Kündigungsangelegenheit der Klägerin, so bis dahin eine schriftliche Anhörungsaufforderung ergehe, beraten werde. Im Gegensatz zur Auffassung des Berufungsgerichts ist der Senat der Meinung, daß die Beklagte von der Ordnungsgemäßheit der Beschlußfassung über die Kündigungsabsicht ausgehen durfte. Zwar ist es richtig, wenn das Landesarbeitsgericht hervorhebt, daß die Übertragung von Aufgaben an den Betriebsausschuß zur selbständigen Erledigung gemäß § 27 Abs. 3 Satz 3 BetrVG der Beschlußfassung des Betriebsrats und der Schriftform bedürfe. Wenn es aber darauf abhebt, die Übertragung sei regelmäßig dem Arbeitgeber mitzuteilen und deshalb sei hier - wohl, weil unterblieben - der Beklagten bekannt gewesen, daß der Betriebsausschuß für die Anhörung vor Kündigungen unzuständig gewesen sei, so kann dem aus Rechtsgründen nicht zugestimmt werden.

Zunächst einmal ist es für die Wirksamkeit eines Übertragungsbeschlusses nicht erforderlich, daß dieser dem Arbeitgeber mitgeteilt wird (vgl. Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 27 Rz 56). Es ist deshalb nicht folgerichtig, aus der unterbliebenen Mitteilung an den Arbeitgeber zu schließen, ihm sei die Unzuständigkeit des Betriebsausschusses für die in Rede stehende Beteiligung bekannt gewesen. Im übrigen entspricht diese Folgerung des Berufungsgerichts aber auch nicht dem Ergebnis der Beweisaufnahme (in dieser Instanz), auf die im Tatbestand des angefochtenen Urteils ebenso Bezug genommen ist, wie auf den übrigen Akteninhalt

- 9 -



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

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

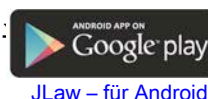
- 9 -

(vgl. Bl. 5 des angefochtenen Urteils). So hat der Betriebsratsvorsitzende G bei seiner Vernehmung vor dem Landesarbeitsgericht zwar bekundet, eine Beschlußfassung des Betriebsrats darüber, daß dem Betriebsausschuß die Mitbestimmung bei Kündigungen übertragen werde, sei nicht erfolgt. Auch sei der Geschäftsleitung nicht ausdrücklich mitgeteilt worden, daß der Personalausschuß für die Kündigungen während der Probezeit zuständig sei; er - der Zeuge - sei aber der Meinung, daß das dort bekannt sei, weil auch früher immer schon entsprechende Ausschüsse gebildet worden und deren Zuständigkeit bei der Geschäftsleitung bekannt gewesen seien. Auch unter seinem Vorsitz seien schon des öfteren Kündigungen während der Probezeit im Ausschuß zu beraten gewesen. Nach dem teils unstreitigen Vortrag der Beklagten, aber auch nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme durfte deshalb die erwähnte Folgerung des Landesarbeitsgerichts nicht gezogen werden. Vielmehr muß nach dem insoweit unstreitig gebliebenen Vorbringen der Beklagten davon ausgegangen werden, daß sie von einer wirklichen Übertragung der Zuständigkeit für Kündigungsangelegenheiten während der Probezeit an den Betriebsausschuß ausgehen durfte. Der Fehler, der hier nicht im Anhörungsverfahren als solchem sondern in dem fehlenden Übertragungsbeschluß nach § 27 Abs. 3 Satz 2 BetrVG liegt, fällt damit ebenfalls in die Sphäre des Betriebsrats und ist der Beklagten nicht als fehlerhafte Anhörung zuzurechnen.

Von seinem Ergebnis her folgerichtig hat sich das Landesarbeitsgericht nicht mit der Rechtsfrage auseinandergesetzt, ob die Beklagte dem Betriebsrat (Betriebsausschuß) die Gründe für die Kündigung (ausreichend) mitgeteilt hat. Dazu hat aber das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt, der Hinweis im Anhörungsschreiben "Trennung innerhalb der Probezeit" sei keine ausreichende Mitteilung der Kündigungsgründe. In diesem Zusammenhange kommt jedoch dem Vorgespräch zwischen dem Personalleiter der Beklagten, dem Betriebsratsvorsitzenden und dessen Stellvertreter am 27. Oktober 1980 entscheidende Bedeutung zu. Was den Inhalt dieses Gesprächs angeht, so hat der Betriebsratsvorsitzende bei seiner Zeugeneinvernahme vor dem Landesarbeitsgericht bekundet, Herr A , der Personal-



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

10 -

- 10 -

man die Klägerin nicht weiterbeschäftigen wolle. Er habe dabei ausgeführt, die Klägerin sei in Sprachen zwar sehr gut, aber nicht als Sachgebietsleiterin, insbesondere auf rechnerischem Gebiet. Diese Dinge hätten er und sein Stellvertreter in der Sitzung des Betriebsausschusses vorgebracht. In seiner früheren Vernehmung vor dem Arbeitsgericht hat derselbe Zeuge erklärt, bei der Vorunterredung am 27. Oktober 1980 sei als Kündigungsgrund mangelnde Qualifikation angegeben worden. In solchen Fällen werde der zu Kündigende vom Betriebsrat gewöhnlich nicht nach der Anhörung befragt und zwar deswegen, "weil wir (gemeint ist der Betriebsrat) Qualifikationsfragen ja gar nicht beurteilen können". Es ist deshalb richtig, wenn das Arbeitsgericht davon ausgegangen ist, die Beklagte habe schon vor Beginn des Anhörungsverfahrens den Betriebsrat über den Kündigungsgrund ausreichend unterrichtet. Die von der Beklagten gegebene Begründung sei deswegen ausreichend, weil der Personalleiter neben der unzureichenden Qualifikation der Klägerin auf ihr ungenügendes Rechnen und ihre nicht genügende Sachbearbeiterqualität hingewiesen und somit die ungenügende Qualifikation mit diesem Hinweis näher gekennzeichnet habe. Die nochmalige Nennung der einzelnen Kündigungsgründe bei Mitteilung der Kündigungsabsicht an den Betriebsratsvorsitzenden kann - jedenfalls in einem kleinen Betrieb (vgl. BAG 26, 102 = AP Nr. 3 zu § 102 BetrVG 1972) - entbehrlich sein, wenn der Betriebsratsvorsitzende jeweils über die Gründe in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers unterrichtet worden ist, die in ihrer Zusammenfassung die Kündigung rechtfertigen sollen. Nach der Auffassung des erkennenden Senats sind diese Grundsätze auch auf einen größeren Betrieb jedenfalls dann anzuwenden, wenn - wie hier - der an dem Vorgespräch beteiligte Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter den Inhalt des Gesprächs mit dem Personalleiter in der

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

maßgeblichen Betriebsrats- oder Betriebsausschußsitzung den übrigen Mitgliedern bekanntgegeben haben. Deshalb liegt auch insoweit kein Formfehler vor, der zur Unwirksamkeit der Kündigung nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG führt.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 91 ZPO.

Bichler
zugleich für den urlaubs-
abwesenden Richter Roeper

Dr. Steckhan

Stappert

Dr. Zachert

