

Die Anhörung des Betriebsrats

Die wesentlichen Punkte eines ordnungsgemäßen Anhörungsverfahrens

Wie sieht die erste Stufe des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG aus? Was ist bei der Unterrichtung des Betriebsrats und bei der Anhörung durch den Arbeitgeber bis zur Stellungnahme des Betriebsrats zu beachten? Wie der Betriebsrat mögliche Fallstricke beim Anhörungsverfahren vermeidet, wird in diesem Beitrag praktisch erläutert.¹ Das weitere Verfahren (Beschlussfassung, Stellungnahme, Weiterbeschäftigungsanspruch) ist Gegenstand eines weiteren Aufsatzes.

Nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Das Anhörungsverfahren dient der gleichberechtigten Erörterung der Kündigung mit dem Arbeitgeber und der Einflussnahme des Betriebsrats auf den Kündigungsentschluss. Leider wird diese Möglichkeit von vielen Betriebsräten – obwohl es sich um ein »Kerngeschäft« der Betriebsrätstätigkeit handelt« und die Vorschrift nicht neu ist – noch nicht hinreichend genutzt.²

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG),³ vollzieht sich die vor jeder vom Arbeitgeber beabsichtigten Kündigung erforderliche Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 und Abs. 2 BetrVG in zwei aufeinander folgenden Verfahrensabschnitten.

Verfahrensabschnitte

1. Stufe: Zunächst hat der Arbeitgeber unter Beachtung der in § 102 Abs. 1 BetrVG umschriebenen Erfordernisse das Anhörungsverfahren einzuleiten und den Betriebsrat zu unterrichten.
2. Stufe: Danach ist es Aufgabe des Betriebsrats, sich mit der beabsichtigten Kündigung zu befassen und darüber zu entscheiden, ob und wie er Stellung nehmen will.

Wann sollte die Anhörung erfolgen?

Das Anhörungsverfahren ist vor der Kündigung einzuleiten. Dem Betriebsrat muss noch genügend Zeit bleiben, damit er seine Frist zur Stellungnahme ausschöpfen kann. Der Betriebsrat ist nicht aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet, sofort zusammenzutreten oder die Anhörungsfrist von einer Woche (bei der

ordentlichen Kündigung) oder drei Tagen (bei der außerordentlichen Kündigung) zu verkürzen. Eine wirksame Anhörung kann nicht mehr erfolgen, wenn die Kündigung schon erfolgt ist.⁴ Selbst eine nachträgliche Zustimmung des Betriebsrats nach Ausspruch der Kündigung heilt den Mangel der nicht ordnungsgemäßen Anhörung nicht. Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung anzuhören, also vor jeder

- ordentlichen Kündigung
- ausserordentlichen Kündigung
- Änderungskündigung
- Kündigung in der Probezeit
- hilfsweiser ordentlichen Kündigung
- Kündigung durch den Insolvenzverwalter
- Kündigung nach Interessenausgleich, auch bei Namensliste

Nicht aber vor der Beendigung durch Abschluss eines Aufhebungsvertrags, Vereinbarung eines Abwicklungsvertrags oder Auslaufen einer Befristung.

Wie erfolgt die Einleitung?

Die Einleitung kann schriftlich oder mündlich, ggf. auch telefonisch zu Händen (oder Ohren) der oder des Betriebsratsvorsitzenden (§ 26 Abs. 3 Satz 2 BetrVG) oder falls dieser verhindert ist, des Stellvertreters des Betriebsratsvorsitzenden erfolgen.

Falls ein Personalausschuss besteht, kann das Verfahren auch gegenüber der oder dem Personalausschussvorsitzenden eingeleitet werden. Bei der Übergabe oder Mitteilung gegenüber anderen Personen, auch Mitgliedern des Betriebsrats, trägt der Arbeitgeber das Risiko der Weiterleitung oder Verfälschung der Informationen.⁵

Die Unterrichtung hat während der Arbeitszeit der oder des Betriebsratsvorsitzenden oder Personalausschussvorsitzenden stattzufinden. Betriebsratsvorsitzende brauchen die Informationen nicht außerhalb der Arbeitszeit anzunehmen. Das BAG hat offen gelassen, ob in Eilfällen etwas anderes gelten könnte.⁶ Selbst bei außerordentlichen Kündigungen sind aber Eilfälle kaum denkbar. Der Gesetzgeber hat die Notwendigkeit einer kurzfristigen Trennung in diesen Fällen bereits bei den Fristen berücksichtigt.

Wenn andererseits der Arbeitgeber 14 Tage Zeit (§ 626 Abs. 2 BGB) haben soll, die fristlose Kündigung auszu-

¹ Dieser Beitrag ist eine Ergänzung des Artkells von Michael Felser; Die Anhörung der Betriebsrats, AiB 2004, 30.

² Zu den statistischen Daten siehe Felser, AiB 2004, 30.

³ Zuletzt v. 24.6.2004 – 2 AZR 461/03; NZA 2004, 1330-1333.

⁴ BAG v. 28.2.1974 – 2 AZR 455/73, ArbUR 1975, 123.

⁵ BAG v. 27.8.1982 – 7 AZR 30/80, BetrR 1983, 380-383.

⁶ BAG v. 27.8.1982, a. a. O.

sprechen, ist nicht einzusehen, dass der Betriebsrat die übliche Frist faktisch abkürzen soll.

Nimmt das zur Entgegennahme befugte Mitglied des Betriebsrats eine Mitteilung im Sinne von § 102 BetrVG außerhalb seiner Arbeitszeit und außerhalb der Betriebsräume widerspruchslos entgegen, so ist dadurch das Anhörungsverfahren vom Arbeitgeber ordnungsgemäß eingeleitet und die dem Betriebsrat zustehende Äußerungsfrist von einer Woche (§ 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG) in Lauf gesetzt.⁷

Wo ist der Betriebsrat zu unterrichten?

Die Unterrichtung hat grundsätzlich in den Betriebsräumen stattzufinden. Der Betriebsrat ist gut beraten, Mitteilungen ausserhalb der Betriebsräume, beispielsweise in einer Gaststätte bei einem zufälligen Zusammentreffen oder auf der Betriebsfeier zurückzuweisen. Dabei sollte der Betriebsrat im Auge behalten, dass er unter Umständen die Zurückweisung beweisen muss. Deshalb empfiehlt sich am Folgetag eine nochmalige schriftliche Zurückweisung unter Bezugnahme auf die Ansprache vom Vortag.⁸

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung mitzuteilen, d.h. der Arbeitgeber muss schriftlich oder mündlich dem Betriebsrat neben näheren Informationen über die Person des betroffenen Arbeitnehmers, die Art und den Zeitpunkt der Kündigung und die seiner Ansicht nach maßgeblichen Kündigungsgründe mitteilen.⁹

Was muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat mitteilen?

Für Betriebsräte schwer nachzuvollziehen ist, dass der Arbeitgeber nicht alle Umstände mitteilen muss, sondern nur »die seiner Ansicht nach maßgeblichen Kündigungsgründe«.¹⁰ Das BAG nennt dies die »subjektive Determinierung«; für juristische Laien ein schwieriges Wort, das eine Rechtslage beschreibt, die auch erfahrene Arbeitsrechtler in Erklärungsnot bringt. Der Betriebsrat ist danach schon ordnungsgemäß angehört, wenn ihm der Arbeitgeber die aus seiner Sicht subjektiv tragenden Kündigungsgründe mitgeteilt hat, so dass der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen ihre Stichhaltigkeit prüfen und sich über seine Stellungnahme schlüssig werden kann.¹¹ Dazu gehören auch die dem Arbeitgeber bekannten, gegen die Kündigung sprechenden Umstände.¹²

Diese Rechtsprechung hat für den Betriebsrat zwei wichtige Konsequenzen, die er beachten sollte. Zum einen kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber nicht mehr Informationen verlangen, als dieser für subjektiv erforderlich hält, um seine Kündigung zu begründen.

Zum anderen löst auch eine aus Sicht des Betriebsrats unvollständige Information die Frist zur Stellungnahme aus.

Der Betriebsrat kann also in diesen Fällen, anders als bei § 99 BetrVG, kein Beschlussverfahren gegen den Arbeitgeber einleiten, weil er meint, er sei unvollständig unterrichtet worden. Unabhängig davon kann der Betriebsrat aber ein Beschlussverfahren einleiten, wenn er seine Informationsrechte aus anderen Vorschriften des Betriebsverfassungsrechts herleiten kann.¹³

Aber auch für den Arbeitgeber ist die Rechtsprechung nicht ungefährlich. Mancher Arbeitgeber meint, es sei also nicht nötig, den Betriebsrat vollständig zu unterrichten. Das hat allerdings harte Konsequenzen für ihn. Wenn nachher das Arbeitsgericht feststellt, dass die Unterrichtung entgegen der subjektiven Ansicht des Arbeitgebers unvollständig war, bleibt dies nämlich nicht folgenlos:

Konsequenzen für den Arbeitgeber?

Zum einen kann dies zur Unwirksamkeit der Kündigung nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG führen. Zum anderen kann der Arbeitgeber daran gehindert sein, die dem Betriebsrat nicht mitgeteilten Informationen gegen den Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozess einzubringen. Die beiden Varianten sind auch bei Sichtung der Rechtsprechung des BAG nicht immer sicher gegeneinander abzugrenzen. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des BAG und der einhelligen Auffassung in der Literatur, dass eine Kündigung nicht nur unwirksam ist, wenn der Arbeitgeber gekündigt hat, ohne den Betriebsrat überhaupt zu beteiligen, sondern auch dann, wenn er ihn nicht richtig beteiligt hat, vor allem seiner Unterrichtungspflicht nach § 102 Abs. 1 BetrVG nicht ausführlich genug nachgekommen ist.

Die Kündigung ist in diesem Fall unwirksam, da der Arbeitgeber nach der ständigen Rechtsprechung des BAG dem Betriebsrat auch die Gegendarstellungen mitteilen muss, damit dieser sich ein zutreffendes Bild machen kann.¹⁴ Unterlässt er dies, ist die Kündigung nach dieser Rechtsprechung unwirksam.

Folgende Informationen muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat mitteilen, wenn er nicht ohne weiteres die Unwirksamkeit der Kündigung wegen »nicht ordnungsgemäßer Anhörung« riskieren will.

7 BAG v. 23.8.1984 – 2 AZR 391/83, ArbuR 1986, 92-94.

8 Muster bei Rudolph, AiB 1996, 289.

9 BAG v. 15.11.1995 – 2 AZR 974/94, AP Nr. 73 zu § 102 BetrVG 1972.

10 So das BAG in ständiger Rechtsprechung, z.B. BAG v. 15.11.1995, a.a.O.

11 Ständige Rechtsprechung des BAG, beispielsweise v. 6.2.1997 – 2 AZR 265/96, AP Nr. 85 zu § 102 BetrVG 1972; zuletzt v. 6.11.2003 – 2 AZR 690/02, AP Nr. 7 zu § 14TzBfG.

12 BAG v. 6.2.1997 – 2 AZR 265/96, a.a.O.

13 Bei Streit über die richtige Sozialauswahl z.B. aus § 80 Abs. 2 BetrVG, siehe dazu Felser, AiB 2004, 30 m.w.Nw.

14 BAG v. 2.11.1983 – 7 AZR 65/82, AP Nr. 29 zu § 102 BetrVG 1972; BAG v. 31.8.1989 – 2 AZR 453/88, PersR 1990, 46.

BEISPIEL

Der Betriebsrat wird zu einer verhaltensbedingten Kündigung wegen häufigem Zuspätkommen angehört. Der Arbeitgeber legt zwei Abmahnungen wegen ähnlicher Vorfälle vor und beantragt die Zustimmung zur Kündigung. Der Betriebsrat hört den Arbeitnehmer an und erfährt von diesem, dass es zwei Gegendarstellungen zu den beiden Abmahnungen gibt, die bei Berücksichtigung der Stellungnahme des Arbeitnehmers nur noch auf schwachen Beinen stehen.

Auch die Anhörung des falschen Betriebsrats macht die Kündigung unwirksam. Zunehmend werden Mitarbeiter in der Ausbildung oder bei lokal aufgespalteten Zentralfunktionen in anderen Teilen von Konzernen und Unternehmen eingesetzt als in denen, in denen sie verwaltet werden, also die ihre Personalakten geführt werden. Es fehlt an einer ordnungsgemäßen vorherigen Anhörung der Arbeitnehmervertretung auch dann, wenn der Arbeitgeber einen nicht zuständigen Betriebsrat beteiligt.¹⁵ Eine aus Sicht des Arbeitgebers bewusst unrichtige oder unvollständige und dadurch irreführende Darstellung des Kündigungssachverhalts stellt ebenfalls keine ordnungsgemäße Anhörung dar.¹⁶ Die Aufzählung ist lediglich beispielhaft und betrifft häufige Sachverhalte oder aktuelle Fälle.

Folgen einer unvollständigen Unterrichtung?

Teilt der Arbeitgeber dem Betriebsrat objektiv kündigungsgesetzlich erhebliche Tatsachen nicht mit, weil er die Kündigung darauf – zunächst – nicht stützen will oder weil sie für seinen Kündigungsentschluss unerheblich oder entbehrlich waren, dann ist die Anhörung zwar selbst ordnungsgemäß.

Erforderliche Informationen

- das Lebensalter, die Betriebszugehörigkeit sowie ein evtl. Sonderkündigungsschutz¹⁷
- persönliche Umstände des Arbeitnehmers, die sich im Rahmen einer gerichtlichen Interessenabwägung entscheidend zu seinen Gunsten auswirken können¹⁸
- Gegendarstellungen des Arbeitnehmers gegen Abmahnungen, mit denen der Arbeitgeber die verhaltensbedingte Kündigung begründet
- bei betriebsbedingter Kündigung alle Tatsachen, die einen Widerspruchsgrund des Betriebsrats nach § 102 Abs. 3 Nr. 1 bis 5 BetrVG ergeben könnten. Denn ohne entsprechende Information kann der Betriebsrat sein Widerspruchsrecht gar nicht ausüben, es liefe also leer

15 BAG v. 12.5.2005 – 2 AZR 149/04, »Trainee in allen Filialen«, Pressemitteilung Nr. 26/05.

16 BAG v. 24.6.2004 – 2 AZR 461/03, NZA 2004, 1330–1333.

17 BAG v. 15.12.1994 – 2 AZR 327/94, AP Nr. 7 zu § 1KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung.

18 BAG v. 2.3.1989 – 2 AZR 280/88, AP Nr. 101 zu § 626 BGB.

19 So für die Betriebsratsanhörung BAG v. 11.7.1991 und 17.2.2000, a. a. O.

20 So BAG v. 27.6.1985 – 2 AZR 412/84, AiB 1986, 117–118.

21 Sehr ausführlich dazu BAG v. 24.6.2004 – 2 AZR 461/03, EzA-SD 2004, Nr. 23, 9–11.

22 Vgl. BAG v. 29.10.1998 – 2 AZR 61/98, PersR 1999, 135–136.

23 So BAG v. 16.9.2004, a. a. O.

Eine in objektiver Hinsicht unvollständige Unterrichtung hat lediglich mittelbar die Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge, wenn der mitgeteilte Sachverhalt zur sozialen Rechtfertigung der Kündigung nicht ausreicht. Dem Arbeitgeber ist es im Kündigungsschutzprozess verwehrt, Gründe nachzuschieben, die nicht Gegenstand der Betriebsratanhörung waren.¹⁹

Im Beispielsfall kann der Arbeitgeber die Kündigung nicht mehr auf den Verdacht stützen, weil er den Betriebsrat nur zur »Tatkündigung« angehört hat. Wegen der subjektiven Determinierung war die Anhörung zwar ordnungsgemäß, aber die Folgen sind jetzt im Kündigungsprozess zu spüren: Das Gericht befasst sich nur mit der Frage, ob Ede der Mitnahme überführt ist und nicht, ob er der Mitnahme verdächtig ist.

BEISPIEL

Der Arbeitgeber ist sich sicher, dass Ede Panzer Werkzeug aus dem Betrieb hat mitgehen lassen. Kollegen haben gesehen, dass er sie drei Tage vorher aus dem Regal genommen hat; die Werkzeuge sind unauffindbar. Ede bestreitet die Mitnahme heftig. Der Arbeitgeber hört den Betriebsrat zu einer verhaltensbedingten Kündigung wegen Diebstahls an, weil er meint, Ede sei überführt. Im Gutetermin fragt das Gericht, ob die Taschen von Ede durchsucht worden seien und ob nicht auch andere Mitarbeiter die Werkzeuge genommen oder verlegt haben könnten. Sein Anwalt trägt der Firma dazu vor, die Kündigung werde auch auf den Verdacht eines Diebstahls gestützt, das Vertrauen sei dahin.

Häufig meint der Betriebsrat, die Anhörung sei unvollständig. Wie soll er dann reagieren?

Da auch eine aus Sicht des Betriebsrats unvollständige Mitteilung wegen der »subjektiven Determinierung« die Fristen des § 102 BetrVG auslösen kann, ist an dieser Stelle Vorsicht angebracht. Es empfiehlt sich bei der meist nicht einfach zu beurteilenden Rechtslage die nachfolgende Stellungnahme:

Muss der Betriebsrat den Arbeitgeber auf Fehler hinweisen?

Der Betriebsrat ist auch unter Berücksichtigung des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit nicht verpflichtet, den Arbeitgeber auf Fehler beim Anhörungsverfahren aufmerksam zu machen. Auch das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) enthält nicht die Verpflichtung, kraft eigenen Amtes dem anderen betriebsverfassungsrechtlichen Organ die Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben abzunehmen.²⁰ Jede Seite ist für die eigene Sphäre verantwortlich.²¹ Auch auf eine Billigung früherer Verfahrensweisen (»das haben wir immer schon so gemacht«) kann sich der Arbeitgeber nicht berufen.²² Die Beteiligung des Betriebsrats dient in erster Linie dem Zweck, dem Betriebsrat Gelegenheit zu geben, seine Überlegungen zur Kündigungsabsicht des Arbeitgebers vorzubringen.²³

Musterschreiben

(...)

Der Betriebsrat ist der Ansicht, dass die Unterrichtung nach § 102 BetrVG unvollständig ist und daher die Frist des § 102 BetrVG nicht in Gang gesetzt wurde.

Vorsorglich nehmen wir jedoch zu ihrer Mitteilung vom wie folgt Stellung:

(1) Der Betriebsrat widerspricht der Kündigung aus folgenden Gründen:

(...)

(Es folgt ein ausführlicher konkreter Vortrag von Tatsachen, die einen Widerspruchsgrund nach § 102 Abs. 3 Nrn. 1 bis 5 BetrVG ergeben könnten)

(2) Der Betriebsrat macht darüber hinaus folgende Bedenken geltend:

(...)

(Hier folgt ein konkreter Vortrag von Belangen des Arbeitnehmers, die die Kündigung als ungerechtfertigte Härte oder nicht interessengerecht erscheinen lassen z.B. lange störungsfreie Betriebszugehörigkeit, geringer Grad des Verschuldens, hohe Schulden des Arbeitnehmers, schwierige familiäre Situation, andere Hintergründe für den Kündigungsentschluss wie Missverständnisse, Führungsprobleme, Maßregelungs- oder Benachteiligungsabsicht, bei betriebsbedingten Kündigungen auch hohe Rendite des Unternehmens oder Vorschläge, wie sich zukünftige Probleme vermeiden ließen, soweit diese nicht schon in § 102 Abs. 3 BetrVG aufgezählt sind).

§ 102 Abs. 2 Satz 4 BetrVG

»Der Betriebsrat soll, soweit dies erforderlich erscheint, vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören.«

Der Wortlaut der Vorschrift ist verunglückt, er scheint eine doppelte Relativierung der Anhörungspflicht nahezulegen. Die Anhörung ist aber nicht ins freie Ermessen des Betriebsrats wie bei einer »Kann-Vorschrift« gestellt. Eine Sollvorschrift ist andererseits schwächer als eine Mussvorschrift.²⁷ Es hängt von der jeweiligen Sollvorschrift und ihrer Auslegung ab, ob und welche Rechtsfolgen sie auslöst.²⁸

§ 102 Abs. 2 Satz 4 BetrVG setzt seinem Wortlaut und Sinn nach eine Abwägung voraus (1. Stufe: »erscheint eine Anhörung des Arbeitnehmers erforderlich?« 2. Stufe: »wenn eine Anhörung des Arbeitnehmers erforderlich erscheint, soll dann der Arbeitnehmer angehört werden oder gibt es Gründe, gleichwohl nicht anzuhören«) und damit einen Beschluss des Betriebsrats als Gremium. Von einer Sollvorschrift darf im Rahmen der Ermessensausübung allerdings nur abgewichen werden, wenn es hierfür einsichtige und vernünftige Gründe gibt.²⁹

Der Betriebsrat kann die Informationen aus der Anhörung des Arbeitnehmers beispielsweise nutzen, um den betroffenen Arbeitnehmer auf falsche Informationen im Anhörungsverfahren oder Fehler bei der Sozialauswahl hinzuweisen.

Die Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG zielt nicht darauf ab, dem Betriebsrat die selbständige Überprüfung der Wirksamkeit einer Kündigung zu gewährleisten.

Der Arbeitgeber ist daher auch nicht verpflichtet, dem Betriebsrat Unterlagen, Beweismaterial zur Verfügung zu stellen oder Einsicht in die Personalakten des betreffenden Arbeitnehmers zu gewähren.²⁴

Muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat Beweise vorlegen?

Der Betriebsrat ist nämlich kein »Gericht«, das über Anträge des Arbeitgebers entscheidet, sondern er soll Partner des Arbeitgebers in einem zwar gesetzlich geregelten, aber vertrauensvoll zu führenden betrieblichen Gespräch sein. Die Anhörung soll im Vorfeld der Kündigung durch eine gleichberechtigte Erörterung eine argumentative Einflussnahme des Betriebsrats auf die Willensbildung des Arbeitgebers ermöglichen.²⁵ Das bedeutet zum einen, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat gegenüber Vorwürfe im Rahmen einer verhaltensbedingten Kündigung nicht »beweisen« muss, ihn andererseits aber sogar höhere Unterrichtungspflichten treffen können als im Kündigungsschutzprozess.²⁶ Nicht nur der Arbeitgeber muss anhören; auch den Betriebsrat treffen selbst entsprechende Pflichten.

Die Anhörung des Arbeitnehmers sollte der Betriebsrat schon deswegen nutzen, um bei jeder Kündigung die Richtigkeit und Vollständigkeit der Sozialdaten sowie die Richtigkeit der Behauptungen bei verhaltens- oder personenbedingten Gründen zu überprüfen.

Fazit

Schon die Einleitung des Verfahrens nach § 102 BetrVG (1. Stufe: die Anhörung) steckt für den Betriebsrat voller Fallstricke. Dabei sind von der häufig sehr formlosen Praxis nicht nur formale Gesichtspunkte zu beachten. Vor allem die Grenzen der Unterrichtungspflicht durch die Rechtsprechung zur »subjektiven Determinierung« der Angaben des Arbeitgebers ist für Betriebsräte nur schwer zu verstehen. Da das Verfahren dazu dient, dem Betriebsrat zu ermöglichen, den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers noch zu beeinflussen, sollten Betriebsräte jede Erkenntnisquelle, vor allem die Anhörung des betroffenen Arbeitnehmers nutzen, um Argumente für eine Weiterbeschäftigung zu sammeln.

MICHAEL FELSER ist Rechtsanwalt in Brühl und Autor zahlreicher Veröffentlichungen.

²⁴ BAG v. 27.6.1985 – 2 AZR 412/84, AiB 1986, 117–118.

²⁵ So BAG v. 28.8.2003 – 2 AZR 377/02, AP Nr 134 zu § 102 BetrVG 1972.

²⁶ BAG v. 28.8.2003, a. a. O.

²⁷ BAG v. 20.4.1994 – 4 AZR 413/93, AP Nr. 10 zu § 1 TVG Tarifverträge: DDR.

²⁸ Vgl. zu § 26 BetrVG: BAG v. 13.11.1991 – 7 ABR 8/91, AP Nr. 9 zu § 26 BetrVG 1972; zu § 104 Satz 1 Hs. 2 BPersVG: BAG v. 20.2.2002 – 7 AZR 707/00, AP Nr. 23 zu § 72 LPVG NW; zu § 5 Abs. 1 MuSchG : BAG v. 13.6.1996 – 2 AZR 736/95, AP Nr. 22 zu § 9 MuSchG 1968.

²⁹ BAG v. 13.11.1991 – 7 ABR 8/91, AP Nr. 9 zu § 26 BetrVG 1972, zu B 2 der Gründe, m. w. N.; BAG v. 29.11.1995 – 5 AZR 753/94.