

Anmerkung zum Urteil des BAG vom 2.4.1976 –2 AZR 513/75 - Zu den Voraussetzungen der Anhörung des Betriebsrats gem. BetrVG § 102 / Anhörungsverfahren im Rahmen des § 102 BetrVG [Urteilsanmerkung]

Herbert Buchner

Angaben zur Veröffentlichung / Publication details:

Buchner, Herbert. 1976. "Anmerkung zum Urteil des BAG vom 2.4.1976 –2 AZR 513/75 - Zu den Voraussetzungen der Anhörung des Betriebsrats gem. BetrVG § 102 / Anhörungsverfahren im Rahmen des § 102 BetrVG [Urteilsanmerkung]." *Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht (EzA)*, no. BetrVG 1972 § 102 Nr. 21 (36, 1976): 119–120f.

Nutzungsbedingungen / Terms of use:

licgercopyright

Dieses Dokument wird unter folgenden Bedingungen zur Verfügung gestellt: / This document is made available under these conditions:

Deutsches Urheberrecht

Weitere Informationen finden Sie unter: / For more information see:

<https://www.uni-augsburg.de/de/organisation/bibliothek/publizieren-zitieren-archivieren/publiz/>



Stellungnahme an die Beklagte allein vom Willen des Betriebsrates bzw. des stellvertretenden Vorsitzenden getragen.

II. Nach allem ist die Kündigung vom 7. November 1974 nicht schon wegen einer Verletzung der Anhörungspflicht gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG unwirksam. Das führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils. Eine abschließende Entscheidung ist, dem Senat nicht möglich, weil das Landesarbeitsgericht auf Grund seines gegenteiligen Rechtsstandpunktes bisher nicht geprüft hat, ob die Kündigung, wie der Kläger geltend macht, gemäß § 626 BGB rechtsunwirksam ist. Zur Entscheidung dieser Frage, die noch Feststellungen auf tatsächlichem Gebiet erfordert, war der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Anmerkung

1. Rechtliche Bedeutung von Verfahrensmängeln im Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG.

a) Im Mittelpunkt der Entscheidung steht die neuerliche Stellungnahme des BAG zu der Frage, welche Auswirkungen eventuelle Mängel des Anhörungsverfahrens auf die Wirksamkeit einer vom Arbeitgeber gleichwohl ausgesprochenen Kündigung haben. Das BAG hält hierzu an seiner im Urteil vom 4. 8. 1975 (EzA § 102 BetrVG Nr. 14) entwickelten These fest, wonach sich in aller Regel solche Mängel auf die Ordnungsmäßigkeit der Anhörung — und damit auf die Rechtswirksamkeit der Kündigung — nicht auswirken, die in den Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich des Betriebsrats fallen, und zwar auch dann, wenn der Arbeitgeber weiß oder vermuten kann, daß die Behandlung der Angelegenheit durch den Betriebsrat nicht fehlerfrei gewesen ist. Die dagegen ins Feld geführten Bedenken werden vom BAG angesprochen, vermochten es jedoch nicht umzustimmen. Damit besteht wenig Aussicht, daß die Rechtsprechung in dieser Frage noch eine Korrektur erfahren wird. Dies ist bedauerlich, weil die rechtliche Bewertung fehlerhaften Betriebsratshandelns, wie sie vom BAG vorgenommen wird, nach wie vor nicht überzeugt, und seine Auseinandersetzung mit der Gegenargumentation enttäuschen muß.

b) Der wohl entscheidende Satz der Urteilsbegründung findet sich unter I 2: Fehler bei der Willensbildung des Betriebsrats sollen das Anhörungsverfahren grundsätzlich nicht berühren können; im Verantwortungsbereich des Betriebsrats liegende Mängel seien nicht geeignet, die Ordnungsmäßigkeit des Anhörungsverfahrens zu beeinflussen.

Die vom BAG vertretene Lösung mag auf den ersten Blick als die praktikablere erscheinen. Auch mag es bestechen, wenn dem

Betriebsrat ein eigenverantwortlich wahrzunehmender Aufgabenbereich bestätigt wird, zuzufolgedessen gewisse Risiken von ihm getragen werden müssen. Die dogmatische Konzeption bleibt dennoch unklar. Es ist nicht einzusehen, weshalb das BAG hier von den allgemeinen zu Betriebsratsbeschlüssen entwickelten Rechtsgrundsätzen abweicht, obwohl dies weder vom Interesse des Arbeitgebers — der im Rahmen der Rechtsscheinhaltung geschützt wird, was seinem Interesse voll genügt — noch von den Belangen des betroffenen Arbeitnehmers oder des Betriebsratsgremiums — die sogar beeinträchtigt werden — gefordert wird.

Der Betriebsrat trifft nach allgemeiner Rechtsauffassung seine Entscheidungen als Kollegialorgan durch Beschluß. „Dies ist die allein zulässige Form der Willensbildung des Betriebsrats“ (Fitting-Auffarth, BetrVG § 33 Anm. 7). Dabei macht es keinen Unterschied, in welchem betriebsverfassungsrechtlichen Zusammenhang eine Entscheidung des Betriebsrats gefordert wird, ob also im Rahmen eines gesetzlichen Zustimmungsverfahrens, bei Erhebung eines Widerspruchs, bei Ausübung eines Initiativrechts, bei Geltendmachung eines Auskunftsanspruchs oder bei Abgabe der in § 102 BetrVG vorgesehenen Stellungnahme. Immer wenn eine betriebsverfassungsrechtlich relevante Äußerung des Betriebsrats inmitten steht, ist ein Betriebsratsbeschluß erforderlich, und jeder Betriebsratsbeschluß bedarf zu seiner Rechtswirksamkeit der Beachtung der für die Beschlußfassung maßgeblichen Verfahrensvorschriften, wozu insbesondere ordnungsgemäße Ladung der Mitglieder und gegebenenfalls — bei deren Verhinderung — der Ersatzmitglieder gehört.

Es ist deshalb nicht verständlich, wieso das BAG meine These zurückweist, daß die Stellungnahme des Betriebsrats als Ausübung eines Mitbestimmungsrechts stets auf einem rechtswirksamen Betriebsratsbeschluß beruhen muß. Ich sehe nicht, wieso dies mit dem Hinweis darauf widerlegt sein soll, daß in § 102 BetrVG nicht das positive Konsensprinzip verwirklicht und daß der Betriebsrat nicht zur Abgabe einer Stellungnahme verpflichtet ist. Dies führt allein dazu, daß der Arbeitgeber auch bei negativer Stellungnahme des Betriebsrats an der Kündigung nicht gehindert ist und daß der Betriebsrat nicht, wie bei Maßnahmen nach § 99 BetrVG, arbeitsgerichtlich auf Abgabe einer positiven Stellungnahme belangt werden kann. Das ändert aber doch nichts daran, daß eine Stellungnahme des Betriebsrats nicht vorliegt, wenn kein ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschluß gefaßt wurde. Wenn der Betriebsratsvorsitzende eine „Stellungnahme“ abgibt, obwohl er den Gegenstand nicht auf einer Betriebsratssitzung behandeln und darüber abstimmen ließ oder wenn das Betriebsratsgremium nicht gesetzmäßig besetzt war (insbesondere für

verhinderte Mitglieder nicht die entsprechenden Ersatzmitglieder geladen waren), kann die gleichwohl an den Arbeitgeber abgegebene Erklärung des Betriebsratsvorsitzenden nicht als Stellungnahme des Betriebsrats angesehen werden, mit der dem Anhörungserfordernis des § 102 BetrVG genügt werden könnte. Es liegt im Rahmen eines Anhörungsverfahrens genauso wenig eine Stellungnahme vor wie im Rahmen eines Zustimmungsverfahrens eine Zustimmung angenommen werden könnte.

Der Unterschied zwischen Zustimmungsverfahren und Anhörungsverfahren liegt nicht darin, daß an den Verfahrensgang bei der Willensbildung des Betriebsrats unterschiedliche Anforderungen zu stellen wären. Die Frage, ob ein rechtswirksamer Beschluß zustande gekommen ist, ist vielmehr nach den gleichen Maßstäben zu beurteilen. Für eine Stellungnahme i. S. § 102 BetrVG von den Verfahrensvorschriften gegenüber sonstigen Erklärungen des Betriebsrats Abstriche zu machen, wäre durch nichts zu rechtfertigen. Die Besonderheit des Anhörungsverfahrens nach § 102 Abs. 1 BetrVG besteht allein darin, daß der Arbeitgeber zum einen nicht auf eine positive Stellungnahme des Betriebsrats angewiesen ist — also auch bei Ablehnung kündigen kann —, zum anderen kraft der besonderen Anordnung in § 102 Abs. 2 Satz 2 auch kündigen kann, wenn der Betriebsrat sich innerhalb der Wochenfrist überhaupt nicht äußert.

c) Allerdings bedeutet das Recht auf Anhörung nur, daß *Gelegenheit* zur Stellungnahme gegeben sein muß. Im Hinblick darauf ließe sich daran denken, auch bei einem rechtsunwirksamen Betriebsratsbeschluß das Anhörungserfordernis deshalb als erfüllt anzusehen, weil der Betriebsrat ja Gelegenheit zur Stellungnahme im Sinne der Möglichkeit rechtswirksamer Beschlußfassung gehabt habe. Diese Erwägung greift allerdings nur in den Fällen Platz, in denen auf Grund der faktischen Verhältnisse davon ausgegangen werden kann, daß innerhalb des in Frage stehenden Zeitraumes eine ordnungsgemäße Sachbehandlung erfolgen konnte. Es wäre also darauf abzustellen, ob aus der Tatsache, daß ein fehlerhafter Betriebsratsbeschluß ergangen ist, immerhin geschlossen werden kann, daß der Betriebsrat jedenfalls bereits die Möglichkeit hatte, sich zu der Sache zu äußern, und zwar auch bei Beachtung einer fehlerfreien Verfahrensweise. Wurde z. B. infolge Verkennung einer Verhinderung ein falsches Mitglied geladen und hätte in gleicher Weise und ohne Zeitverlust das richtige geladen werden können, zeigt der vorgelegte Betriebsratsbeschluß, daß die Möglichkeit zur Stellungnahme schon bestand. Anders läge es, wenn der Arbeitgeber dem Betriebsratsvorsitzenden die Kündigungsabsicht mitteilt und der Betriebsratsvorsitzende nur kurze Zeit später, etwa nach telefo-

nischer Rücksprache mit einem Teil der Betriebsratsmitglieder, die Billigung des Betriebsrats übermittelt; hier bestand für das zur Entscheidung berufene Organ Betriebsrat nicht die Gelegenheit zur Stellungnahme in verfahrensmäßig korrekter Form.

Sofern also das BAG streng darauf abstellen wollte, ob *Gelegenheit* zur Stellungnahme *bereits bestanden hat*, könnte es allerdings das Anhörungserfordernis auch in Fällen eines rechtswirksamen Betriebsratsbeschlusses als erfüllt ansehen, wenn nur im Einzelfall davon ausgegangen werden kann, daß der Betriebsrat die *Möglichkeit* gehabt hat, sich im gesetzlich vorgeschriebenen Verfahren mit der Kündigung zu befassen. Dann allerdings müßte das BAG konsequenterweise in allen Fällen in diese individuelle Prüfung einsteigen, ob dem Betriebsratsgremium bereits die Möglichkeit gegeben war, sich mit der Angelegenheit zu befassen, d. h. auch in den Fällen, in denen der Betriebsratsvorsitzende bislang noch keine Äußerung abgegeben hat. Man müßte also bei Zugrundelegung dieser Konzeption dazu kommen, daß der Arbeitgeber auch schon vor Ablauf der Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 2 BetrVG rechtswirksam kündigen kann, ohne daß schon eine Stellungnahme vorliegt, sofern nur nach den tatsächlichen Verhältnissen dem Betriebsrat eine solche schon möglich gewesen wäre. Voraussetzung wäre, daß § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG dahingehend interpretiert wird, daß der Ablauf der Wochenfrist nur den äußersten Zeitpunkt für die Abgabe einer Stellungnahme des Betriebsrats darstellt, daß der Betriebsrat aber bei entsprechender Möglichkeit schon vorher reagieren muß und der Arbeitgeber bei solcher Sachlage schon vor Ablauf der Wochenfrist bei Ausspruch einer Kündigung davon ausgehen kann, daß die Anhörung des Betriebsrats durchgeführt ist. Immerhin heißt es in § 102 Abs. 2 Satz 1, daß Bedenken „spätestens“ innerhalb einer Woche mitzuteilen sind, was eine solche Auslegung durchaus zulassen würde. Eine Neigung, § 102 Abs. 2 Satz 1 und 2 in dieser Richtung zu interpretieren, besteht aber offensichtlich nicht; man geht vielmehr davon aus, daß der Betriebsrat die Wochenfrist ausschöpfen kann, ohne daß der Arbeitgeber schon vorher geltend machen kann, daß Gelegenheit zur Stellungnahme bereits bestanden hat. Wenigstens ist bislang nicht bekannt geworden, daß die Gerichte im Einzelfall bereits vor Ablauf der Wochenfrist geprüft hätten, ob sich der Betriebsrat bereits hätte äußern können. Dann kann aber auch im Falle des Vorliegens eines fehlerhaften oder im Falle eines überhaupt fehlenden Betriebsratsbeschlusses nur wegen einer entsprechenden Kundgabe des Betriebsratsvorsitzenden nicht anders entschieden werden. Vom Fall einer Rechtsscheinhaftung abgesehen, kann noch nicht davon ausgegangen werden, daß der

Betriebsrat bereits angehört ist, solange eine auf einem rechtswirksamen Beschluß beruhende Stellungnahme nicht vorgelegt ist.

d) Auch die weiteren Hinweise des BAG geben keinen Anlaß, von dieser Konzeption abzurücken. Ein betriebsverfassungsrechtlicher Kündigungsschutz im Sinne des österreichischen Rechts ist durch das BetrVG 1972 allerdings nicht intendiert. Wenn für eine Stellungnahme des Betriebsrats, die bereits vor Ablauf der Wochenfrist dem Arbeitgeber den Weg für die Kündigung freigeben soll, ein rechtswirksamer Betriebsratsbeschluß verlangt wird, bedeutet dies aber auch nicht, daß ein kollektivrechtliches Kündigungsschutzsystem konzipiert würde, das eine über die in der gesetzlichen Vorschrift des § 102 BetrVG hinausreichende kollektivrechtliche Komponente aufweisen würde. Einen kleinen kollektivrechtlichen Akzent hat der Kündigungsschutz durch die Anhörungspflicht nach § 102 BetrVG und die Anordnung der Nichtigkeit der Kündigung bei Außerachtlassung der Anhörungspflicht zweifellos bekommen. Daß der Arbeitgeber auch gegen den Willen des Betriebsrats kündigen und daß er nach Ablauf einer Woche auch ohne Stellungnahme des Betriebsrats handeln kann, wird durch die These, daß eine rechtswirksame Stellungnahme bei fehlendem oder fehlerhaftem Betriebsratsbeschluß nicht vorliegt, nicht in Frage gestellt.

Den Schutz des Betriebsrats durch die in § 23 BetrVG vorgesehene Ausschlußmöglichkeit als gewährleistet zu sehen, ist eine problematische Sache insbesondere im Hinblick darauf, daß § 23 Abs. 1 BetrVG nur eine Sanktion bei grober Pflichtverletzung vorsieht, worauf das BVerfG erst jüngst (Beschluß vom 28. 4. 1976, DB 1976 S. 1486) unter Hinweis auf den verfassungsrechtlichen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit besonders abgestellt hat. Ein bloßer Pflichtverstoß als solcher genügt für § 23 BetrVG nicht. Man mag dies, soweit es um den Schutz des Betriebsratsgremiums geht, hinzunehmen bereit sein. Aus dem Schutzbedürfnis des einzelnen Arbeitnehmers heraus ist es jedenfalls schon weniger akzeptabel. Und ich gehe nach wie vor davon aus, daß die korrekte Handhabung der Verfahrensnormen neben dem Betriebsratsgremium auch dem Schutz des einzelnen betroffenen Arbeitnehmers zu dienen hat.

Den Belangen des Arbeitgebers kann mittels Rechtsscheinsgrundsätzen in gleichem Umfange Rechnung getragen werden wie er auch sonst gegen die Nachteile durch fehlerhafte Beschlußfassung des Betriebsratsgremiums (etwa in seinem Vertrauen auf den Bestand einer Betriebsvereinbarung) geschützt wird. Wieso ich bei meinen auf Rechtsscheinsgedanken beruhenden Lösungs-

versuchen übersehen hätte, daß die Neuregelung des Anhörungsrechts die Rechtslage bei der Beteiligung des Betriebsrats in Kündigungssachen entgegen dem früheren Recht dadurch objektiviert hat, daß nunmehr die ohne Anhörung ausgesprochene Kündigung rechtsunwirksam ist (so der Vorwurf des BAG unter I Ziffer 2 am Ende), ist mir nicht ersichtlich. Soll etwa daraus, daß der Gesetzgeber nunmehr klargestellt hat, daß ein Verstoß gegen die Anhörungspflicht zur Nichtigkeit der Kündigung führt, der Schluß gezogen werden, daß man von den Anforderungen an die Anhörung Abstriche machen soll?

e) Bei der hier vertretenen Konzeption kommt dem abschließenden Gedanken des BAG, der Arbeitgeber sei, wenn er durch unsachgemäßes Verhalten Mängel bei der Beteiligung des Betriebsrats veranlaßt hat, zu einem Hinweis auf diese Mängel gegenüber dem Betriebsrat verpflichtet, für den vorliegenden Zusammenhang keine weitere Bedeutung zu. Als allgemeiner Grundsatz steht er jedoch durchaus zur Diskussion. Er wäre sozusagen eine spezielle Ausformung des aus § 242 BGB folgenden Verbots des *venire contra factum proprium*, der im Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nach § 2 Abs. 1 BetrVG eine besondere Fundierung hätte. Im Hinblick auf die das Betriebsverfassungsrecht bestimmende Kooperationsmaxime werden Überlegungen in diese Richtung noch anzustellen sein, wird jedoch auch auf die Grenzen dieses Instituts angesichts der Wahrnehmung unterschiedlicher Interessen durch Arbeitgeber und Betriebsrat geachtet werden müssen.

2. Verfahrensfehler bei der Beschlußfassung des Betriebsrats.

Die Lösung des BAG hat zweifellos den Vorteil, daß die Nachprüfung der Verfahrensweise des Betriebsrats — weil grundsätzlich unerheblich — im Regelfall entbehrlich wird. Doch sollte dies kein für die Lösung bestimmender Gesichtspunkt sein. Im vorliegenden Fall stehen zwei Verfahrensfragen zur Prüfung an.

a) Befaßt hat sich das BAG mit der Bedeutung des § 102 Abs. 2 Satz 4. Seiner Bewertung ist zuzustimmen. Allerdings ist es nicht unbedenklich, wenn das BAG ohne jede Begründung aus dem gesetzlichen Passus „soweit dies erforderlich erscheint“ ein „wenn es dem Betriebsrat erforderlich erscheint“ macht. Hier wäre zumindest zu prüfen gewesen, ob der Gesetzgeber die Beurteilung des Betriebsrats maßgeblich sein lassen wollte; zu denken wäre auch an eine Betrachtung nach objektiven Maßstäben, also aus der Sicht des „unbefangenen Beobachters“ oder des „vernünftigen Durchschnittsbetrachters“. Insgesamt erscheint es

jedoch vernünftig, die Anhörung des Arbeitnehmers nicht als Voraussetzung der Rechtswirksamkeit der Stellungnahme des Betriebsrats anzusehen. Zu Recht wird vom BAG auf die Absicherung des Arbeitnehmers durch den individualrechtlichen Kündigungsschutz hingewiesen. Dem Arbeitnehmer wäre im Normalfall eines Kündigungsvorgangs auch wenig gedient, wenn die im Sinne des Arbeitnehmers ausfallende Stellungnahme des Betriebsrats als unwirksam deklariert würde. Lediglich für den hier zu diskutierenden Sonderfall, daß der Arbeitgeber vor Ablauf der Wochenfrist die Kündigung erklärt, könnte sich der Arbeitnehmer darauf berufen, daß die Stellungnahme unwirksam ist, also die Anhörung nicht ordnungsgemäß durchgeführt wurde. Allerdings wäre gerade diesbezüglich dem Arbeitgeber in der Regel die Berufung auf den Vertrauensschutz eröffnet, da er in der Regel davon ausgehen kann, daß die Anhörung des Arbeitnehmers nicht „erforderlich“ erschien, wenn der Betriebsrat sie unterlassen hat. Im übrigen ist darauf hinzuweisen, daß die Verletzung des Anhörungsgebotes nicht bereits ohne weiteres als Unwirksamkeitsgrund der Stellungnahme des Betriebsrats angesehen werden kann.

Angesichts der restriktiven Interpretation des § 102 Abs. 2 Satz 4 BetrVG erscheint es nicht recht glücklich, wenn das BAG die Bestimmung zuerst noch als „nähere Ausgestaltung des Grundsatzes des rechtlichen Gehörs i. S. von Art. 103 Abs. 1 GG“ hochstilisiert. Es ist allgemein anerkannt, daß Art. 103 Abs. 1 GG, wie sein Wortlaut klar kundgibt, nur für die gerichtlichen Verfahren gilt. Soweit man im Verwaltungsverfahren von einem Grundsatz des rechtlichen Gehörs ausgeht, wird er nicht auf Art. 103 Abs. 1 GG zurückgeführt, sondern — sofern nicht überhaupt eine positive gesetzliche Regelung vorhanden ist — auf das Rechtsstaatsprinzip sowie auf Art. 1 GG (siehe Maunz-Dürig-Herzog, GG Art. 103 Anm. 92). Noch weniger ist es für § 102 Abs. 2 Satz 4 BetrVG angemessen, ihn aus Art. 103 Abs. 1 GG abzuleiten.

b) Nicht geprüft hat das BAG — von seinem Ausgangspunkt her konsequent — die Frage, ob der Betriebsrat im vorstehenden Fall in richtiger Besetzung getagt hat.

Soweit es um die Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden ging, war dieser schon wegen eigener Betroffenheit verhindert. Der Stellvertreter konnte also nach § 26 Abs. 3 BetrVG die Erklärung des Arbeitgebers entgegennehmen, die Sitzung anberaumen, leiten und dem Arbeitgeber den Beschluß mitteilen. Erforderlich ist allerdings, daß anstelle des Betriebsratsvorsitzenden dessen Ersatzmitglied zur Teilnahme an der Sitzung geladen wird

(§ 25 Abs. 1 Satz 2). Denn der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende kann den Vorsitzenden nur bezüglich seiner Leitungsfunktion vertreten, nicht als Gremiumsmitglied.

Soweit es im vorstehenden Fall um die Kündigung des Klägers ging, konnte der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende die Mitteilung des Arbeitgebers wohl gemäß § 26 Abs. 3 Satz 2 BetrVG entgegennehmen, wenn der Betriebsratsvorsitzende auswärts war. Problematisch ist allerdings, ob die weiteren Maßnahmen, die Einberufung der Sitzung und die Veranlassung der Beschlußfassung durch den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden, noch durch § 26 Abs. 3 Satz 1 BetrVG gedeckt sind. Da dem Betriebsrat die Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zur Verfügung steht, brauchte über die Kündigungsabsicht des Arbeitgebers nicht sogleich befunden zu werden. Bei nur kurzzeitiger Abwesenheit, noch dazu aus betriebsbedingten Gründen, ist bezüglich solcher Angelegenheiten, die einen entsprechenden Aufschub dulden, nicht schon eine Verhinderung i. S. § 26 Abs. 3 Satz 1 BetrVG anzunehmen (siehe Dietz-Richardi, BetrVG § 26 Anm. 48; Fitting-Auffarth, § 26 Anm. 37; Gemeinschaftskommentar zum BetrVG § 26 Anm. 19). Es käme also darauf an, wie lange die auswärtige Tour des Betriebsratsvorsitzenden angesetzt war. Im übrigen wäre auch hier auf die Ladung des Ersatzmitgliedes des Betriebsratsvorsitzenden zu achten.

Prof. Dr. Herbert Buchner, Augsburg