

Aktenzeichen: 2 AZR 431/95
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 13. Juni 1996
- 2 AZR 431/95 -

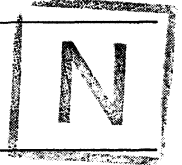
I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 18. August 1994
- 10 Ca 2235/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 28. April 1995
- 6 Sa 153/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Wahlbewerber, Kündigungsschutz

Gesetz:

KSchG § 15 Abs. 3 Satz 2, § 1 Abs. 2

Leitsatz:

Nach Beendigung des nachwirkenden Kündigungsschutzes kann der Arbeitgeber dem erfolglosen Wahlbewerber wieder wie jedem anderen Arbeitnehmer kündigen. Er ist insbesondere nicht gehindert, die Kündigung auf Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers zu stützen, die dieser während der Schutzfrist begangen hat und die erkennbar nicht im Zusammenhang mit der Wahlbewerbung stehen.



2 AZR 431/95

6 Sa 153/94 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Juni 1996

U r t e i l

Jatz,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Juni 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bröhl und Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtlichen Richter Baerbaum und Dr. Fischer für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Auf die Revision der Beklagten wird das am 28. April 1995 verkündete Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - 6 Sa 153/94 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revisionsinstanz, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der 1957 geborene Kläger ist seit 1987 bei der Beklagten als Schweißer zu einem Durchschnittslohn von zuletzt 3.500,-- DM brutto tätig. Im Betrieb der Beklagten, in dem Fleischerei-, Bäckerei- und Gastronomiegeräte hergestellt werden, sind ca. 170 Arbeitnehmer beschäftigt.

Bei der am 24. März 1993 durchgeführten Betriebsratswahl bewarb sich der Kläger als Betriebsratsmitglied. Das Wahlergebnis wurde am selben Tag bekannt gegeben. Der Kläger ist nicht gewählt worden.

Am 17. und 25. August 1993 kam es zwischen dem Kläger und seinem Arbeitskollegen W zu verbalen und schließlich tätlichen Auseinandersetzungen. Diese nahm die Beklagte zum Anlaß, dem Kläger mit Schreiben vom 25. August 1993 fristgerecht zum 30. September 1993 zu kündigen. Der Kläger wies mit Schreiben vom 30. August 1993 die Kündigung wegen Nichtvorlage einer Vollmacht des Unterzeichners des Kündigungsschreibens zurück. Daraufhin kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 15. Oktober 1993 erneut



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



- 3 -

vorsorglich fristgerecht, diesmal zum 30. November 1993. Dieses Kündigungsschreiben war von dem Geschäftsführer der Beklagten mitunterzeichnet.

Der Kläger hat seine Klage, mit der er die Unwirksamkeit der beiden Kündigungen geltend gemacht hat, zunächst nicht auf § 15 Abs. 3 KSchG gestützt. Erst im weiteren Prozeßverlauf erwähnte er anlässlich einer Beweisaufnahme über die Kündigungsgründe, er sei bei der Betriebsratswahl Wahlbewerber gewesen, konnte aber das Datum der Betriebsratswahl nicht angeben. Als dieses Datum feststand, hielt die Beklagte an der ersten Kündigung mit Rücksicht auf § 15 Abs. 3 Satz 2 KSchG nicht mehr fest. Gegenstand des Revisionsverfahrens ist deshalb nur noch die Frage, ob das Arbeitsverhältnis aufgrund der zweiten Kündigung mit dem 31. Dezember 1993 geendet hat.

Der Kläger hält auch die zweite Kündigung für unwirksam und hat geltend gemacht, Kündigungsgründe, die in den ersten sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entstanden seien, könne der Arbeitgeber auch nach Ablauf der Sechs-Monats-Frist des § 15 Abs. 3 Satz 2 KSchG nicht mehr zum Gegenstand einer ordentlichen Kündigung machen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Kündigung der Beklagten vom 15. Oktober 1993 zum 31. Dezember 1993 geendet hat.



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



Die Beklagte hat zur Stützung ihres Klageabweisungsantrags geltend gemacht, die Beteiligung des Klägers an der handgreiflichen Auseinandersetzung mit seinem Arbeitskollegen habe den Betriebsfrieden so gravierend gestört, daß nach entsprechenden früheren Vorkommnissen jedenfalls eine verhaltensbedingte fristgerechte Kündigung gerechtfertigt sei. Der Kläger müsse dankbar sein, daß sie von einer fristlosen Kündigung abgesehen habe. Der Schutz des § 15 Abs. 3 Satz 2 KSchG sei im Zeitpunkt der Kündigung, allein darauf könne es ankommen, abgelaufen gewesen.

Das Arbeitsgericht ist nach Durchführung einer Beweisaufnahme von der Wirksamkeit der Kündigung vom 15. Oktober 1993 ausgegangen und hat deshalb insoweit die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das erstinstanzliche Urteil abgeändert und festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 15. Oktober 1993 nicht aufgelöst worden ist. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Die Wirksamkeit der Kündigung der Beklagten vom 15. Oktober 1993 scheitert nicht bereits an § 15 Abs. 3 Satz 2 KSchG.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der besondere Kündigungsschutz für Wahlbewerber würde jedenfalls objektiv umgangen, wenn es dem Arbeitgeber gestattet wäre, Vorfälle aus dem Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer nach § 15 Abs. 3 Satz 2 KSchG vor ordentlichen Kündigungen geschützt sei, zum Anlaß einer erst nach Ablauf der Frist des nachwirkenden Kündigungsschutzes auszusprechenden Kündigung zu nehmen. Der betriebsverfassungsrechtlich engagierte Arbeitnehmer solle innerhalb des Nachwirkungszeitraums den Verlust seines Arbeitsplatzes nur dann befürchten müssen, wenn die Voraussetzungen des § 626 BGB vorlägen. Dieser Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung werde nicht gewahrt, wenn der Verlust des Arbeitsplatzes durch eine nach Ablauf der Schutzfrist ausgesprochene Kündigung lediglich hinausgeschoben werde. Einen Vorfall aus dem Nachwirkungszeitraum könne der Arbeitgeber deshalb dem Wahlbewerber gegenüber nur zum Anlaß einer fristlosen Kündigung nehmen, müsse dann aber die Frist des § 626 Abs. 2 BGB einhalten.

II. Dem folgt der Senat nicht.

1. Der besondere Kündigungsschutz des Wahlbewerbers endet nach § 15 Abs. 3 Satz 2 KSchG mit Ablauf von sechs Monaten seit Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Ist der Nachwirkungszeitraum von sechs Monaten beendet, so gelten für eine danach ausgesprochene Kündigung des Arbeitgebers wieder die allgemeinen Grundsätze der §§ 1 ff. KSchG bzw. des § 626 BGB.

a) Der Wortlaut des § 15 Abs. 3 Satz 2 KSchG ist eindeutig. Der nachwirkende Kündigungsschutz für Wahlbewerber gilt danach nur



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw für iOS](#)

für Kündigungen "innerhalb von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses", nicht für Kündigungen, die nach Ablauf dieser Frist ausgesprochen worden sind.

b) Auch Sinn und Zweck des § 15 KSchG gebieten nicht die vom Berufungsgericht vorgenommene Ausweitung des Kündigungsschutzes erfolgloser Wahlbewerber. Der nachwirkende Kündigungsschutz soll vor allem der Abkühlung eventuell während der betriebsverfassungsrechtlichen Tätigkeit aufgetretener Kontroversen mit dem Arbeitgeber dienen. Dieser Zweck macht es nicht erforderlich, dem Arbeitnehmer für den Nachwirkungszeitraum Narrenfreiheit einzuräumen, so daß er wegen Pflichtverletzungen auch nach Ablauf von sechs Monaten nicht mehr durch eine wegen § 626 Abs. 2 BGB dann regelmäßig nur noch mögliche ordentliche Kündigung zur Rechenschaft gezogen werden könnte.

c) Wenn das Berufungsgericht meint, § 15 Abs. 3 Satz 2 KSchG diene dazu, dem Wahlbewerber die Furcht vor einer ordentlichen Kündigung während der ersten sechs Monate nach der Betriebsratswahl zu nehmen, und deshalb müsse ihm auch die Furcht vor einer lediglich bis zum Ablauf der Schutzfrist hinausgeschobenen ordentlichen Kündigung genommen werden, so trifft dies nicht zu. Die Gesetzesmaterialien stellen klar, daß es bei der Einführung des nachwirkenden Kündigungsschutzes für Wahlbewerber nicht darum ging, deren Befürchtungen zu zerstreuen, ihnen könnte wegen Pflichtverletzungen aus dem Nachwirkungszeitraum möglicherweise nach Ablauf von sechs Monaten fristgerecht gekündigt werden. In der Begründung zum Regierungsentwurf (BT-Drucks. VI/1786 S. 60) heißt es ausdrücklich, die Ausdehnung des Kündigungsschutzes für



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



Wahlbewerber über den Zeitpunkt der Bekanntgabe des Wahlergebnisses hinaus solle einer Abkühlung eventuell während der Wahl aufgetretener Kontroversen dienen. Hat der Gesetzgeber die Abkühlungsphase auf sechs Monate begrenzt, so ist es danach nicht gerechtfertigt, den Wahlbewerber besonders zu schützen, bei dem während der Betriebsratswahl keine Interessenkonflikte mit dem Arbeitgeber aufgetreten sind, dem aber aus der Zeit kurz vor Ablauf der "Abkühlungsphase" erhebliche Pflichtverletzungen, z.B. die Beteiligung an einer Schlägerei im Betrieb, vorgeworfen werden.

d) Soweit das Berufungsgericht auf ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main (Urteil vom 29. August 1988 - 1 Sa 106/88 -, AuR 1989, 352) Bezug nimmt, ist diese Entscheidung bei näherem Hinsehen nicht einschlägig. Das Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main hatte einen Fall zu beurteilen, in dem der erfolglosen Wahlbewerberin nach Ablauf des Nachwirkungszeitraums fristgerecht gekündigt wurde und der Kündigungsgrund aus einem Interessenkonflikt herrührte, der bereits während des Wahlverfahrens aufgetreten war (unentschuldigtes Fernbleiben der Arbeitnehmerin von der Arbeit wegen einer Umschulungsmaßnahme, das der Arbeitgeber beanstandet hatte, nachdem er von der Kandidatur der Arbeitnehmerin für die Betriebsratswahl Kenntnis erlangt hatte). Der Kündigungsschutzklage hat das Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main tragend auch nicht mit der Begründung stattgegeben, derartige Kündigungsgründe aus der Wahlzeit bzw. dem Nachwirkungszeitraum seien grundsätzlich als verbraucht anzusehen. Es hat vielmehr einzelfallbezogen auf die Grundsätze der Verwirkung abgestellt.



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



e) Nach Ablauf des nachwirkenden Kündigungsschutzes kann dem erfolglosen Wahlbewerber damit wieder wie jedem anderen Arbeitnehmer gekündigt werden (ebenso KR-Etzel, 4. Aufl., § 15 KSchG Rz 72; a.A. ohne nähere Begründung unter Bezugnahme auf die zitierte Entscheidung des LAG Frankfurt am Main: Kittner/Trittin, KSchR, 2. Aufl., § 15 KSchG Rz 29). Auch wenn der Arbeitgeber wegen eines Kündigungsgrundes, der nicht im Zusammenhang mit dem besonderen Kündigungsschutz steht, dem Wahlbewerber während des Nachwirkungszeitraums zunächst unwirksam (§ 15 Abs. 3 Satz 2 KSchG) gekündigt hat, hindert ihn dies nicht, die Kündigung nach dem Ende des besonderen Kündigungsschutzes zu wiederholen.

2. Nimmt der Arbeitgeber bei einem erfolglosen Wahlbewerber nach Beendigung des Nachwirkungszeitraums aus der Schutzzeit stammende, zurückliegende Sachverhalte zum Anlaß einer ordentlichen Kündigung, dann ist allerdings anhand der Umstände des Einzelfalls sorgfältig zu prüfen, ob die Kündigungsgründe nicht bereits verwirkt sind (LAG Frankfurt am Main, aaO; insoweit zustimmend Hueck/von Hoyningen-Huene, KSchG, 11. Aufl., § 15 Rz 58; § 1 Rz 158 a).

a) Eine Verwirkung von Kündigungsgründen liegt vor, wenn der Kündigende längere Zeit untätig geblieben ist, d. h. trotz Vorliegens eines Kündigungsgrundes die Kündigung nicht ausgesprochen hat, obwohl ihm dies möglich und zumutbar war, und wenn dadurch beim Kündigungsempfänger das berechtigte Vertrauen entstanden



ist, die Kündigung werde unterbleiben (KR-Etzel, 4. Aufl., § 1 KSchG Rz 250). Der bloße Zeitablauf reicht allerdings zur Annahme einer Verwirkung nicht aus, da der Arbeitgeber bei der ordentlichen Kündigung nicht verpflichtet ist, innerhalb einer bestimmten Frist nach Kenntnis der kündigungsrelevanten Umstände zu kündigen (Hueck/von Hoyningen-Huene, aaO, § 1 KSchG Rz 158 a).

b) Ob insoweit ein härterer Maßstab gelten muß, wenn der Arbeitgeber seine nach Ablauf der Schutzzeit ausgesprochene Kündigung auf Sachverhalte aus der Zeit der Betriebsratswahl oder kurz nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses stützt und er kein Zustimmungsersetzungsverfahren eingeleitet bzw. keine fristlose Kündigung ausgesprochen hat, hat der Senat nicht zu entscheiden. Jedenfalls für einen Kündigungssachverhalt aus der Zeit kurz vor Ablauf des Nachwirkungszeitraums, der keinerlei Bezug zur Betriebsratswahl oder den Vorkommnissen bei der Betriebsratswahl hat, ist eine bevorzugte Behandlung des erfolglosen Wahlbewerbers nicht erforderlich. Ein schutzwürdiges Vertrauen, der Arbeitgeber werde Vorkommnisse aus der Zeit des nachwirkenden Kündigungsschutzes grundsätzlich nicht zum Anlaß einer später ausgesprochenen Kündigung nehmen, kann in derartigen Fällen regelmäßig nicht entstehen. Hier wußten Kläger und Beklagte selbst offenbar zunächst nichts von dem nachwirkenden Kündigungsschutz. Dies läßt erkennen, daß der Kündigungsgrund "Auseinandersetzung mit einem Arbeitskollegen" nicht in irgendeinem Zusammenhang mit dem nachwirkenden Wahlbewerberschutz stand.



c) Eine Verwirkung der geltend gemachten Kündigungsgründe liegt nach dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt nicht vor. Die Beklagte hat weder besonders lange zugewartet, bis sie die fristgerechte Kündigung ausgesprochen hat, noch konnte der Kläger angesichts der Gesamtumstände davon ausgehen, es werde wegen der Streitigkeiten mit seinem Arbeitskollegen nicht zu einer Kündigung kommen. Die Beklagte hat im Gegenteil ihre Kündigungsabsicht zeitnah klargestellt und auch verwirklicht. Bis der Kläger im späteren Verlauf des Verfahrens den nachwirkenden Kündigungsschutz als Wahlbewerber geltend machte, war die zweite Kündigung aus der Sicht der Beklagten lediglich deshalb erforderlich, weil sich der Kläger gegenüber der ersten Kündigung auf § 174 BGB berufen hatte.

3. Die Unwirksamkeit der Kündigung kann auch nicht, wie das Berufungsgericht andeutet, daraus hergeleitet werden, die Beklagte habe durch den verspäteten Ausspruch der Kündigung das Eingreifen des nachwirkenden Kündigungsschutzes des Klägers nach § 15 Abs. 3 KSchG vereitelt. Es ist schon umstritten, ob und unter welchen Umständen eine Kündigung nach § 242 BGB bzw. § 162 BGB analog unwirksam sein kann, wenn der Arbeitgeber sie unter Ausnützung gesetzlicher Fristen kurz vor bzw. nach Eingreifen des (besonderen) Kündigungsschutzes ausspricht (vgl. Senatsurteil vom 4. April 1974 - 2 AZR 452/73 - BAGE 26, 116 = AP Nr. 1 zu § 626 BGB Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat; dazu KR-Etzel, 4. Aufl., § 1 KSchG Rz 110). Im vorliegenden Fall fehlt jedenfalls jeglicher Anhaltspunkt dafür, es der Beklagten als Verstoß gegen Treu und Glauben auslegen zu können, daß sie die im Prozeß allein



noch streitige Kündigung erst nach Ablauf der Sechs-Monats-Frist ausgesprochen hat. Die Beklagte hatte wegen der vom Kläger erhobenen Rüge nach § 174 BGB hinreichenden Anlaß, vorsorglich erneut zu kündigen. Nach ihrem unwidersprochen gebliebenen Vorbringen hatte sie nicht einmal Kenntnis von dem besonderen Kündigungsschutz des Klägers und nicht einmal der Kläger selbst konnte im Prozeß zunächst angeben, ob die zweite Kündigung vor oder nach Ablauf der Sechs-Monats-Frist ausgesprochen worden war.

4. Völlig schutzlos gegen ihn benachteiligende Kündigungen ist der Amtsträger bzw. Wahlbewerber im übrigen auch nach Ablauf des Nachwirkungszeitraums nicht. Neben § 15 KSchG und § 103 BetrVG gelten subsidiär die §§ 78, 20 BetrVG. Zu den Benachteiligungen gegenüber Amtsinhabern, die nach § 78 Satz 2 BetrVG verboten sind, können auch Kündigungen gehören, die den Amtsinhaber nachträglich wegen seiner Tätigkeit maßregeln. Solche Kündigungen können u. U. auch nach Ablauf des Nachwirkungszeitraums des § 15 KSchG nach § 134 BGB unwirksam sein. Die entsprechende Anwendbarkeit des § 78 Satz 2 BetrVG auf Wahlbewerber wird diskutiert, wenn auch der Umfang des Schutzes entsprechend §§ 78, 20 BetrVG umstritten ist (vgl. Kreutz, GK-BetrVG, 5. Aufl., § 78 Rz 11; § 20 Rz 27). Diese Frage bedarf hier keiner Entscheidung. Nach dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt ist nicht davon auszugehen, daß die Kündigung in irgendeinem Zusammenhang mit der Tätigkeit des Klägers als Wahlbewerber gestanden hätte.

5. Das Landesarbeitsgericht hat, von seinem Standpunkt aus konsequent, die Sozialwidrigkeit der Kündigung (§ 1 KSchG) und die



- 12 -

Wirksamkeit der Anhörung des Betriebsrats (§ 102 BetrVG) nicht geprüft. Diese der Tatsacheninstanz vorbehaltene Prüfung kann der Senat nicht selbst vornehmen, da es hierzu an ausreichenden tatsächlichen Feststellungen fehlt. Dies führt zur Zurückverweisung (§ 565 ZPO).

Etzel

Bröhl

Fischermeier

Fischer

Baerbaum

