

Aktenzeichen: 2 AZR 521/77

LAG Niedersachsen - Urteil des BAG vom 5. Juli 1979

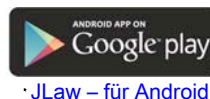
|                            |      |
|----------------------------|------|
| Für das Nachschlagewerk!   | Ja   |
| Für die Fachpresse!        | Ja   |
| Für die Amtliche Sammlung! | Nein |

---

Gesetz: KSchG 1969 § 15 Abs. 1 Satz 2; BetrVG 1972  
§ 24 Abs. 1 Nr. 2, § 115 Abs. 3 Nr. 1

**Leitsätze:**

1. Betriebsratsmitglieder, die ihr Betriebsratsamt niedergelegt haben, genießen grundsätzlich den nachwirkenden Kündigungsschutz des § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG.
2. Erklärt der Arbeitgeber im Nachwirkungszeitraum gegenüber dem früheren Betriebsratsmitglied eine ordentliche Kündigung, so ist diese auch dann nichtig, wenn ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung vorgelegen hat.



2 AZR 521/77

5 Sa 680/76 Niedersachsen

Verkündet am

5. Juli 1979

gez. Bittner,  
Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Juni 1979 durch den Richter Hillebrecht als Vorsitzenden, die Richter Dr. Gehring und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Fischer und Dr. Bächle für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 12. Mai 1977 - 5 Sa 680/76 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

Tatbestand:

Der 1922 geborene Kläger war seit dem 22. November 1971 bei der Beklagten, die Lebensmittel- und Verbrauchsgütermärkte betreibt, in deren Markt in H

gegen ein Monatsgehalt von zuletzt 1.450,-- DM als Angestellter beschäftigt. Er war zunächst in der Warenannahme eingesetzt und arbeitete dort in der Woche jeweils von Montag bis Freitag, an Samstagen nur in Bedarfsfällen. Am 27. April 1972 wurde der Kläger in den Betriebsrat gewählt. Am 14. Januar 1974 legte er sein Betriebsratsamt nieder. Mit seinem Einverständnis wurde er am 18. März 1974 in die non-food-Abteilung und am 17. Juli 1974 in die Getränkeabteilung des Marktes versetzt.

Nachdem die Beklagte den Betriebsrat zu einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung des Klägers angehört hatte, hat die Beklagte mit Schreiben vom 13. November 1974 das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 31. Dezember 1974 gekündigt. Mit der vorliegenden Klage wendet sich der Kläger gegen diese Kündigung. Er hält sie für sozial ungerechtfertigt und hat beantragt festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht beendet wird, sondern über den 31. Dezember 1974 hinaus fortbesteht.



Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Kündigung in erster Linie damit begründet, daß der Kläger sich beharrlich geweigert habe, die im Einzelhandel und insbesondere in den beiden Abteilungen, in denen er zuletzt eingesetzt gewesen sei, notwendige regelmäßige Samstagsarbeit zu leisten. Hierzu sei der Kläger nach dem Arbeitsvertrag verpflichtet gewesen. Einer Vertragsänderung oder einer Änderungskündigung habe es nicht bedurft.

Der Kläger hat vorgetragen, die bisherige Regelung über die Arbeitszeit in der Warenannahme sei vertraglich vereinbart worden. Um ihn zu einer regelmäßigen Samstagsarbeit zu verpflichten, hätte es deshalb einer Vereinbarung bedurft. Dazu sei er nicht bereit gewesen, weil die Beklagte ihm eine Wochenarbeitszeit einschließlich der Samstagsarbeit von über 60 Stunden ohne einen freien Tag in der Woche zugemutet habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit der Begründung stattgegeben, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt. Die Berufung der Beklagten ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

#### Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß die Kündigung unzulässig sei, weil auch einem Betriebsratsmitglied, das vor Ablauf der Amtszeit des gesamten Betriebsrats sein Betriebsratsamt niedergelegt habe, der nachwirkende Kündigungsschutz des § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG zukomme. Das Gesetz stelle nicht auf die Amtszeit des gesamten Betriebsrats, sondern auf die Mitgliedschaft des einzelnen Betriebsratsmitglieds ab. Dies folge aus dem



- 4 -

klaren Wortlaut der Ausnahmeregelung des § 15 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 KSchG. Es sei aber auch kein sachlicher Grund ersichtlich, einem Betriebsratsmitglied, das etwa deshalb zurückgetreten sei, weil es sich den Belastungen seines Amtes physisch oder psychisch nicht mehr gewachsen gefühlt habe, den nachwirkenden Kündigungsschutz zu versagen, der möglicherweise wegen des Eintretens für die Interessen der Belegschaft besonders erforderlich sei.

Letztlich entscheidend sei, daß der Gesetzgeber nur denjenigen ehemaligen Mitgliedern des Betriebsrats den nachwirkenden Kündigungsschutz versage, bei denen die Mitgliedschaft durch eine gerichtliche Entscheidung beendet werde. Dafür, daß für die Kündigung zum 31. Dezember 1974 Tatsachen vorgelegen hätten, die zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grunde berechtigt hätten, habe die Beklagte nichts vorgetragen.

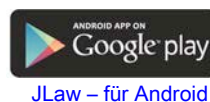
II. Dieser Ansicht folgt der Senat im Ergebnis und teilweise auch in der Begründung.

1. Nach der im Schrifttum überwiegend vertretenen Meinung kommt dem Mitglied des Betriebsrats oder eines der ihm gleichstehenden Betriebsverfassungsorgane, das sein Amt niedergelegt hat (§ 24 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG), der nachwirkende Kündigungsschutz des § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG nicht zugute (vgl. Bleistein, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 2. Aufl., RdNr. 288; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 24 Anm. 39, § 103 Anhang Anm. 4; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 24 Anm. 32, § 103 Anm. 20 und 23; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 24 Anm. 33, § 103 Anm. 42; Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 15 Rz 20; Kammann-Hess-Schlochauer, BetrVG, § 103 Rz 16; Stege-Weinspach, BetrVG, 2. Aufl., S. 182; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 3. Aufl., § 143 III 2 [S. 686]; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsver-

- 5 -



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



hältnis, 3. Aufl., Rdnr. 493, Fußn. 103). Demgegenüber wird die Auffassung des Landesarbeitsgerichts von Barwasser, AuR 1977, 74 [75]; Brecht, BetrVG 1972, § 24 Anm. 7; Gamillscheg, ZfA 1977, 239 [266]; Hanau, AR-Blatt-  
tei, [D] "Betriebsverfassung IX", Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder, A I; Thiele, GK-BetrVG, 2. Bearb. 1979, § 24 Anm. 42, § 25 Anm. 38 und dem Landesarbeitsgericht Hamm = EzA § 15 KSchG n. F. Nr. 17 = DB 1978, 1747 geteilt.

2. Die überwiegende Meinung stützt sich allein auf den Gesetzeswortlaut, den sie für eindeutig hält. Wenn in § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG die Nachwirkung ausdrücklich nur an das Ende der "Amtszeit" geknüpft sei, so weise das nach der Terminologie des Betriebsverfassungsgesetzes auf die Amtszeit des Betriebsrats als Kollektivorgan hin. Im Unterschied dazu werde beim einzelnen Mitglied nur von Mitgliedschaft gesprochen; das Gesetz kenne keine persönliche Amtszeit des einzelnen Mitglieds. (vgl. insbesondere Fitting-Auffarth-Kaiser und Hueck, jeweils aaO).

3. Der Begründung der h. L. vermag sich der Senat aus folgenden Gründen nicht anzuschließen:

Die Wortinterpretation ist weder zwingend noch überzeugend.

a) Das Betriebsverfassungsgesetz 1972 verwendet den Begriff der Amtszeit nicht einheitlich. In § 21 BetrVG wird die regelmäßige Amtsperiode des Betriebsrats als Kollektivorgan geregelt und ausdrücklich als Amtszeit des Betriebsrats bezeichnet. Ebenso wird nach § 16 Abs. 1 BetrVG die Frist für die Bestellung des Wahlvorstandes vom Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats an berechnet. Demgegenüber bezeichnet § 24 Abs. 1 die Beendigung der Zugehörigkeit des einzelnen Mitglieds zum Betriebsrat als Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat und führt in Nr. 1 den Ablauf der "Amtszeit" als einen dieser Tatbestände auf. Dieselbe terminologische Unterscheidung



- 6 -

zwischen Amtszeit und persönlicher Mitgliedschaft findet sich in den Vorschriften über die weiteren Betriebsverfassungsorgane, deren Amtsträger ebenfalls den nachwirkenden Kündigungsschutz genießen (Jugendvertretung, § 64 Abs. 2, § 65 Abs. 1 i.V.m. § 24 Abs. 1 BetrVG; Seebetriebsrat, § 116 Abs. 2 Einleitungssatz, Nr. 9 i.V.m. §§ 21, 24 Abs. 1 BetrVG; Bordvertretung, § 115 Abs. 3 i.V.m. §§ 21, 24 Abs. 1 BetrVG). Diese Differenzierung zwischen der persönlichen Mitgliedschaft des einzelnen Mitglieds des Betriebsrats und der Amtszeit des Betriebsrats als Organ wird jedoch im Gesetz nicht konsequent durchgehalten. So wird in § 37 Abs. 4 und 5 BetrVG der nachwirkende Entgelt- und Tätigkeitsschutz der Betriebsratsmitglieder an die Beendigung der Amtszeit geknüpft und in § 37 Abs. 7 BetrVG ausdrücklich auf die (regelmäßige) Amtszeit des einzelnen Betriebsratsmitglieds abgestellt (so zutreffend LAG Hamm, EzA § 15 KSchG n. F. Nr. 17).

b) Auch in § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG selbst wird die sprachliche Unterscheidung zwischen Amtszeit und persönlicher Mitgliedschaft durchbrochen. Nach dem zweiten Halbsatz dieser Vorschrift wird die "Beendigung der Mitgliedschaft" aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung als Sonderfall der Beendigung der Amtszeit behandelt, bei dem der nachwirkende Kündigungsschutz nicht eingreift. Wollte der Gesetzgeber die Nachwirkung von vornherein auf die Fälle der Beendigung der Amtszeit des Kollektivorgans beschränken, dann wäre es überflüssig gewesen, allgemein die Beendigung der Mitgliedschaft aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung ausdrücklich als Ausnahmetatbestand hervorzuheben. Wenn in § 15 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1 KSchG nur die Beendigung der Amtszeit des Kollektivorgans gemeint wäre, würde bei Ausscheiden des Mitglieds vor dem Ende der Amts-

- 7 -



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



periode, gleich aus welchen Gründen, die Nachwirkung ohnehin nicht eintreten (so zutreffend Gamillscheg, aaO; Thiele, aaO, § 25 Anm. 38; LAG Hamm, aaO).

Zwar weist die Revision zutreffend darauf hin, daß die Ausnahmeregelung auch bei der von der überwiegenden Meinung vertretenen Auslegung des Begriffes der Amtszeit in § 15 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1 KSchG nicht völlig überflüssig wäre. Die Auflösung des Betriebsrats nach § 23 Abs. 1 BetrVG führt mit Eintritt der Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung sofort und unmittelbar auch zur Beendigung der Amtszeit des gesamten Betriebsrats (vgl. Dietz-Richardi, aaO, § 23 Anm. 43; Fitting-Anffarth-Kaiser, aaO, § 23 Anm. 31; Galperin-Löwisch, aaO, § 23 Anm. 44; Thiele, GK BetrVG, 2. Bearb. 1979, § 23 Anm. 80; Kammann-Hess-Schlochauer, aaO, § 23 Rz 58). Es bedurfte deshalb einer ausdrücklichen Regelung, daß auch in diesem Fall kein nachwirkender Kündigungsschutz eintreten soll. Da mit der rechtskräftigen Auflösung des Betriebsrats zugleich auch nach der ausdrücklichen Vorschrift des § 24 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG die Mitgliedschaft im Betriebsrat endet, hätte es aber nach dem Verständnis der überwiegenden Meinung genügt, wenn der Vorbehalt in § 15 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 KSchG auf die Beendigung der Amtszeit aufgrund gerichtlicher Entscheidung beschränkt worden wäre. Dagegen ist die Auffassung der Revision, auch für den Fall des Rücktritts greife die Ausnahmeregelung schon deshalb nicht ein, weil sich der fehlende nachwirkende Kündigungsschutz ebenso wie im Fall des § 24 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG (Beendigung des Arbeitsverhältnisses) aus der "Natur der Sache" ergebe, eine petitio principii.

c) Da eine Ausnahmeregelung auch bei der von der herrschenden Lehre vorgenommenen Auslegung nicht völlig entbehrlich ist, kann entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht bereits aus dem Wortlaut zwingend



geschlossen werden, daß der Gesetzgeber für den nachwirkenden Kündigungsschutz auf die persönliche Mitgliedschaft im Betriebsrat abgestellt hat. Bei der Auslegung des § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG muß vielmehr auch der Zusammenhang der Ausnahmeregelung mit der Grundsatzregelung entscheidend berücksichtigt werden. Es ist nicht zu leugnen, daß die Grundsatzregelung den Begriff der Amtszeit verwendet, der sich ohne weiteren Zusatz sowohl auf das Kollektivorgan als auch auf das Einzelmitglied beziehen kann. Mit einer allein auf den Gesetzeswortlaut abgestellten Auslegung kann der Norminhalt nicht eindeutig bestimmt werden.

4. Da der Gesetzeswortlaut beide Auslegungsmöglichkeiten zuläßt, sind als weitere Auslegungsquellen die Systematik des besonderen Kündigungsschutzes und die Entstehungsgeschichte des Betriebsverfassungsgesetzes sowie Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung heranzuziehen.

a) Es wäre systematisch verfehlt, den nachwirkenden Kündigungsschutz für ausgeschiedene Mitglieder des Betriebsrats nicht an die Beendigung ihrer persönlichen Mitgliedschaft, sondern nur an den Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats als Gremium zu binden. Die Neuregelung des Kündigungsschutzes enthält zwar mit der nach § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG i. V. m. § 103 BetrVG erforderlichen Zustimmung des Betriebsrats ein kollektives Element, sie ist aber im übrigen individualrechtlich ausgestaltet worden (BAG AP Nr. 1 zu § 103 BetrVG 1972; die Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Ausschließlich individualrechtlichen Charakter hat der allerdings auch zum Schutz kollektiver Interessen (vgl. dazu unter 4 c) eingeführte nachwirkende Schutz des § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG, der für den Nachwirkungszeitraum nur die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber ausschließt, das Recht



zur außerordentlichen Kündigung aber unberührt läßt und auch nicht an eine Zustimmung des Betriebsrats bindet (vgl. zur Bedeutung des entsprechenden nachwirkenden Schutzes nach § 15 Abs. 3 KSchG das Urteil des Senats vom 30. Mai 1978 - 2 AZR 637/76 - [demnächst] AP Nr. 4 zu § 15 KSchG 1969). Da der besondere Kündigungsschutz individuell den einzelnen Mitgliedern des Betriebsrats und nicht kollektiv dem Betriebsrat als Organ zusteht, kann auch der nachwirkende Schutz seine sachliche Begründung und zeitliche Begrenzung nur in der bisherigen Amtsführung des einzelnen Mitglieds des Betriebsrats und der Beendigung seiner Mitgliedschaft finden. Die Amtszeit des Betriebsrats begrenzt - bezogen auf die Rechtsstellung des einzelnen Betriebsratsmitglieds - nur die Höchstdauer der Mitgliedschaft im Betriebsrat, die nach § 24 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG spätestens mit dem Ablauf der Amtszeit erlischt (vgl. Galperin-Löwisch, aaO, § 24 Rz 5).

b) Die Auslegung, daß der nachwirkende Kündigungsschutz an die Beendigung der Mitgliedschaft anknüpft, wird durch die Entstehungsgeschichte des § 15 KSchG n.F. bestätigt.

Im Regierungsentwurf war in § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG sowohl in der Grundsatz - wie in der Ausnahmeregelung auf die Beendigung der Mitgliedschaft abgestellt worden (Anl. Bd. 146, BT-Drucks. VI/1786, S. 28). Die vorgeschlagene Fassung lautete:

"Innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Mitgliedschaft ist die Kündigung unzulässig, es sei denn,....; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht."

Auch in der Begründung des Entwurfs zum nachwirkenden Kündigungsschutz (aaO, S. 35 und 59/60) wird ausschließlich die Beendigung der Mitgliedschaft als

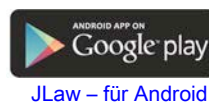


maßgeblich für den Beginn des Nachwirkungszeitraums angesehen.

Die Gesetz gewordene Fassung entspricht dem Änderungsentwurf des Bundestagsausschusses für Arbeit und Sozialordnung (Anl. Bd. 154, BT-Drucks. VI/2729, S. 65). Während nach dem Regierungsentwurf (aaO, S. 28), der nachwirkende Kündigungsschutz für alle in § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG aufgeführten Betriebsverfassungsorgane ein Jahr betragen sollte, verkürzte der Ausschuß den Nachwirkungszeitraum für die Mitglieder der Bordvertretung auf sechs Monate. In seinem schriftlichen Bericht (Anl. Bd. 154, zu Drucksache VI/2729, S. 15) begründete er die Kürzung mit der nur ein Jahr betragenden Amtszeit der Bordvertretung. Zu der vorgeschlagenen Neufassung des § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG führt der Ausschußbericht aus, sie passe den nachwirkenden Kündigungsschutz der Mitglieder der Bordvertretung ihrer kürzeren Amtszeit an (aaO, S. 36). Danach sollte eine materielle Änderung des Regierungsentwurfs lediglich hinsichtlich der Dauer des Nachwirkungszeitraums für die Bordvertretung eintreten. Es fehlt jeder Anhaltspunkt dafür, daß der Ausschuß damit gleichzeitig auch die Rechtsstellung der Mitglieder sämtlicher Betriebsverfassungsorgane noch in anderer Beziehung wesentlich verschlechtern wollte, ohne hierauf auch nur hinzuweisen (so zutreffend Thiele, aaO, § 24 Anm. 42).

c) Die Einbeziehung der Mitglieder des Betriebsrats und der diesem gleichgestellten Betriebsverfassungsorgane, die ihr Amt vorzeitig niederlegen, in den nachwirkenden Kündigungsschutz entspricht aber auch dem Sinn und Zweck des Gesetzes.

Nach der Begründung des Regierungsentwurfs (aaO, S. 59/60) soll der nachwirkende Kündigungsschutz den ehemaligen Mitgliedern des Betriebsverfassungsorgans insbesondere ermöglichen, ohne Sorge um ihren Arbeits-



platz wieder den beruflichen Anschluß zu erlangen, und außerdem einer Abkühlung evtl. während der betriebsverfassungsrechtlichen Tätigkeit aufgetretener Kontroversen mit dem Arbeitgeber dienen. Auch der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung hebt in seinem schriftlichen Bericht (aaO, S. 15) das besondere Schutzbedürfnis der Betriebsratsmitglieder gegen Kündigungen gerade nach der Beendigung der Betriebsrätstätigkeit hervor (ebenso Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 103 Anm. 18). Das zurückgetretene Betriebsratsmitglied stand bis zum Zeitpunkt seiner Amtsniederlegung ebenso wie die weiter amtierenden Mitglieder im Widerstreit der Interessen der Belegschaft und des Arbeitgebers. Es hatte sich während der Dauer seiner Mitgliedschaft im Rahmen des Gesetzes mit demselben Nachdruck für die Belegschaft einzusetzen wie die übrigen Betriebsratsmitglieder und war ebenso wie diese der Gefahr von Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber ausgesetzt. Die Erwägung, daß nach Beendigung der Betriebsrätstätigkeit eine "Abkühlungsphase" in den Beziehungen zum Arbeitgeber eintreten soll, ist daher auch im Fall des Rücktritts nicht von geringer Bedeutung. Das gilt jedenfalls bei nicht ganz kurzfristiger Dauer der Mitgliedschaft auch für den weiter vom Gesetzgeber verfolgten Zweck, daß der Arbeitnehmer ohne Sorge um seinen Arbeitsplatz wieder den beruflichen Anschluß erlangen soll.

Das Betriebsratsmitglied kann zudem durchaus anerkennenswerte Motive für den Rücktritt haben, insbesondere gesundheitliche Gründe (vgl. Gamillscheg, aaO). Aber auch personelle Änderungen im Betriebsrat durch Nachrücken von Ersatzmitgliedern oder sich während der Amtsperiode entwickelnde grundsätzliche Meinungsverschiedenheiten mit der Betriebsratsmehrheit über die Art der Geschäftsführung oder die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber können eine weitere Mitarbeit im Betriebsrat aus seiner Sicht als nicht mehr tragbar oder

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



vertretbar erscheinen lassen. Würde man ihm den nachwirkenden Kündigungsschutz nicht zubilligen, könnte es sich gehindert sehen, sein an keinerlei Voraussetzungen geknüpftes Rücktrittsrecht selbst bei Vorliegen sachlicher Gründe auszuüben. Bei einem Rücktritt gegen Ende der Amtsperiode würde die Gegenmeinung überdies zu kaum vertretbaren Ergebnissen führen. Sie versagt dem Betriebsratsmitglied, das während der weit überwiegenden Dauer der Amtsperiode im Gegensatz zum Arbeitgeber gestanden hat, den nachwirkenden Kündigungsschutz, will ihn aber dem gemäß § 25 Abs. 1 KSchG endgültig nachrückenden, jedoch nur kurzfristig amtierenden Ersatzmitglied nach dem insoweit klaren Wortlaut des Gesetzes zukommen lassen (vgl. Dietz-Richardi, aaO, § 25 Anm. 33; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 25 Anm. 8 a; Galperin-Löwisch, aaO, § 25 Anm. 4; Hueck, aaO, § 15 Rz 24).

d) Zur Klarstellung weist der Senat darauf hin, daß der nachwirkende Kündigungsschutz nicht im Einzelfall davon abhängt, ob das bisherige Mitglied des Betriebsrats für seinen Rücktritt aner kennenswerte Gründe anführt. Wegen der im Regelfall bestehenden Schutzbedürftigkeit greift der nachwirkende Kündigungsschutz vielmehr im Grundsatz unabhängig davon ein, welche Gründe für den Rücktritt tragend gewesen sind. Es wäre weder mit dem Schutzzweck des § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG noch mit der notwendigen Rechtsklarheit und Rechtssicherheit im Kündigungsrecht zu vereinbaren, die Voraussetzungen für den nachwirkenden Kündigungsschutz allgemein von schwer zu beweisenden und zu widerlegenden subjektiven Umständen abhängig zu machen. Wie jede Rechtsausübung wird allerdings auch die Geltendmachung des nachwirkenden Kündigungsschutzes durch das Verbot der unzulässigen Rechtsausübung begrenzt. Der Streitfall bietet keine Veranlassung, diese Grenzen näher zu bestimmen und dazu Stellung zu nehmen, ob der nachwirkende Schutz stets zu versagen ist, wenn ein Betriebsratsmitglied zurück-



tritt, um einem Ausschlußverfahren nach § 23 Abs. 1 BetrVG zu entgehen oder die Grundlage zu entziehen.

5. Für die vom Senat vertretene Auslegung spricht schließlich auch der systematische Zusammenhang des § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG mit der den nachwirkenden Kündigungsschutz der Mitglieder der Personalvertretung regelnden Vorschrift des § 15 Abs. 2 Satz 2 KSchG.

a) § 15 Abs. 2 KSchG in der jetzt geltenden Fassung ist durch § 114 Nr. IV Buchst. a) des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693) in das Kündigungsschutzgesetz eingefügt worden. Satz 1 dieser Bestimmung entspricht sachlich der Vorschrift des § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG. Der nachwirkende Kündigungsschutz beginnt jedoch nach § 15 Abs. 2 Satz 2 KSchG nach Beendigung "der Amtszeit der in Satz 1 genannten Personen" und ist, insoweit wieder in wörtlicher Übereinstimmung mit der Regelung in Abs. 1 Satz 2, ausgeschlossen, wenn "die Beendigung der Mitgliedschaft" auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht. Aus dem Wortlaut des Halbsatzes 1 wird gefolgert, daß damit das Erlöschen der Mitgliedschaft gemeint sei, obwohl es eine persönliche Amtszeit des einzelnen Personalratsmitglieds nicht gebe. Der nachwirkende Kündigungsschutz sei deshalb auch dann grundsätzlich gegeben, wenn die Amtsbeendigung nicht durch Ablauf der Amtszeit des Personalrats eintrete, sondern lediglich die persönliche Mitgliedschaft erlösche (so Dietz-Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 29 RdNr. 54; a. M. Fischer-Goeres, Gesamtkommentar Öffentliches Dienstrecht, Bd. V; Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder, K § 29 Rz 26).

b) Entstehungsgeschichte sowie Sinn und Zweck dieser Vorschrift lassen erkennen, daß der Gesetzgeber die Mitglieder der Personalvertretungsorgane kündigungsschutzrechtlich denen der Betriebsverfassungsorgane



gleichstellen wollte und bei der Formulierung des § 15 Abs. 2 Satz 2 KSchG von der Vorstellung ausging, der nachwirkende Kündigungsschutz der Betriebsverfassungsorgane nach § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG in der damals geltenden Fassung knüpfe an die Beendigung der Einzelmitgliedschaft an.

aa) Nach § 59 Abs. 2 des Personalvertretungsgesetzes (PersVG) vom 5. August 1955 (BGBl. I S. 477) waren die Mitglieder des Personalrats, soweit sie im Arbeitsverhältnis standen, durch Verweisung auf die entsprechende Vorschrift des Kündigungsschutzgesetzes über den Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder diesen gleichgestellt. Die Verweisung deckte jedoch nicht die Anwendung des § 15 KSchG in der Fassung des § 123 BetrVG 1972 auf die Jugendvertreter bzw. Wahlvorstände und Wahlbewerber (vgl. Hueck, aaO, § 15 Rz 6).

bb) Der Regierungsentwurf (RegE) zum Bundespersonalvertretungsgesetz (Anl. Bd. 171, BT-Drucks. 7/176) behielt die Verweisungstechnik bei; nach § 46 Abs. 1 RegE sollten für die Mitglieder des Personalrats, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, die §§ 15 und 16 KSchG entsprechend gelten. In der Begründung zu dieser Vorschrift (aaO, S. 30) wurde darauf hingewiesen, daß materiell-rechtlich bereits durch die Erweiterung des Kündigungsschutzes durch das Betriebsverfassungsgesetz 1972 eine Änderung eingetreten sei. Danach sollten auch ehemalige Personalratsmitglieder innerhalb eines Jahres "nach Beendigung der Mitgliedschaft im Personalrat" (nachwirkenden) Kündigungsschutz genießen. Somit war durch das neue Gesetz auch hinsichtlich des nachwirkenden Kündigungsschutzes lediglich eine Gleichstellung der Personalratsmitglieder mit den Mitgliedern der Betriebsverfassungsorgane in der Privatwirtschaft beabsichtigt. Durch entsprechende Anwendung des § 46 Abs. 1 RegE auf Wahlvorstände, Wahlbewerber und Jugendvertreter in § 23 Abs. 1 Satz 2 und § 61 Satz 3 RegE sollten



auch diese Personalvertretungsorgane in den besonderen Kündigungsschutz einbezogen werden.

cc) Der Innenausschuß des Bundestages ging in seinem Entwurf (Anl. Bd. 183, BT-Drucks. 7/1339) von der Verweisungstechnik ab und schlug, auf Empfehlung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung, durch Ergänzung des § 106 RegE die dann auch Gesetz gewordene Regelung des Kündigungsschutzes der Personalvertretungsorgane in § 15 Abs. 2 und 3 KSchG in der seit Inkrafttreten des Bundespersonalvertretungsgesetzes geltenden Fassung vor (vgl. §§ 46, 106 Nr. III des Ausschußentwurfs, aaO, S. 20 und 57/58; Ausschußbericht zu § 106 RegE, aaO, BT-Drucks. 7/1373, S. 7). Der Ausschußbericht enthält jedoch keine Anhaltspunkte dafür, daß durch den Einbau des Kündigungsschutzes der Personalratsmitglieder in das Kündigungsschutzgesetz gegenüber dem Regierungsentwurf - und damit gegenüber der bisherigen Regelung des § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG - der nachwirkende Kündigungsschutz der Personalvertretungsorgane im Verhältnis zu den Betriebsverfassungsorganen verbessert werden sollte.

III. Die Anwendung dieser für den nachwirkenden Kündigungsschutz des § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG geltenden Grundsätze führt im Streitfall zur Bestätigung des angefochtenen Urteils. Da der Kläger am 14. Januar 1974 sein Betriebsratsamt niedergelegt hatte, dauerte der nachwirkende beschränkte Kündigungsschutz des § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG noch an, als die Beklagte dem Kläger am 13. November 1974 ordentlich kündigte.

1. Nach § 15 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1 KSchG ist eine Kündigung im Nachwirkungszeitraum nur dann zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Beklagte habe für das Vorliegen solcher Tatsachen nichts vorgetragen. Hierzu hat die Beklagte



erstmalig in der Revisionsverhandlung Stellung genommen und geltend gemacht, die beharrliche Weigerung des Klägers, regelmäßig Samstagsarbeit zu leisten, sei ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB.

2. Die Beklagte geht offenbar irrtümlich davon aus, nach dem Gesetz komme es allein auf das Bestehen eines Rechts zur fristlosen Kündigung und nicht darauf an, ob der Arbeitgeber von diesem Recht auch Gebrauch gemacht habe. Diese Auslegung des § 15 KSchG ist unzutreffend.

Diese Vorschrift verbietet, von den Ausnahmefällen der Absätze 3 und 4 abgesehen, jede ordentliche Kündigung der besonders geschützten Personen (vgl. Hueck, aaO, § 15 Rz 31; für § 13 KSchG 1951: BAG 5, 354 [356] = AP Nr. 11 zu § 13 KSchG [zu B 2 a der Gründe]). Das Gesetz knüpft an die ausgesprochene Kündigung und nicht daran an, ob an sich ein Recht zur außerordentlichen Kündigung besteht. Mit der jeweils gleichlautenden Wortfassung in § 15 Abs. 1 bis 3 KSchG werden die Voraussetzungen für die gegenüber den geschützten Personen zulässige Kündigung - ein auf Gesetz beruhendes Recht zur fristlosen Kündigung - umschrieben (vgl. Hueck, aaO, § 15 Rz 39 und 40). Der Arbeitgeber kann unter den Voraussetzungen des § 626 BGB nur eine außerordentliche Kündigung erklären. Er ist allerdings nicht gezwungen, auch tatsächlich fristlos zu kündigen; er darf vielmehr eine Auslauffrist einhalten. Dann muß er jedoch für den Arbeitnehmer erkennbar zum Ausdruck bringen, daß er eine außerordentliche Kündigung erklären will (vgl. Hueck, aaO, § 15 Rz 41 m.w.N.; Rohlfing-Rewolle, KSchG, § 15 Anm. 7; Stahlhacke, aaO, RdNr. 502; für § 13 KSchG 1951: Auffarth-Müller, KSchG, § 13 Anm. 13; Herschel-Steinmann, KSchG, 5. Aufl., § 13 Anm. 8; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. 1, § 52 I 4 Fußn. 17 [S. 805], § 50 IV 3 [S. 745];



BAG 1, 185 [188] = AP Nr. 2 zu § 13 KSchG [Bl. 85]).

3. Im Streitfall hat die Beklagte nach dem unstreitigen Sachverhalt im Nachwirkungszeitraum des § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG eine ordentliche fristgerechte Kündigung ausgesprochen, nachdem sie auch zuvor den Betriebsrat ausdrücklich nur zu einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung angehört hatte. Diese Kündigung ist wegen des nachwirkenden Kündigungsschutzes nach § 134 BGB i. V. m. § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG nichtig. Selbst wenn die von der Beklagten aufgeführten Gründe zu einer fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 Abs. 1 BGB berechtigt hätten, könnte diese Kündigung nicht entgegen dem erklärten Willen der Beklagten als eine außerordentliche Kündigung mit einer der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechenden Auslauffrist behandelt werden (vgl. BAG 1, 237 [238] = AP Nr. 1 zu § 123 GewO [zu 1 der Gründe]).

4. Wie sich aus der kurzen Dauer des nachwirkenden Kündigungsschutzes für Mitglieder der Bordvertretung ergibt, deren Amtszeit nur ein Jahr beträgt (vgl. § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG, § 115 Abs. 3 BetrVG), soll nach den Vorstellungen des Gesetzgebers ein angemessenes Verhältnis zwischen der Amtszeit und der Befristung des nachwirkenden Schutzes bestehen. Im Streitfall stellt sich nicht die Frage, ob diese Erwägung es gebietet, auch den nachwirkenden Schutz für ausgeschiedene Betriebsratsmitglieder auf sechs Monate zu verkürzen, wenn sie ihr Amt niederlegen, bevor sie dem Betriebsrat länger als ein Jahr angehört haben. Da der Kläger sein Amt erheblich länger ausgeübt hat, besteht kein Anlaß, seinen nachwirkenden Kündigungsschutz durch eine teleologische Restriktion des § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG auf weniger als ein Jahr zu verkürzen. Zwischen der Dauer seiner Betriebsratstätigkeit und der Dauer des nachwirkenden Kündigungsschutzes besteht kein offenkundiges Mißverhältnis.

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



IV. Da das Landesarbeitsgericht zu Recht bereits wegen Verletzung des nachwirkenden Kündigungsschutzes der Klage stattgegeben hat, war die Revision der Beklagten gemäß § 97 Abs. 1 ZPO auf ihre Kosten zurückzuweisen.

gez.: Hillebrecht

Dr. Gehring

Triebfürst

Fischer

Dr. Bächle

