

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

---

Gesetz: KSchG 1969 § 15 Wahlbewerber; BetrVG §§ 14, 103

Leitsätze:

Der besondere Kündigungsschutz des § 15 Abs. 3 KSchG für Wahlbewerber beginnt, sobald ein Wahlvorstand für die Wahl bestellt ist und für diesen Wahlbewerber ein Wahlvorschlag vorliegt, der die nach dem Betriebsverfassungsgesetz erforderliche Mindestzahl von Stützunterschriften aufweist. Auf die Einreichung des Wahlvorschlags beim Wahlvorstand kann für den Beginn des Kündigungsschutzes nicht abgestellt werden.

Aktenzeichen: 2 AZR 620/74

Urteil des BAG vom 4. März 1976

LAG Niedersachsen



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



2 AZR 620/74

7 (6) Sa 223/74 Niedersachsen

Verkündet am  
4. März 1976

gez. Kistner,

Angestellte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. März 1976 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Zeilinger und Dr. Bächle für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 31. Juli 1974 - 7 (6) Sa 223/74 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !



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



- 2 -

Tatbestand:

Der 1950 geborene Kläger war seit Mai 1973 bei der Beklagten als Hilfsarbeiter tätig. Für Oktober 1973 war die Wahl einer fünfköpfigen Jugendvertretung für den Betrieb der Beklagten vorgesehen, zu deren Vorbereitung und Durchführung der bei der Beklagten bestehende Betriebsrat einen Wahlvorstand bestellte. Am 17. September 1973 erließ der Wahlvorstand das Wahlausschreiben. Nach der aufgestellten Wählerliste waren 55 jugendliche Arbeitnehmer wahlberechtigt.

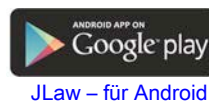
Am 25. September 1973 wurde vor dem Werkstor der Beklagten ein Flugblatt des Kommunistischen Bundes B , Initiativgruppe B , für das der Kläger presserechtlich verantwortlich zeichnete, verteilt. Darin wurde unter Bezugnahme auf die allgemeine wirtschaftliche Situation und auf die ständigen Preissteigerungen die Forderung nach einer Teuerungszulage erhoben. Die Beklagte, die das Flugblatt u.a. als eine Aufforderung zum Streik betrachtete, kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger nach Anhörung des Betriebsrats durch Schreiben vom 1. Oktober 1973 fristlos und zugleich vorsorglich fristgerecht zum 15. Oktober 1973.

Als ihm das Kündigungsschreiben am 1. Oktober 1973 gegen 15.20 Uhr überreicht wurde, wies der Kläger die Beklagte darauf hin, daß er für die Wahl zur Jugendvertretung kandidiere. Die Personalabteilung nahm daraufhin sofort Verbindung zu dem Vorsitzenden des Betriebsrats sowie zu dem Vorsitzenden des Wahlvorstandes auf. Der Vorsitzende des Wahlvorstandes erklärte, ihm sei von der Kandidatur des Klägers nichts bekannt, Wahlvorschläge lägen noch nicht vor. Der Betriebsratsvorsitzende erklärte, er habe gerade von der Kandidatur des Klägers erfahren. Der Vorsitzende des Wahlvorstandes wurde gebeten, zur weiteren Aufklärung des Sachverhalts mit allen Wahlunterlagen in das

- 3 -



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



- 3 -

Personalbüro zu kommen, wo er gegen 15.45 Uhr erschien. Auf dem Weg dorthin hatte ihm der Betriebsratsvorsitzende die Wahlvorschlagsliste übergeben. In dieser Liste waren als Wahlbewerber zehn jugendliche Arbeitnehmer aufgeführt, darunter der Kläger mit der laufenden Nummer 10.

Mit zwei getrennten Klagen hat sich der Kläger gegen die fristlose und die fristgemäße Kündigung gewandt. Über die fristlose Kündigung hat das Arbeitsgericht rechtskräftig zugunsten des Klägers entschieden. Mit der vorliegenden Klage wendet sich der Kläger gegen die fristgerecht ausgesprochene Kündigung. Er meint, die Kündigung sei rechtsunwirksam, weil er als Wahlbewerber den besonderen Kündigungsschutz des § 15 KSchG genieße. Bereits am 18. September 1973 sei die Wahlvorschlagsliste abgeschlossen gewesen, denn zehn jugendliche wahlberechtigte Arbeitnehmer hätten den Wahlvorschlag für die unter den laufenden Nummern 1 bis 10 aufgeführten Kandidaten bereits unterzeichnet gehabt.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die fristgemäße Kündigung der Beklagten vom 1. Oktober 1973 nicht aufgelöst worden ist. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie meint, der Kläger könne sich nicht auf den besonderen Kündigungsschutz für Wahlbewerber berufen, da zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs die Wahlvorschlagsliste noch nicht beim Wahlvorstand eingereicht gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben: Der Kläger genieße nach § 15 Abs. 2 KSchG den Kündigungsschutz eines Wahlbewerbers, da im Zeitpunkt der Kündigung für seine Person bereits ein gültiger Wahlvorschlag aufgestellt gewesen sei.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt und vorgetragen, die zehn Unterzeichner des Wahlvorschlags hätten den Wahlvorschlag erst nach Ausspruch der Kündigung am 1. Oktober 1973 unterschrieben. Die als Kandidaten aufgeführten Auszubildenden W und J seien gegen ihren Willen in die Vorschlagsliste aufgenommen



- 4 -

worden. Der Kläger sei in der Vorschlagsliste noch nicht aufgeführt gewesen, als W und J den Wahlvorschlag gegengezeichnet hätten. Das Landesarbeitsgericht hat unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts die Klage abgewiesen und ausgeführt, der Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 2 KSchG beginne erst, nachdem der Wahlvorschlag beim Wahlvorstand eingereicht sei; dem Kläger sei jedoch nach seinem eigenen Vorbringen noch vorher gekündigt worden.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein ursprüngliches Klagebegehren weiter. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

I. Der vom Kläger beanspruchte Kündigungsschutz als Wahlbewerber, der für alle Arten von Betriebsvertretungen gilt, darunter auch für die Jugendvertretung im Sinne der §§ 60 ff. BetrVG, folgt hier aus § 15 Abs. 2 KSchG a.F. (in der Fassung des § 123 Nr. 3 BetrVG), an dessen Stelle (mit Wirkung vom 1. April 1974 gemäß § 114 Nr. IV b BPersVG) der inhaltlich übereinstimmende § 15 Abs. 3 KSchG n.F. getreten ist. Nach dieser Vorschrift kann einem Wahlbewerber vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses nur aus wichtigem Grunde und nur mit Zustimmung des Betriebsrats (§ 103 BetrVG) gekündigt werden. Die ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen (vgl. Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 15 Anm. 31 und 36).

Da nur noch über die am 1. Oktober 1973 von der Beklagten vorsorglich erklärte ordentliche Kündigung zu entscheiden ist, hängt deren Unwirksamkeit, die der Kläger in diesem Rechtsstreit geltend macht, allein davon ab, ob der Kläger bei Zugang der Kündigung Wahlbewerber gewesen ist. Das Landesarbeitsgericht hat diese Frage verneint. Der Senat



- 5 -

vermag jener Begründung nicht zu folgen, daß der Kündigungsschutz als Wahlbewerber erst mit der Einreichung des Wahlvorschlags beim Wahlvorstand beginne. Nach § 15 Abs. 2 KSchG a.F. (jetzt: § 15 Abs. 3 KSchG) setzt der Kündigungsschutz für Wahlbewerber mit der "Aufstellung des Wahlvorschlags" ein. Diese Umschreibung ist mehrdeutig.

1. In der Kommentarliteratur vertreten die den Schutz am weitesten vorverlegende Ansicht Gnade-Kehrmann-Schneider (BetrVG, 1972, § 123 Anm. 6): Maßgebend soll der Zeitpunkt sein, in dem der Bewerber seine schriftliche Zustimmung zur Kandidatur erteilt.

Demgegenüber soll nach der überwiegend vertretenen Auffassung der Beginn des Kündigungsschutzes davon abhängen, daß ein Wahlvorschlag für den gekündigten Arbeitnehmer beim Wahlvorstand ordnungsgemäß eingereicht worden ist. Dabei wird zum Teil zusätzlich gefordert, daß die Zustimmung des Wahlbewerbers vorliegt und der Wahlvorschlag den gesetzlichen Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes und der Wahlordnung entspricht, also insbesondere mit der erforderlichen Anzahl von Unterschriften versehen ist (vgl. Brecht, BetrVG 1972, § 103 Anm. 2 und § 123 Anm. 3; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 103 Anm. 7; Frauenkron, BetrVG, § 103 Anm. 2; Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 15 Anm. 7; Kraft in Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, § 103 Anm. 5; Stege-Weinspach, BetrVG, 2. Aufl., Abschn. 3. 1662 S. 181). Da unter diesen Voraussetzungen erst die konkrete Möglichkeit der Wahl eines Kandidaten gegeben sei, sei ein früher einsetzender Schutz nicht gerechtfertigt (Hueck aaO).

Fitting-Auffarth-Kaiser (BetrVG, 11. Aufl., § 103 Anm. 11) nehmen einen vermittelnden Standpunkt ein: Der besondere Kündigungsschutz bestehe, sobald ein Wahlvorschlag mit der erforderlichen Anzahl von Unterschriften vorliege (ähnlich: Bleistein, Betriebsverfassung in der Praxis, 2. Aufl., § 102 Rdnr. 539).

Auch im übrigen Schrifttum sind die Meinungen geteilt: Für den Beginn des Kündigungsschutzes zum Zeitpunkt der



- 6 -

Einreichung des Wahlvorschlages haben sich ausgesprochen: Becker-Schaffner (BlStSozArbR 1973, 289); Hanau (Anmerkung AR-Blattei "Betriebsverfassung IX" Entscheidung 21) und Meisel (Die Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten, 4. Aufl., 1974, S. 211 f.). Demgegenüber wollen Reuter (Anmerkung SAE 1975, 249 f.), Stein (AuR 1975, 201 [204 f.]) und Wenzel (DB 1975, Beilage zu Heft 7 S. 15) ebenso wie Fitting-Auffarth-Kaiser (aaO) auf den Zeitpunkt der letzten Unterschrift abstellen.

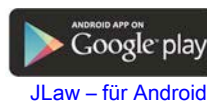
2. Die Rechtsprechung der Instanzgerichte zu dieser Frage ist ebenfalls uneinheitlich. Während das Arbeitsgericht Bremen (Urteil vom 18. Februar 1972 - Ca 2083/72 - BB 1973 Beilage 3 zu Heft 8 S. 11) auf die Nominierung als Kandidat abstellt, fordern das Arbeitsgericht Wuppertal (Urteil vom 31. Juli 1972 - 4 Ca 1118/72 - wie vorher) und die Landesarbeitsgerichte Düsseldorf (Beschuß vom 3. April 1974 - 4 Ta BV 19/74 - ArbuR 1974, 315 = DB 1974, 2164) sowie Schleswig-Holstein (Urteil vom 19. September 1975 - 4 Sa 221/75 - BB 1975, 1635 = DB 1975, 2377) die Einreichung des Wahlvorschlages beim Wahlvorstand. Eine andere Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (Urteil vom 23. September 1975 - 17 Sa 817/75 - DB 1976, 490) läßt bereits genügen, daß ein Wahlvorschlag mit der erforderlichen Zahl von Unterschriften erstellt ist, ohne daß es auf die Einreichung beim Wahlvorstand ankomme.

3. Der Senat hat die Frage, wann ein Wahlvorschlag "aufgestellt" ist, bisher nicht abschließend entschieden. Er hat im Urteil vom 4. April 1974 (2 AZR 452/73 - AP Nr. 1 zu § 626 BGB Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat [auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt]) lediglich ausgeführt, der besondere Kündigungsschutz für Wahlbewerber stehe einem Arbeitnehmer noch nicht zu, solange nicht mindestens ein Wahlvorschlag für seine Person vorliegt, der den Anforderungen des § 14 Abs. 5 BetrVG genügt, also die Mindestzahl der erforderlichen Unterschriften aufweist. Dagegen hat er es ausdrücklich offengelassen, ob darüber hinaus noch weitere Voraussetzungen gefordert werden müßten. An dieser

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Ansicht, die in ihrem Ansatz Zustimmung gefunden hat (vgl. G.Hueck, Ziff. I der Anmerkung AP Nr. 1 zu § 626 BGB Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, und Reuter, Ziff. 1 der Anmerkung SAE 1975, 249) hält der Senat trotz der Angriffe der Revision, auf die noch einzugehen ist, fest.

4. Ergänzend hierzu ist der Senat der Auffassung, daß der besondere Kündigungsschutz nicht davon abhängt, daß der Wahlvorschlag beim Wahlvorstand eingereicht ist. Maßgebend dafür sind die folgenden Überlegungen:

a) Eine am Wortlaut orientierte Auslegung des § 15 Abs. 2 KSchG a.F. ergibt keinen eindeutigen Anhaltspunkt für die entscheidungserhebliche Frage. Weder im Kündigungsschutzgesetz noch im Betriebsverfassungsgesetz oder in der Wahlordnung findet sich eine Bestimmung des Begriffes "Aufstellung des Wahlvorschlages". Soweit die Wahlordnung in §§ 2 und 3 von der Aufstellung von Vorschlagslisten bzw. Wahlvorschlägen spricht, läßt dies keinen Schluß darauf zu, wann ein Wahlvorschlag als aufgestellt zu gelten hat.

Gleichwohl spricht einiges dafür, unter "Aufstellung" den Vorgang des Erstellens der Vorschlagslisten (§ 6 Wahlordnung) zu verstehen. Der allgemeine Sprachgebrauch geht davon aus, daß nur ein Wahlvorschlag, der bereits "aufgestellt" ist, beim Wahlvorstand eingereicht werden kann. Das bedeutet, daß der Vorgang der Aufstellung zeitlich vor der Einreichung liegen muß. So gesehen könnte die Aufstellung des Wahlvorschlages als abgeschlossen bezeichnet werden, sobald die letzte Unterschrift mit der die erforderliche Mindestzahl erreicht wird, unter eine Vorschlagsliste gesetzt ist.

b) Entscheidend dafür, daß es für den Beginn des besonderen Kündigungsschutzes nicht auf das Einreichen des Wahlvorschlages beim Wahlvorstand ankommt, sprechen die historische und die teleologische Auslegung des § 15 Abs. 2 KSchG a.F..

aa) Wie sich aus den Gesetzesmaterialien (Begründung des Regierungs-Entwurfs des Betriebsverfassungsgesetzes, BT-Drucksache VI/1786, S. 60) ergibt, ist der besondere Kündigungs-



- 8 -

schutz auf Wahlbewerber ausgedehnt worden, weil dieser Personenkreis im Hinblick auf mögliche Interessenkonflikte mit dem Arbeitgeber für die Zeit der Wahl in ähnlicher Weise schutzbedürftig erscheint wie die Mitglieder des Betriebsrats selbst. Mit dem Ziel, Betriebsratswahlen leichter durchführen zu können, soll gleichzeitig - wie die Begründung des Regierungsentwurfs hervorhebt - verhindert werden, daß der Arbeitgeber ihm nicht genehme Kandidaten durch Kündigung von der Wahl und der Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Ämter ausschließt.

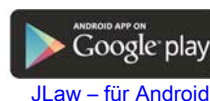
Aus dieser Begründung des Regierungsentwurfs und dem Regelungszweck, der die Interessenlage berücksichtigt, ergibt sich, daß der Kündigungsschutz möglichst frühzeitig einsetzen muß. Die besondere Gefahr für das Arbeitsverhältnis eines Wahlbewerbers, beginnt, unabhängig davon, ob die formellen Erfordernisse der Wählbarkeit erfüllt sind, bereits dann, wenn irgendwie nach außen hin erkennbar geworden ist, daß er für das Amt in Aussicht genommen ist.

bb) Auf der anderen Seite muß aber gesehen werden, daß die Vorschrift des § 15 Abs. 2 KSchG a.F. nicht einen allgemeinen Schutz der freien Betätigung im Rahmen der Betriebsverfassung bezweckt, sondern eine Konkretisierung des § 20 Abs. 1 und 2 BetrVG über den Wahlschutz darstellt. Nach der ratio legis ist das Kündigungsprivileg zeitlich und funktional auf das Wahlverfahren bezogen und von daher begrenzt. Das Erfordernis eines inneren Zusammenhangs mit der Wahl spiegelt sich auch schon in dem Wortlaut der Vorschrift wieder. Dem allgemeinen Sprachgebrauch nach beinhaltet die "Aufstellung eines Wahlvorschlags" die Einhaltung einer bestimmten Form (vgl. die Entscheidung des Senats vom 4. April 1974=AP Nr. 1 zu § 626 BGB Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat unter I 3 a der Gründe), so daß der Wortsinn für den Beginn des Schutzes auf einen Abschnitt im Ablauf des Wahlverfahrens hinweist, der zeitlich nach der Kandidatensuche und möglicherweise auch nach der Werbung der erforderlichen Unterschriften liegt.

- 9 -



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



Der Regelungszweck wie der Wortlaut machen also das Bestehen des Kündigungsschutzprivilegs davon abhängig, daß die Kandidatur eines Arbeitnehmers sich bereits verfestigt hat. Es genügt daher nicht jede Verlautbarung einer möglichen Kandidatur oder die Bekundung eines Interesses hieran, womöglich zu einer Zeit, in der das Wahlverfahren, das mit der Bestellung des Wahlvorstands beginnt, noch nicht einmal eingeleitet ist.

Die von Gnade-Kehrmann-Schneider (aaO) vertretene Meinung (schriftliche Zustimmung des Bewerbers zur Kandidatur reiche aus), bei der schon fraglich ist, ob sie sich noch mit dem Wortlaut des § 15 KSchG vereinbaren läßt, ist daher abzulehnen. Die schriftliche Erklärung eines Arbeitnehmers, er werde sich zur Wahl stellen, kann daher kein geeigneter Anknüpfungspunkt für das Kündigungsschutzprivileg sein. Abgesehen davon, daß in diesem Falle die Gefahr des Mißbrauchs des Kündigungsschutzprivilegs besonders groß wäre, weil eine solche Erklärung nahezu beliebig abgegeben werden könnte, kann sie alleine nicht Grundlage der Wahl in ein betriebsverfassungsrechtliches Amt werden; denn mit ihr steht noch nicht einmal fest, ob der Bewerber die erforderliche Unterstützung einer ausreichenden Zahl von Arbeitnehmern erhält.

Jene Auffassung von Gnade-Kehrmann-Schneider hat der Senat letztlich bereits in seiner Entscheidung vom 4. April 1974 (AP Nr. 1 zu § 626 BGB Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat) abgelehnt, indem er als Mindestanforderung für die Aufstellung des Wahlvorschlags die nach § 14 Abs. 5 BetrVG erforderliche Anzahl von Stützunterschriften verlangt hat. Abzulehnen ist in diesem Zusammenhang aber auch die Ansicht der Revision; es genüge, daß mit der Aufstellung des Wahlvorschlags begonnen, nämlich die erste Stützunterschrift für einen Wahlvorschlag erteilt sei. Wäre das richtig, dann könnte jeder wahlberechtigte Arbeitnehmer sich selbst für die Zeit bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses den besonderen Kündigungsschutz verschaffen, indem er einen Wahlvorschlag für seine Person macht und zunächst allein den Vorschlag unterzeichnet; denn auch Wahlbewerber sind zur Unter-



- 10 -

zeichnung eines Wahlvorschlages berechtigt (Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 14 Anm. 40). Es könnte allzu leicht manipuliert werden.

c) Es ergeben sich somit als mögliche Anknüpfungspunkte für den Beginn des Kündigungsschutzes entweder der Zeitpunkt, in dem die letzte der erforderlichen Unterschriften unter den Wahlvorschlag gesetzt worden ist, oder die Einreichung des Wahlvorschlages beim Wahlvorstand. Spätere Zeitpunkte, etwa der der Prüfung oder Bekanntmachung der als gültig anerkannten Vorschlagslisten durch den Wahlvorstand (§§ 7, 10 WahlO) scheiden von vornherein aus, da diese Verfahrensabschnitte dem Wortsinn nach nicht mehr als "Aufstellung" verstanden werden können und dem Zweck des Gesetzes nicht gerecht werden, entsprechend der Gefährdung des Wahlbewerbers möglichst früh Kündigungsschutz zu gewähren.

aa) Der Regelungszweck des § 15 Abs. 2 KSchG a.F. erfordert die Wahl des früheren der vorgenannten beiden Zeitpunkte, also das Abstellen auf die letzte Unterschrift; denn zu dieser Zeit besteht bereits die genügend greifbare Möglichkeit einer Wahl. Von dem Zeitpunkt an, in dem die für eine Kandidatur erforderliche Unterstützung durch andere Arbeitnehmer in der Form des § 14 Abs. 5 bis 7 BetrVG vorliegt, muß der Arbeitgeber erstmalig ernsthaft mit der Möglichkeit rechnen, daß ein ihm möglicherweise nicht genehmer Bewerber in ein betriebsverfassungsrechtliches Amt gewählt wird. Die solchermaßen entstandene "psychologische Vorwirkung" (Reuter aaO) des potentiellen Betriebsratsamtes auf das Verhältnis von Arbeitgeber und Kandidat bewirkt eine erhöhte Kündigungsgefahr, die auch von nun an derartig aktuell ist, daß zur Sicherung der persönlichen Unabhängigkeit des Bewerbers wie unter dem Gesichtspunkt des Funktionierens der Betriebsratswahl ein Schutzbedürfnis vorhanden ist. Zwar steht eine Kandidatur im formellen Sinne endgültig erst dann fest, wenn auch ein den Gültigkeitsanforderungen der Wahlordnung (§ 8 WahlO in Verbindung mit § 31 WahlO bei der Wahl zur Jugendvertretung) entsprechender Wahlvorschlag beim Wahlvorstand eingereicht worden ist. Ein sach-

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

licher Grund, weshalb sich erst dann das Schutzbedürfnis vor Gegenmaßnahmen des Arbeitgebers zu dem Kündigungsschutzprivileg des § 15 KSchG verdichten könnte, ist nicht ersichtlich. Der Eingang des Wahlvorschlages beim Wahlvorstand verstärkt die potentielle Kündigungsgefahr nicht mehr (vgl. Reuter aaO).

Schon daraus folgt, daß es für den Beginn des Kündigungsschutzes auf die Einreichung beim Wahlvorstand nach der ratio legis nicht ankommen kann. Diese Auslegung wird bekräftigt durch die Entstehungsgeschichte: § 61 des CDU/CSU-Entwurfs eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Betrieb und Unternehmen (BT-Drucksache VI/1806) stellte auf den Zeitpunkt der Einreichung des Wahlvorschlages ab; diesem Vorschlag ist der Gesetzgeber nicht gefolgt.

bb) Für den Beginn des Kündigungsschutzes ist es ferner ohne Bedeutung, ob die oben genannten weiteren Gültigkeitsvoraussetzungen eines Wahlvorschlages erfüllt sind. Sie haben im Vergleich zu dem Erfordernis der Stützunterschriften für die Kandidatur nur eine formale und deshalb untergeordnete Bedeutung. Auf das Fehlen der Zustimmung des Bewerbers zur Aufnahme in die Vorschlagsliste sowie darauf, daß die Bewerber nicht in der nach § 6 Abs. 4 WahlO bestimmten Weise auf der Vorschlagsliste bezeichnet sind oder die erforderliche Anzahl der Unterschriften infolge einer Streichung nach § 6 Abs. 6 WahlO fehlt, kommt es daher jedenfalls so lange nicht an, wie diese Mängel behebbar sind (§ 8 Abs. 2 WahlO). Ob diejenigen Wahlbewerber, die zunächst auf einer den Anforderungen des § 14 Abs. 5 BetrVG entsprechenden Liste genannt sind, auch dann den Kündigungsschutz genießen, wenn diese Liste einen nicht oder nicht mehr behebbaren Mangel im Sinne von § 8 WahlO aufweist, kann im Streitfalle offenbleiben; denn die Vorschlagsliste ist unstreitig fristgerecht eingereicht worden und hat auch keinen der genannten Mängel enthalten.

5. Gegenüber der hier vertretenen Lösung kann nicht eingewandt werden, das Prinzip der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit gebiete, den Schutz der Wahlbewerber erst mit dem Ein-



reichen des Wahlvorschlags beim Wahlvorstand beginnen zu lassen. Die Befürchtung, andernfalls werde die Gefahr des Mißbrauchs des Kündigungsschutzprivilegs eröffnet, ist unbegründet.

a) Eine übermäßig lange zeitliche Ausdehnung des Kündigungsschutzes, etwa dadurch, daß bereits lange Zeit vor der Wahl Vorschlagslisten mit einer ausreichenden Anzahl von Unterschriften erstellt werden, wird bereits dadurch verhindert, daß sowohl nach dem Wortlaut wie auch nach dem Schutzzweck der Vorschrift ein innerer Zusammenhang mit einer Wahl nach dem Betriebsverfassungsgesetz erforderlich ist. Ein Arbeitnehmer genießt als Wahlbewerber nur dann den Kündigungsschutz des § 15 Abs. 3 KSchG n.F., wenn das Wahlverfahren eingeleitet ist. Daraus folgt, daß nur solche Vorschläge als Wahlvorschläge im Sinne des § 14 Abs. 5 BetrVG und des § 15 Abs. 3 KSchG n.F. anzusehen sind, die in der Zeit nach der Bestellung eines Wahlvorstandes (sei es, daß er durch den Betriebsrat oder durch das Arbeitsgericht, sei es, daß er aufgrund einer Wahl bestellt wird) zustande gekommen sind. Das Vorhandensein eines Wahlvorstandes bezeichnet also den frühest möglichen Zeitpunkt für den Beginn des Kündigungsschutzes (vgl. Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 103 Anm. 11).

b) Der weitere in diesem Zusammenhang insbesondere von Meisel (aaO, S. 212) erhobene Einwand, die Vorschlagslisten könnten bis zur Einreichung beim Wahlvorstand jederzeit abgeändert werden und seien erst danach objektivierbar, so daß Manipulationsmöglichkeiten eröffnet würden, spricht nicht entscheidend gegen die hier vertretene Auslegung. Für den Fall, daß ein Arbeitnehmer erst nachträglich auf eine bereits mit der erforderlichen Anzahl von Unterschriften versehene Vorschlagsliste als Wahlbewerber gesetzt wird, besteht zwar der besondere Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 KSchG n.F. nicht; die Unterzeichner der Liste haben seine Kandidatur ja gerade nicht unterstützt. Im übrigen ist die Gefahr von Manipulationen aber auch dann nicht ausgeschlossen, wenn für den Beginn des Kündigungsschutzes auf das Einreichen des Wahlvorschlages abgestellt wird. Ebenso wie nach einer Kündigung ein Wahlvorschlag für den Gekündigten erstellt bzw. mit weiteren notwendigen Unterschriften vervollständigt werden kann, ist es auch denkbar, daß der Eingang des Wahlvorschlages auf einen Zeit-



punkt vor dem Zugang der Kündigung vordatiert wird. Können Manipulationsmöglichkeiten weder im einen noch im anderen Fall sicher ausgeschlossen werden, dann hat der Regelungszweck eindeutig Vorrang. Dieser verlangt für den Beginn des Kündigungsschutzes die Wahl des frühesten, nach den Förmlichkeiten des Wahlverfahrens möglichen Zeitpunktes (vgl. auch IAG Düsseldorf vom 23. September 1975, DB 1976, 490).

c) Einzuräumen ist, daß sich im Einzelfall Zweifel ergeben können über den genauen Zeitpunkt, in dem die Mindestzahl der geforderten Unterschriften erreicht ist. Diese Ermittlungsschwierigkeiten müssen im Interesse eines möglichst wirkungsvollen Kündigungsschutzes in Kauf genommen werden. Unter Umständen ist die Zeitspanne zwischen der abschließenden Erstellung einer Vorschlagsliste und deren Einreichung gering. Doch kann sie bis zu zwei Wochen betragen, wenn ein Wahlvorschlag, wie auch das Beispiel des vorliegenden Falles zeigt, dem Wahlvorstand erst am letzten Tag der Einreichungsfrist des § 6 Abs. 1 WahlO (zwei Wochen) eingereicht wird. Eine Verschiebung des Schutzbeginns auf den Zeitpunkt des Eingangs des Wahlvorschlages würde bedeuten, daß dem Arbeitgeber ein Reaktionsspielraum eröffnet würde, der aus dem Gesetzeszweck nicht zu rechtfertigen ist. Im übrigen sind auch, wenn auf den Zeitpunkt der Einreichung abgestellt wird, Fälle denkbar, in denen der Beginn des Kündigungsschutzes zweifelhaft werden kann, etwa dann, wenn der eingereichte Wahlvorschlag - berichtigt oder unberichtigt - aus den unterschiedlichsten Gründen, unter Umständen auch als Folge des § 6 Abs. 2 Satz 2 WahlO zurückgefordert wird. Letztlich wäre in diesen Fällen der Beginn des Kündigungsschutzes von dem Verhalten des Wahlvorstandes abhängig, eine Folge, die mit dem Sinn und Zweck des besonderen Kündigungsschutzes nicht vereinbar wäre.

6. Die am Gesetzszweck orientierte Auslegung des § 15 Abs. 3 KSchG n.F. führt also dazu, daß ein Wahlvorschlag im Sinne dieser Bestimmung aufgestellt ist, sobald ein Wahlvorstand bestellt ist und die nach dem Betriebsverfassungsgesetz erforder-



- 14 -

liche Mindestzahl von Arbeitnehmern den Wahlvorschlag unterschrieben haben.

II. Die Anwendung der vorstehenden Grundsätze auf den Streitfall ergibt, daß die Kündigung nicht schon aufgrund des unstreitig feststehenden Sachverhalts rechtswirksam ist. Soweit das Urteil des Landesarbeitsgerichts für den Beginn des Kündigungsschutzgesetzes auf den Zeitpunkt des Eingangs der Wahlvorschlagsliste beim Wahlvorstand abgestellt hat, beruht es auf einem Rechtsfehler und ist daher aufzuheben. Der Senat vermag nicht abschließend zu entscheiden, ob sich der Kläger auf den Sonderkündigungsschutz des § 15 Abs. 2 KSchG a.F. berufen kann; denn unter den Parteien ist streitig, ob im Zeitpunkt der Kündigung die Vorschlagsliste die erforderliche Anzahl von Unterschriften enthalten hat und ob der Kläger bereits im Wahlvorschlag benannt worden ist, bevor die erforderlichen Unterschriften geleistet worden sind. Da es insoweit noch tatsächlicher Feststellungen bedarf, ist die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen worden.

gez.: Dr. Gröninger

Hillebrecht

Roeper

Dr. Bächle

Fritz Zeilinger



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

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