

## **Kein Sonderkündigungsschutz für Wahlvorstandsbewerber**

LAG Hamm · Urteil vom 15. März 2013 · Az. 13 Sa 6/13

### **Tenor**

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Rheine vom 03.09.2012 - 3 Ca 319/12 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

Die Revision wird zugelassen.

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit zweier Kündigungen. Der Kläger beruft sich unter anderem auf den besonderen Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 S. 1 KSchG.

Der am 22.07.1984 geborene, ledige Kläger trat nach einer ersten Tätigkeit vom 18.05. bis zum 15.09.2009 mit Wirkung ab 09.11.2010 erneut als Produktionsmitarbeiter zu einer Bruttomonatsvergütung von zuletzt 1.936,93 € in die Dienste der Beklagten. Diese produziert Wellpappe für Verpackungen und Displays und beschäftigt ca. 210 Arbeitnehmer, wovon sehr viele eine abgeschlossene Berufsausbildung besitzen, z. B. als Schlosser, Elektriker und im Bereich der Verpackungsmittelmechanik und -technologien.

Auf Einladung der Gewerkschaft ver.di fand am 10.02.2012 eine Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes für eine Betriebsratswahl statt. Zu Beginn wurde in Abwesenheit der beiden Gewerkschaftssekretäre K1 und H1 ein Versammlungsleiter gewählt. Sodann wurde ausweislich eines unter anderem von diesem erstellten Protokolls (Bl. 109 d. A.) einstimmig beschlossen, keinen Betriebsrat zu wählen, und die Versammlung wurde geschlossen. Die zwischenzeitlich eingetroffenen beiden Gewerkschaftssekretäre versuchten laut eines von diesen gefertigten Berichts (Bl. 110 ff. d. A.), die Anwesenden

zum Bleiben zu bewegen. Da die Beschäftigten sich in ständiger Bewegung befanden und schon welche gegangen waren bzw. gerade gingen, war es nicht möglich, die genaue Teilnehmerzahl festzustellen. An der folgenden Abstimmung beteiligten sich ca. 50 Arbeitnehmer, wobei auf den Kläger als Kandidaten von ver.di 33 Stimmen entfielen.

Mit einem inzwischen rechtskräftigen Beschluss vom 21.03.2012 (1 BV 1/12) bestellte sodann das Arbeitsgericht Lingen einen Wahlvorstand. Zur Begründung wurde festgestellt, dass anlässlich der Betriebsversammlung ein solcher nicht rechtswirksam gewählt worden sei. Der Kläger, der durch die (auch) antragstellende Gewerkschaft ver.di als Kandidat vorgeschlagen worden war, fand bei der Bestellung des Wahlvorstandes keine Berücksichtigung.

Mit Schreiben vom 17.02.2012, dem Kläger am Folgetag zugegangen, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31.03.2012 (Bl. 5 d. A). Zur Begründung berief sie sich darauf, dass der Kläger am 16.02.2012 "erneut 15 Minuten zu spät zur Arbeit" erschienen sei, nachdem er zuvor am 07.04. und 27.10.2011 wegen einer Verspätung von 22 Minuten (Bl. 88 d. A.) und Nichterscheinens zur Nachtschicht (Bl. 89 d. A.) abgemahnt worden war.

Nach Erhalt der Kündigung nahm der Kläger in den Folgetagen bei der Gewerkschaft ver.di in N1 an einem Treffen mehrerer gewerkschaftlich organisierter Beschäftigter der Beklagten teil. Anlässlich dieser Zusammenkunft kam es zur Erstellung eines Videos durch Streik.TV, einer online-TV-Sendung, in der im Auftrag von ver.di über gewerkschaftsrelevante Themen berichtet wird. Ausweislich der gefertigten Niederschrift wurden in dem Video unter anderem folgende Äußerungen gemacht:

Hintergrundsprecher:

Auf Wunsch von Mitarbeitern hatte ver.di zu einer Betriebsversammlung bei P1 geladen in Absprache mit der Firmenleitung. Am 10.02. sollte beim Wellpappenhersteller der Wahlvorstand für die Einleitung einer Betriebsratswahl gewählt werden.

Wir haben Probleme mit den Arbeitszeiten, mit Urlaubszeiten, mit Pausenzeiten. Dann haben wir viele Probleme, dass das Vertrauen zu den Mitarbeitern fehlt, da großer Druck von oben aufgebaut ist. Viele Sicherheitsvorkehrungen fehlen an einzelnen Maschinen. Ich möchte fast behaupten, dass keine Maschine zu 100 % ausgerüstet ist. Das Problem ist, dass keine Fachkräfte vorhanden sind und dass das Beherrschen der Maschinen nicht zu 100 % erfüllt wird.

Das Video wurde am 22.02.2012 ins Internet eingestellt und war unter anderem auch bei YouTube zu sehen; bei Google findet sich eine Liste mit 121 Treffern bei kumulativer Suche. Das Video wurde auch über den Facebook-Account des Klägers von diesem persönlich verbreitet.

Wegen dessen Äußerungen in dem Video kündigte die Beklagte ihm mit Schreiben vom 15.03.2012 "fristlos, hilfsweise fristgerecht" (Bl. 23 d. A.).

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, als vorgeschlagener Kandidat für den Wahlvorstand habe er einen besonderen Kündigungsschutz, sodass wegen der nicht eingeholten Zustimmung die Kündigungen unwirksam seien.

Davon abgesehen sei die außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung vom 15.03.2012 unwirksam, weil er in dem Video-Interview die Beklagte nicht verleumdet habe. Im Übrigen sei das Video von ver.di initiiert und ohne sein Mitwirken im Internet verbreitet worden.

Was die ordentliche Kündigung vom 17.02.2012 angehe, sei er am 16.02.2012 witterungsbedingt lediglich 3 Minuten zu spät zur Arbeit gekommen.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 17.02.2012 aufgelöst wurde,

2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 15.03.2012 aufgelöst wurde.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Meinung geäußert, ein besonderer Kündigungsschutz für den Kläger habe nicht bestanden, weil der Schutzbereich des § 15 Abs. 3 S. 1 KSchG nicht auf Bewerber für den Wahlvorstand erstreckt werden könne.

Die fristlose Kündigung sei gerechtfertigt, weil die klägerischen Äußerungen im Video-Interview, namentlich zum Nichtvorhandensein von Fachkräften, verleumderisch seien. Sie seien geeignet, ihren, der Beklagten, Kredit im Geschäftsverkehr nachhaltig zu gefährden und Kunden zu verschrecken.

In jedem Fall habe man dem Kläger am 17.02.2012 wirksam ordentlich gekündigt; denn nach vorangegangenen Abmahnungen sei er am 16.02.2012 erneut mit 15 Minuten Verspätung zur Arbeit erschienen - wahrscheinlich, weil er sich erneut verschlafen habe.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 03.09.2012 die Klage abgewiesen.

Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, der Kläger könne sich nicht auf einen besonderen Kündigungsschutz berufen, weil dieser nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen des § 15 Abs. 3 S. 1 KSchG und § 103 Abs. 1 BetrVG erst mit der Bestellung zum Wahlvorstand eingreife und nicht den vom Kläger

geltend gemachten Kandidatenstatus umfasse.

Der Kläger habe auch nicht vorgetragen, dass die außerordentliche Kündigung vom 15.03.2012 ausgesprochen worden sei, um die Wahl zu behindern oder zu beeinflussen.

Für die fristlose Kündigung liege ein wichtiger Grund vor, weil der Kläger im Video-Interview bewusst wahrheitswidrig behauptet habe, im Betrieb der Beklagten seien keine Fachkräfte vorhanden. Dabei handele es sich nämlich um eine der Öffentlichkeit zugängliche falsche Tatsachenbehauptung, die geeignet gewesen sei, den Ruf der Beklagten zu schädigen und Kundenbeziehungen zu gefährden. So würde ein Kunde, der davon ausgehen müsse, die Produkte würden bei der Beklagten nicht von Fachkräften hergestellt, eher geneigt sein, die Geschäftsbeziehung zu beenden oder erst gar nicht aufzunehmen.

Der Kläger habe auch nicht davon ausgehen können, das Video werde der Öffentlichkeit nicht zugänglich gemacht.

Selbst wenn die Stimmung zwischen den Parteien bei der Aufzeichnung des Videos wegen der bevorstehenden Betriebsratswahl angespannt gewesen sei, habe die bewusst falsche Äußerung zu den fehlenden Fachkräften dazu in keinerlei inhaltlichem Zusammenhang gestanden.

Die Frist des § 626 Abs. 2 BGB sei eingehalten worden, ausgehend von der erstmaligen Kenntnisnahme des Videoinhalts durch die Beklagte am 09.03.2012.

Gegen diese Entscheidung wendet sich der Kläger mit der Berufung.

Er meint, der besondere Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 S. 1 KSchG, § 103 Abs. 1 BetrVG gelte auch für Bewerber für das Amt des Wahlvorstandes.

Davon abgesehen liege auch kein wichtiger Grund für die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor. In dem Video habe er, der Kläger, nur subjektive Wahrnehmungen kritisierend zum Ausdruck gebracht; dazu gehöre auch die Bezeichnung "Fachkräfte". Es handele sich also um eine bloße Meinungsäußerung. Eine Rufschädigung scheidet aus, weil sich Geschäftspartner das Video in Gänze angeschaut und so den Kontext mit der anstehenden Wahl erkannt hätten.

Im Übrigen müsse bestritten werden, dass die Beklagte erst am 09.03.2012 von dem Sachverhalt erfahren habe.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Rheine vom 03.09.2012 - 3 Ca 319/12 - abzuändern und festzustellen, dass das zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis weder durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 17.02.2012 noch durch die außerordentliche, hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung der Beklagten vom 15.03.2012 aufgelöst worden ist.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie ist unverändert der Auffassung, dass Kandidaten für den Wahlvorstand kein besonderer Kündigungsschutz zukomme.

Die außerordentliche Kündigung sei wirksam. In jedem erdenklichen Zusammenhang erwecke die einschlägige Äußerung des Klägers als Insider nämlich den Eindruck, im Betrieb würden keine Fachkräfte beschäftigt. Damit würden Einbußen der Arbeitssicherheit und der Produktqualität assoziiert.

Auch für die übrigen pauschalen Äußerungen könne der Kläger keinen Tatsachekern benennen.

Zur Verbreitung des Videos habe er selbst über seine Facebook-Seite beigetragen.

Was die Einhaltung der 2-Wochen-Frist angehe, habe sie, die Beklagte, vom Videoinhalt in Person des Niederlassungsleiters L2 erstmals am 09.03.2012 erfahren.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst deren Anlagen ergänzend Bezug genommen.

Gründe

Die zulässige Berufung ist unbegründet.

Zu Recht und mit zutreffender Begründung ist das Arbeitsgericht nämlich zu dem Ergebnis gelangt, dass die außerordentliche Kündigung vom 15.03.2012 rechtswirksam ist.

I. Dem stehen die Bestimmungen des § 15 Abs. 3 S. 1 KSchG i. V. m. § 103 Abs. 1 BetrVG nicht entgegen.

1. In dem Zusammenhang ist vorzuschicken, dass der Kläger in der Betriebsversammlung am 10.02.2012 nicht wirksam zum Mitglied eines Wahlvorstandes gewählt wurde und deshalb auch als solches keinen besonderen Kündigungsschutz erwerben konnte (vgl. BAG, 07.05.1986 - 2 AZR 349/85 - AP KSchG 1969 § 15 Nr. 18). Denn ausweislich des Berichts der beiden Gewerkschaftssekretäre K1 und H1 vom 10.02.2012 war es nicht möglich, die gemäß § 17 Abs. 2 S. 1 HS 1 BetrVG unverzichtbare Anzahl der anwesenden Arbeitnehmer zu ermitteln (vgl. GK/Kreutz, 9. Aufl., § 17 Rn. 33).

2. So hatte der Kläger am 10.02.2012 und auch anschließend im gerichtlichen Bestellungsverfahren vor dem Arbeitsgericht Lingen (1 BV 1/12) den Status eines von der Gewerkschaft ver.di vorgeschlagenen Kandidaten für den Wahlvorstand. Ob damit bereits ein besonderer Kündigungsschutz in Gestalt der Erforderlichkeit einer Zustimmung gem. § 103 Abs. 1 BetrVG verbunden ist, wird in der Literatur unterschiedlich beurteilt.

a) Vereinzelt (KR/Etzel, 10. Aufl., § 103 BetrVG Rn. 13; HK/Dorndorf, 4. Aufl., § 15 Rn. 30; Stein, AuR 1975, 201, 202 f.) ist man der Ansicht, § 103 Abs. 1 BetrVG gelte auch für die genannte Personengruppe. Denn der gesetzliche Begriff des Wahlbewerbers sei umfassend. Er müsse auch Bewerber für das Amt des Wahlvorstandes umfassen, weil der Grund für den besonderen Kündigungsschutz, nicht aus Furcht vor Entlassung vor einer Bewerbung zurückzuschrecken, auch hier gelte.

b) Demgegenüber ist die herrschende Meinung (z. B. LAG Baden-Württemberg, 31.05.1974 - 7 Sa 680/74 - BB 1974, 885; Fitting, 26. Aufl., § 103 Rn. 10; GK/Raab, a. a. O., § 103 Rn. 6; Richardi/Thüsing, 13. Aufl., § 103 Rn. 8; Fischermeier, ZTR 1998, 433, 434) zu Recht der Ansicht, dass ein besonderer Kündigungsschutz für Wahlvorstandsaspiranten erst mit deren wirksamer Wahl in einer Betriebsversammlung (§ 17 Abs. 2 BetrVG) oder mit einer Bestellung nach den §§ 16 ff. BetrVG eintritt. Dafür spricht schon der Wortlaut der einschlägigen Norm.

In § 103 Abs. 1 BetrVG wird den Mitgliedern des Wahlvorstandes, getrennt durch ein "sowie", die Gruppe von Wahlbewerbern gegenübergestellt. Bei Letzteren handelt es sich begrifflich um Bewerber für die Wahl zum Betriebsrat (vgl. §§ 6 ff. WO), nicht aber zum Wahlvorstand. Dies erschließt sich auch daraus, dass ein Wahlvorstand in den allermeisten Fällen bestellt wird, es also gar nicht zu einer Wahl kommt, für die man sich bewerben könnte (vgl. Fischermeier, a. a. O.).

Bestätigt wird dieses Ergebnis durch den Wortlaut des § 15 Abs. 3 S. 1 KSchG, wo auch differenziert wird zwischen den Mitgliedern des Wahlvorstandes und der Gruppe der Wahlbewerber vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags an. Solche Wahlvorschläge sind nur bei der Wahl zum Betriebsrat gesetzlich vorgesehen, nicht aber bei der Bildung von Wahlvorständen.

Aus der aufgezeigten präzisen Fassung der beiden Normen des § 103 Abs. 1 BetrVG und § 15 Abs. 3 S. 1 KSchG kann nur der Schluss gezogen werden, dass der Gesetzgeber den Bereich des besonderen Kündigungsschutzes im Falle eines Wahlvorstandes erst mit dem Erreichen der Mitgliedschaft in diesem Gremium eröffnen wollte. Anderenfalls bestände auch gerade im Vorfeld der erstmaligen Wahl eines Betriebsrates die Gefahr, dass im Rahmen einer Betriebsversammlung nach § 17 Abs. 2 BetrVG eine Vielzahl von Arbeitnehmern sich durch eine in zahlreichen Fällen gar nicht verlässlich feststellbare Bewerbung für die Wahl zum Wahlvorstand einen besonderen Kündigungsschutz verschaffen könnte. Dies würde auch dem in § 15 Abs. 3a S. 1 HS 2 KSchG zum Ausdruck



kommenden gesetzgeberischen Willen, den Kreis der schutzbedürftigen Arbeitnehmer im Vorfeld einer Betriebsratswahl zu beschränken, widersprechen.

Nach alledem war die Beklagte am 15.03.2012 berechtigt, dem Kläger ohne vorheriger Einholung einer Zustimmung außerordentlich zu kündigen.

II. Die ausgesprochene außerordentliche Kündigung wird den Anforderungen des § 626 Abs. 1 BGB gerecht. Danach kann ein Arbeitsverhältnis von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der einschlägigen Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

In dem Zusammenhang entspricht es der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (06.02.1997 - 2 AZR 38/96; vgl. auch BAG, 10.12.2009 - 2 AZR 534/08 - AP BGB § 626 Nr. 226; ErfK/Müller-Glöge, 13. Aufl, § 626 BGB Rn. 99), dass geschäftsschädigende Äußerungen eines Arbeitnehmers geeignet sind, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen.

Die Voraussetzungen sind hier in der Person des Klägers erfüllt.

Er hat nämlich in dem nach dem 18.02.2012 aufgenommenen und am 22.02.2012 ins Internet eingestellten Video-Interview bei Streik.TV bewusst wahrheitswidrig behauptet, im Betrieb der Beklagten seien keine Fachkräfte vorhanden. Nach allgemeinem Sprachgebrauch hat er damit zum Ausdruck gebracht, dass die Beklagte keine Arbeitnehmer beschäftigt, die innerhalb ihres erlernten Berufs über die entsprechenden Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen (vgl. Duden, Deutsches Universalwörterbuch, 7. Aufl., Stichwort "Fachkraft"). Damit hat er dem Großteil der bei der Beklagten tätigen Kräfte, die eine einschlägige Facharbeiterausbildung z. B. als Schlosser, Elektriker oder in den Bereichen der Verpackungsmittelmechanik/-technologien aufweisen, die Kompetenz abgesprochen, eine ausbildungsadäquate Tätigkeit zu verrichten.

Dieses vom Kläger im Laufe des gerichtlichen Verfahrens mit keinerlei Tatsachen belegte Statement kann auch nicht mit Rücksicht auf die zum damaligen Zeitpunkt angespannte Situation im Zusammenhang mit der kurz zuvor fehlgeschlagenen Wahl eines Wahlvorstandes in der Betriebsversammlung am 10.02.2012 gerechtfertigt werden. Denn wenn es das mit den Interview-Äußerungen verfolgte Ziel des Klägers war, die Notwendigkeit der Wahl eines Betriebsrates zu dokumentieren, dann können dadurch allenfalls die Hinweise auf Probleme mit den Arbeits-, Urlaubs- und Pausenzeiten sowie fehlende Sicherheitsvorkehrungen und unzureichende Maschinenausrüstungen gerechtfertigt sein. Aus Sicht der Kammer bestand aber keinerlei nachvollziehbares Interesse daran, dem Arbeitgeber abzusprechen, in einem mehr als 200 Arbeitnehmer umfassenden Betrieb auch Fachkräfte zu beschäftigen.

Wenn der Kläger trotzdem das zunächst über Streik.TV und das Internet-Portal YouTube verbreitete, bei Google 121 Treffer aufweisende Video über seine eigene Profilseite beim sozialen Netzwerk Facebook noch weiter verbreitete, musste ihm bewusst sein, dass sich dies geschäftsschädigend für die Beklagte auswirken konnte. So konnten insbesondere vorhandene und potentielle Kunden das Vertrauen verlieren, wenn sie erfuhren, dass die von der Beklagten vertriebene Wellpappe nicht qualitativ hochwertig durch Fachkräfte produziert wird, womit entsprechende Umsatzeinbußen verbunden wären. Des Weiteren hat der Personalleiter der Beklagten, M1, in der mündlichen Verhandlung am 15.03.2013 unwidersprochen sehr gut nachvollziehbar darauf hingewiesen, dass mit der Äußerung des Klägers die konkrete Gefahr verbunden war, dass sich potentiell interessierte Personen bei der Beklagten nicht beworben haben, weil sie den mit der Beschäftigung von Fachkräften verbundenen höheren Qualitätsstandard vermisst hätten.

Aus alledem wird deutlich, dass der Kläger in gravierender Form gegen das Rücksichtnahmegebot des § 241 Abs. 2 BGB verstoßen und damit für das erfolgreiche unternehmerische Wirken der Beklagten - nicht zuletzt wegen der weiten Verbreitung im Internet - erhebliche Gefahren heraufbeschworen hat.

Angesichts des damit verbundenen Vertrauensverlustes war es der Beklagten auch unter Berücksichtigung aller anderen Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der wechselseitigen Interessen nicht mehr zumutbar, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der vereinbarten gesetzlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Zwar war der 27jährige, ledige Kläger nach der Neubegründung des Arbeitsverhältnisses im Kündigungszeitpunkt bereits über ein Jahr und vier Monate als Produktionsmitarbeiter bei der Beklagten beschäftigt und stand bei dem Video-Interview noch unter dem negativen Eindruck der gut eine Woche zuvor erfolglos verlaufenden Betriebsversammlung vom 10.02.2012, wie die Bemerkung "Es war ganz unter aller Sau" zeigt.

Trotzdem ist es unentschuldig, dass er sich ohne nachvollziehbaren sachlichen Grund zu der für ihn erkennbar unrichtigen Bemerkung veranlasst sah, er seien keine Fachkräfte vorhanden, und in der Folgezeit zur Verbreitung dieser geschäftsschädigenden Aussage nicht unerheblich beitrug.

III. Die Zwei-Wochen-Frist nach § 626 Abs. 2 S. 1, 2 BGB wurde von der Beklagten gewahrt.

Als insoweit darlegungs- und gegebenenfalls beweispflichtige Partei hat sie ausgeführt, am 09.03.2012 in Person des Niederlassungsleiters L2 zufällig im Internet

von dem Inhalt des am 22.02.2012 ins Netz gestellten Video-Interviews erfahren zu haben. Angesichts dieser Angaben zum Tag und der Art und Weise der Kenntniserlangung wäre es nun Aufgabe des Klägers gewesen, dem qualifiziert entgegenzutreten, statt sich auf ein einfaches Bestreiten zu beschränken (vgl. grundlegend: BAG, 17.08.1972 - 2 AZR 359/71 - AP BGB § 626 Ausschlussfrist; zustimmend KR/Fischermeier, a. a. O., § 626 BGB Rn. 386).

Nach alledem ist das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 15.03.2012 wirksam beendet worden, sodass es auf die Wirksamkeit der zum 31.03. bzw. 15.04.2012 ausgesprochenen ordentlichen Kündigung vom 17.02. und 15.03.2012 nicht mehr ankam.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der entscheidungserheblichen Rechtsfrage, ob für Wahlvorstandskandidaten ein besonderer Kündigungsschutz besteht, war gemäß § 72 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 Nr. 1 ArbGG die Revision zuzulassen.