

The background of the entire page is a blue-tinted photograph of an industrial setting. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended by a chain. Below it, another gear is visible, partially obscured. The background is filled with various industrial structures, including pipes, beams, and other machinery, all slightly out of focus. The overall color scheme is a monochromatic blue, giving it a professional and industrial feel.

LOSCHOLDER

**Newsletter Arbeitsrecht
Oktober 2025**

Inhalt

Neues aus der Rechtsprechung

LAG München: Sonderkündigungsschutz für Betriebsratsinitiatoren erst nach Ablauf der Probezeit

Neues aus der Rechtsprechung

Keine Vollmacht nötig: Personalleitung darf Betriebsrat zur Kündigung anhören

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich

Neues aus der Rechtsprechung

LAG München: Sonderkündigungsschutz für Betriebsratsinitiatoren erst nach Ablauf der Probezeit

Das Landesarbeitsgericht München hatte sich in einem Urteil vom 20. August 2025 (Az. 10 SLa 2/25) mit der Frage auseinanderzusetzen, ob ein Mitarbeiter, der bereits innerhalb der sechsmonatigen Wartezeit nach § 1 KSchG die Initiative für die Gründung eines Betriebsrats ergreift, Sonderkündigungsschutz gemäß § 15 Abs. 3b KSchG genießt.

Der Sachverhalt

Der Kläger war seit dem 07.03.2024 als Sicherheitsmitarbeiter bei der Beklagten beschäftigt. Bereits sechs Tage nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ließ er notariell beglaubigen, dass er die Errichtung eines Betriebsrats beabsichtige. Am 20.03.2024 informierte er die Beklagte über dieses Vorhaben und forderte eine Liste der Wahlberechtigten an. Am 21.03.2024 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 28.03.2024. Sie gab später an, die Kündigung sei wegen mangelnder Eignung für die Tätigkeit als Sicherheitsmitarbeiter erfolgt.

Hiergegen erhob der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage und berief sich zuerst auf einen Verstoß gegen das Verbot der Behinderung einer Betriebsratswahl nach § 20 Abs. 1 BetrVG. Auf den Sonderkündigungsschutz nach § 15 Abs. 3b KSchG verwies er zunächst nicht – diesen machte er erstmals mit Schriftsatz vom 15.10.2024 geltend. Die Vorschrift schütze nach seiner Auffassung auch sog. „Vorfeld-Initiatoren“, die eine Betriebsratswahl erst vorbereiten.

Das Arbeitsgericht sah die streitgegenständliche Kündigung als unwirksam an und gab der Klage statt. Nach Ansicht des Arbeitsgerichts waren die Voraussetzungen des Sonderkündigungsschutzes nach § 15 Abs. 3b KSchG erfüllt. Eine Frist, innerhalb derer sich der Arbeitnehmer auf den Sonderkündigungsschutz nach § 15 Abs. 3b KSchG berufen müsse, sehe die Vorschrift nicht vor.

Die Entscheidung des Gerichts

Das LAG gab der Berufung statt und hob die Entscheidung des ArbG auf. Der besondere Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3b KSchG finde während der Wartezeit des § 1 KSchG keine Anwendung.

Gemäß § 1 Abs. 1 KSchG greift der allgemeine Kündigungsschutz erst dann, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat. Während dieser Wartezeit bedarf eine Kündigung keiner sozialen Rechtfertigung.

Gemäß § 15 Abs. 3b Satz 1 KSchG ist die Kündigung eines Arbeitnehmers, der Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrats unternimmt und eine öffentlich beglaubigte Erklärung mit dem Inhalt abgegeben hat, dass er die Absicht hat, einen Betriebsrat zu errichten, unzulässig, soweit sie aus Gründen erfolgt, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen.

Die Auslegung von § 15 Abs. 3b KSchG ergebe, dass die Norm ausschließlich für Kündigungen gelte, die in den zeitlichen Anwendungsbereich des KSchG fielen.

Darüber hinaus sei das Recht des Klägers sich auf den Sonderkündigungsschutz des § 15 Abs. 3b KSchG zu berufen verwirkt, da er die Beklagte nicht innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der Kündigung, jedenfalls aber nicht innerhalb von drei Monaten nach Abgabe der öffentlich beglaubigten Absichtserklärung über das Vorliegen der Voraussetzungen des § 15 Abs. 3b KSchG informiert hat. Dem Kläger sei eine derartige Information der Beklagten mangels entgegenstehender Anhaltspunkte auch zumutbar gewesen. Jedenfalls sei der Beklagten nach Ablauf von – wie hier – mehr als sechs Monaten jegliche Reaktionsmöglichkeit auf die behauptete Anwendbarkeit von § 15 Abs. 3b KSchG genommen.

Praxishinweis

Die Entscheidung ist zu begrüßen. Eine Kündigung während der Probe- bzw. Wartezeit kann auch dann wirksam sein, wenn der gekündigte Arbeitnehmer die Gründung eines Betriebsrats vorbereitet.

Die Kündigung darf aber nicht auf der Gründungsinitiative beruhen. Denn § 20 Abs. 1 BetrVG untersagt die Behinderung der Betriebsratswahl. Die Vorschrift gilt auch in der Wartezeit. Bezweckt die Kündigung, die Gründung eines Betriebsrats zu verhindern, ist sie daher – auch wenn sie in der Wartezeit nach § 1 KSchG ausgesprochen wird – unwirksam. Beruht die Kündigung auf anderen Gründen als der

Gründungsinitiative, sollten diese Gründe sorgfältig dokumentiert werden.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig, die Revision wurde zugelassen.



Neues aus der Rechtsprechung

Keine Vollmacht nötig: Personalleitung darf Betriebsrat zur Kündigung anhören

Das Landesarbeitsgericht Köln hat klargestellt: Eine Betriebsratsanhörung ist auch dann wirksam, wenn sie von der Personalleitung ohne ausdrückliche Vollmacht durchgeführt wird. Entscheidend sind der erkennbare Kündigungswille und eine nachvollziehbare Begründung.

Der Sachverhalt

beabsichtigte Kündigung. Der Mitarbeiter argumentierte vor Gericht, die Kündigung sei unwirksam, weil die Personalleiterin gar nicht zur Betriebsratsanhörung bevollmächtigt gewesen sei – nur der Geschäftsführer hätte das dürfen. Außerdem sei in der E-Mail gar kein klarer Kündigungswille erkennbar gewesen, sondern nur die Ankündigung, man wolle „im nächsten Schritt“ den Betriebsrat anhören. Das Arbeitsgericht Bonn wies die Klage ab.

Entscheidung

Der Kläger hatte mit seiner Berufung vor dem LAG Köln (Urteil vom 02.04.2025, Az. 5 SLa 536/24) keinen Erfolg: Selbst, wenn die Personalleiterin keine ausdrückliche Vollmacht hatte, war die Anhörung wirksam. Nach Auffassung des Gerichts muss der Arbeitgeber nicht nachweisen, dass die anhörende Person (hier: Personalleiterin) vom Geschäftsführer ausdrücklich bevollmächtigt wurde.

Zur Begründung verweist das Gericht auf den Zweck der Anhörung nach § 102 BetrVG: Sie soll dem Betriebsrat ermöglichen, auf den Kündigungsentschluss Einfluss zu nehmen – sie ist kein Formalakt, der an Vollmachtsfragen scheitern darf. Das Verfahren ist bewusst nicht formgebunden ausgestaltet und darf beispielsweise auch (fern-)mündlich erfolgen. Solange die handelnde Person (z.B. die Personalleiterin) aus ihrer Position heraus erkennbar für Personalangelegenheiten zuständig ist, reicht das aus. Hätte der Betriebsrat Zweifel an ihrer Berechtigung, könnte er sich unmittelbar an die Geschäftsführung wenden. Ein Vollmachtsnachweis oder eine nachträgliche Genehmigung durch die Geschäftsführung ist nicht erforderlich.

Praxistipp

Für Arbeitgeber ist die Betriebsratsanhörung vor jeder Kündigung Pflicht – auch in der Probezeit. Eine Vollmacht oder besondere Beauftragung der anhörenden Person ist nicht erforderlich, wenn diese typischerweise Personalentscheidungen vorbereitet (z.B. Personalleitung, HR Business Partner). Es kommt letztlich nur darauf an, dass sich eine vollständige Unterrichtung des Betriebsrates über die Kündigungsgründe beweisen lässt.



Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich

Ein Arbeitnehmer kann im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht – auch nicht durch gerichtlichen Vergleich – auf seinen gesetzlichen Mindesturlaub verzichten. Dies gilt auch dann, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses feststeht und absehbar ist, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht wird in Anspruch nehmen können (BAG, Urteil vom 3. Juni 2025, Az. 9 AZR 104/24).

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Abgeltung von sieben Tagen gesetzlichen Mindesturlaubs aus 2023. Der Kläger war bei der Beklagten vom 01.01.2019 bis zum 30.04.2023 als Betriebsleiter beschäftigt. Sein arbeitsvertraglicher Anspruch auf Jahresurlaub betrug 30 Tage. Am 31.03.2023 verständigten sich die Parteien in einen gerichtlichen Vergleich unter anderem darauf, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 10.000,00 € brutto zum 30.04.2023 endet. In Ziffer 7 heißt es: „Urlaubsansprüche sind in natura gewährt“. Im Jahr 2023 war der Kläger von Beginn bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses am 30.04.2023 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und deshalb nicht in der Lage, seinen Urlaub aus diesem Jahr in Anspruch zu nehmen.

Im Rahmen der dem Vergleichsschluss vorausgehenden Korrespondenz wies die Prozessbevollmächtigte des Klägers darauf hin, dass

auf den gesetzlichen Mindesturlaub nicht verzichtet werden könne. Später erklärte sie sich aber unter Hinweis auf die erheblichen rechtlichen Bedenken mit dem Vergleich einverstanden.

Mit der Klage verlangt der Kläger von der Beklagten Urlaubsabgeltung in Höhe von 1.1615,11 Euro nebst Zinsen für die noch offenen sieben Tage gesetzlichen Mindesturlaubs aus 2023. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben.

Die Entscheidung

Der BAG wies die Revision der Beklagten – abgesehen von der Zinsforderung – zurück. Das BAG bestätigt die Vorinstanzen darin, dass dem Kläger gem. § 7 Abs. 4 BurlG ein Anspruch auf Abgeltung des nicht genommenen gesetzlichen Mindesturlaubs aus dem Jahr 2023 zustehe. Die in Ziffer 7 des Prozessvergleichs enthaltene Formulierung regle einen nach § 13 Abs. 1 Satz 3 BurlG unzulässigen Ausschluss des gesetzlichen Mindesturlaubs für das Jahr 2023 und sei insoweit gem. § 134 BGB unwirksam.

Im bestehenden Arbeitsverhältnis könne ein Arbeitnehmer auch nicht durch gerichtlichen Vergleich über seinen gesetzlichen Mindesturlaub verfügen. Das gelte selbst dann, wenn feststeht, dass der Arbeitnehmer den Urlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht mehr realisieren kann. Erst mit der *rechtlichen* Beendigung des Arbeitsverhältnisses entfalle das Verbot, den gesetzlichen Mindesturlaub abzugelten.

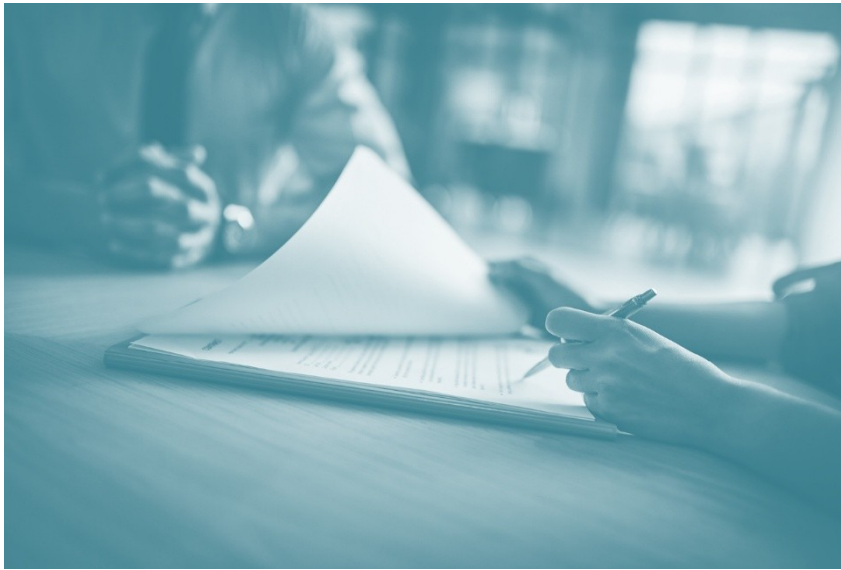
Das BAG verneinte außerdem das Vorliegen eines wirksamen Tatsachenvergleichs. Ein solcher setze voraus, dass die Parteien sich nicht über den rechtlichen Wegfall einer Forderung einigen, sondern über das Bestehen der anspruchsrelevanten Voraussetzungen, indem sie darüber tatsächlich bestehende Unsicherheit durch gegenseitiges Nachgeben ausräumen. Im vorliegenden Fall habe jedoch keine Unsicherheit bestanden, da der Kläger seit Anfang des Jahres 2023 ununterbrochen arbeitsunfähig gewesen sei. Der Einwand der Beklagten, der Kläger dürfe sich nach Treu und Glauben nicht auf die Unwirksamkeit des Ausschlussausschlusses berufen, blieb erfolglos.

Praxishinweis

Die Entscheidung des BAG überrascht nicht. Es ist bereits anerkannt, dass der gesetzliche Mindesturlaub im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht abbedungen werden kann. Besonders praxisrelevant ist,

dass ein wirksamer Tatsachenvergleich nur dann vorliegt, wenn tatsächlich Unklarheit über die Voraussetzungen des Urlaubsanspruchs besteht. Ein Prozessvergleich kann nicht dazu genutzt werden, zwingende arbeitsrechtliche Mindestansprüche zu umgehen.

Von Bedeutung ist zudem der Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses. Wäre der Vergleich erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – also nach dem 30.04.2023 – erfolgt, wäre der Urlaubsabgeltungsanspruch bereits entstanden. Als Geldanspruch kann dieser im Rahmen eines Prozessvergleichs einvernehmlich aufgehoben werden.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



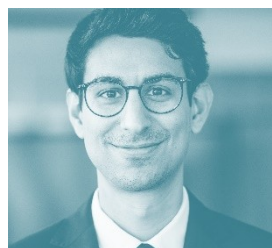
Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de