

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.



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



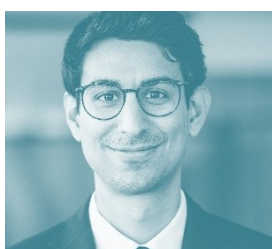
Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



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