



Der Präsident des Landesarbeitsgerichts Köln

- Die Pressedezernentin -

Datum: 10.06.2024

Pressemitteilung 2/2024

Kein Weiterbeschäftigungsanspruch eines Vorfeld-Initiators einer Betriebsratswahl im einstweiligen Rechtsschutz

Das Landesarbeitsgericht Köln hat in einem nunmehr veröffentlichten Urteil entschieden, dass der Sonderkündigungsschutz eines sogenannten Vorfeld-Initiators einer Betriebsratswahl nicht per se geeignet ist, einen Weiterbeschäftigungsanspruch im gekündigten Arbeitsverhältnis zu begründen. Vorfeld-Initiatoren sind Arbeitnehmer, die in einem frühen Stadium ihre Absicht zur Gründung eines Betriebsrats in einer notariell beglaubigten Erklärung dokumentieren und entsprechende Vorbereitungsmaßnahmen unternehmen.

Im bestehenden Arbeitsverhältnis hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung gegenüber seinem Arbeitgeber. Wird das Arbeitsverhältnis gekündigt und wird damit das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses streitig, entfällt nach Ablauf der Kündigungsfrist regelmäßig der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers für die Prozessdauer. Etwas anderes gilt nur, wenn eine offensichtlich unwirksame Kündigung vorliegt oder es sich bei der Nichtbeschäftigung um einen gravierenden Eingriff in die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers handelt. In allen Fallgruppen hat eine umfassende Abwägung der konkret berührten Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber stattzufinden.

Der Kläger war der Ansicht, dass für Vorfeld-Initiatoren geltende Kündigungsverbot in § 15 Absatz 3b KSchG erlange nur dann tatsächliche Wirksamkeit in der Betriebspraxis, wenn es ohne zeitliche Verzögerung mit einem durchsetzbaren Beschäftigungsanspruch flankiert würde. Dieser Auffassung erteilte das Landesarbeitsgericht eine Absage. Der Kläger berufe sich ausschließlich auf eine kollektivrechtliche Rechtsposition, auf die es bei der durchzuführenden Interessenabwägung nicht ankomme. Die besonderen Kündigungsschutzregelungen für bestimmte Mandatsträger im Rahmen der Betriebsverfassung würden in erster Linie die Wahl der Betriebsverfassungsorgane sowie die Kontinuität ihrer Arbeit sichern. Damit diene § 15 KSchG nicht primär den persönlichen Interessen des erfassten Personenkreises, sondern den kollektiven Interessen der Belegschaft an der unabhängigen Amtsführung des Betriebsrats.

Gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 19.01.2024 - 7 GLa 2/24.

Die maßgeblichen Vorschriften lauten:

§ 15 Absatz 3b KSchG

Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrats oder einer Bordvertretung unternimmt und eine öffentlich beglaubigte Erklärung mit dem Inhalt abgegeben hat, dass er die Absicht hat, einen Betriebsrat oder eine Bordvertretung zu errichten, ist 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. Der Kündigungsschutz gilt von der Abgabe der Erklärung nach Satz 1 bis zum Zeitpunkt der Einladung zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung nach § 17 Absatz 3, § 17a Nummer 3 Satz 2, § 115 Absatz 2 Nummer 8 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, längstens jedoch für drei Monate.

Dr. Schramm
Die Pressedezernentin
des Landesarbeitsgerichts Köln

Die Entscheidung kann demnächst unter
www.nrwe.de abgerufen werden.
Az.: 7 GLa 2/24