

AUSGABE 1/2026

Newsletter für Betriebsräte

1

Kein Sonderkündigungsschutz für Mitarbeiter, der in Probezeit Betriebsrat gründen möchte

Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 20. August 2025 – 10 SLA 2/25

Der besondere Kündigungsschutz des § 15 Abs. 3b KSchG greift nicht während der Wartezeit von sechs Monaten gem. § 1 Abs. 1 KSchG. Wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nicht zeitnah (innerhalb von drei Wochen, spätestens aber innerhalb von drei Monaten) nach dem Zugang der Kündigung über das Vorliegen der Voraussetzungen des § 15 Abs. 3b KSchG informiert, tritt zusätzlich Verwirkung ein.

Die Entscheidung

Der Kläger war ab dem 7. März 2024 als Sicherheitsmitarbeiter bei der Beklagten beschäftigt. Am 13. März 2024 ließ der Kläger bei einem Notar eine „Erklärung

gemäß § 15 Absatz 3b KSchG“ darüber, dass er die Errichtung eines Betriebsrats im Betrieb der Beklagten beabsichtigt, beglaubigen. Am 20. März 2024 erkundigte sich der Kläger bei der Beklagten per E-Mail nach der Existenz eines Betriebsrats und teilte mit, dass er, sollte kein Betriebsrat existieren, dessen Gründung beabsichtigt und zu einer Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands einladen will. Gleichzeitig bat er um Übersendung eines Verzeichnisses aller Wahlberechtigten. Mit Schreiben vom 21. März 2024 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 28. März 2024, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage und berief sich auf verschiedene Gründe für die Unwirksamkeit der Kündigung, insbesondere auf einen Verstoß gegen das gesetzliche Verbot der Behinderung einer Betriebsratswahl gemäß § 20 Abs. 1 BetrVG und – allerdings erstmals in einem Schriftsatz vom 15. Oktober 2024 – auf den besonderen Kündigungsschutz für Initiatoren

einer Betriebsratswahl im Sinne des § 15 Abs. 3b KSchG. Die Beklagte machte geltend, § 15 Abs. 3b KSchG sei nicht auf Kündigungen innerhalb der sechsmonatigen Wartezeit des § 1 KSchG anwendbar, was sich schon daraus, ergebe, dass nach dem Wortlaut nur Kündigungen erfasst seien, die aus Gründen „in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers“ ausgesprochen werden. Die Probezeitkündigung sei ausgesprochen worden, weil der Kläger nicht als Sicherheitsmitarbeiter geeignet sei.

Das Arbeitsgericht hatte der Kündigungsschutzklage mit Hinweis auf den Sonderkündigungsschutz des Klägers gem. § 15 Abs. 3b KSchG als sogenannter „Vorfeld-Initiator“ einer Betriebsratswahl stattgegeben, mit der Begründung, die beiden in der Vorschrift genannten Voraussetzungen – Vorbereitungshandlung und notarielle Beglaubigung – lägen vor. Eine Frist, innerhalb derer sich der Arbeitnehmer auf den Sonderkündigungsschutz nach §

15 Abs. 3b KSchG berufen müsse, sehe die Vorschrift nicht vor. Das LAG München hat die Entscheidung abgeändert und die Kündigungsschutzklage abgewiesen und dies damit begründet, dass der besondere Kündigungsschutz des § 15 Abs. 3b KSchG während der Wartezeit von § 1 Abs. 1 KSchG keine Anwendung findet. Vielmehr ergebe die Auslegung der Bestimmung, dass sie ausschließlich für Kündigungen im zeitlichen Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes gilt. 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.

2

Anspruch auf Entgelttransparenz wegen Geschlechtsdiskriminierung - Paarvergleich

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom
23.10.2025, 8 AZR 300/24

Kann der Arbeitgeber die sich aus einem Paarvergleich folgende Vermutung einer Benachteiligung nicht widerlegen, ist er zur Zahlung des Entgelts verpflichtet, das er dem zum Vergleich herangezogenen Kollegen gezahlt hat.

Männer und Frauen haben bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit Anspruch auf gleiches Entgelt. Klagt eine Arbeitnehmerin auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, begründet der Umstand, dass ihr Entgelt geringer ist als das eines männlichen Kollegen, der die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, regelmäßig die Vermutung, dass diese Benachteiligung wegen des Geschlechts erfolgt ist. Kann der Arbeitgeber die aus einem solchen Paarvergleich folgende Vermutung einer Benachteiligung wegen des Geschlechts nicht widerlegen, ist er zur Zahlung des Entgelts verpflichtet, das er dem zum Vergleich herangezogenen Kollegen gezahlt hat. Dies gibt die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union vor.

Die Klägerin begehrt von ihrem beklagten Arbeitgeber hinsichtlich mehrerer Entgeltbestandteile rückwirkend die finanzielle Gleichstellung mit bestimmten männlichen Vergleichspersonen. Zur Begründung ihrer Ansprüche hat sie sich u.a. auf Angaben der Beklagten in einem sog. Dashboard gestützt, welches im Intranet der Erteilung von Auskünften im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes dient. Das Einkommen der von der Klägerin zum Vergleich herangezogenen Kollegen liegt über dem Medianentgelt

aller in derselben Hierarchieebene angesiedelten männlichen Arbeitnehmer. Die Beklagte hat geltend gemacht, dass die zum Vergleich herangezogenen Kollegen nicht die gleiche oder gleichwertige Arbeit wie die Klägerin verrichten. Zudem beruhe die unterschiedliche Entgelthöhe auf Leistungsmängeln der Klägerin. Aus diesem Grund werde die Klägerin auch unterhalb des Medianentgelts der weiblichen Vergleichsgruppe vergütet.

Das Landesarbeitsgericht hat die – auf einen Ausgleich der Entgeltdifferenz zu den benannten Vergleichspersonen gerichteten – Hauptanträge abgewiesen. Es hat insoweit angenommen, die Klägerin könne sich für die Vermutung einer Entgeltbenachteiligung nicht auf eine einzige Vergleichsperson des anderen Geschlechts berufen. Angesichts der Größe der männlichen Vergleichsgruppe und der Medianentgelte beider vergleichbarer Geschlechtergruppen bestehe keine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung und damit kein Indiz iSv. § 22 AGG. Die Klägerin habe aber hinsichtlich einzelner Vergütungsbestandteile einen Anspruch in Höhe der Differenz zwischen dem Medianentgelt der weiblichen und dem der männlichen Vergleichsgruppe.

Der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat das Urteil des Landesarbeitsgerichts auf die Revision der Klägerin und die beschränkte Anschlussrevision der Beklagten teilweise aufgehoben und die Sache insoweit zur neuen Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen. Über die auf einen Paarvergleich gestützten Hauptanträge kann noch nicht abschließend entschieden werden. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts bedarf es bei einer Entgeltgleichheitsklage keiner überwiegenden Wahrscheinlichkeit für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung. Ein solches Erfordernis wäre mit den Vorgaben des primären Unionsrechts unvereinbar. Für die – vom Arbeitgeber zu widerlegende – Vermutung einer Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts genügt es, wenn die klagende Arbeitnehmerin darlegt und im Bestreitensfall beweist, dass ihr Arbeitgeber einem anderen Kollegen, der gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, ein höheres Entgelt zahlt. Die Größe der männlichen Vergleichsgruppe und die Höhe der Medianentgelte beider Geschlechtsgruppen ist für das Eingreifen der Vermutungswirkung ohne Bedeutung. Die Klägerin hat – unter Verweis auf die Angaben im Dashboard – in Bezug auf eine Vergleichsperson hinreichende Tatsachen vorgetragen, die eine geschlechtsbedingte Entgeltbenachteiligung

vermuten lassen. Das Landesarbeitsgericht wird im fortgesetzten Berufungsverfahren zu prüfen haben, ob die Beklagte diese Vermutung – ungeachtet der Intransparenz ihres Entgeltsystems – widerlegt hat. Beiden Parteien ist Gelegenheit zur Ergänzung ihres Sachvortrags zu geben.

Quelle: Bundesarbeitsgericht Pressemitteilung 38/25

3

Probezeitkündigung im befristeten Arbeitsverhältnis

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. Oktober 2025 – 2 AZR 160/24 –

Für die Verhältnismäßigkeit einer vereinbarten Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis iSv. § 15 Abs. 3 TzBfG gibt es keinen Regelwert. Vielmehr ist stets eine Einzelfallabwägung unter Berücksichtigung der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit durchzuführen.

Die Entscheidung

Die Klägerin arbeitete seit 22. August 2022 bei der Beklagten als Advisor I Customer Service. Das Arbeitsverhältnis der Parteien war auf ein Jahr befristet, wobei es mit den gesetzlichen Fristen

kündbar sein sollte. Die ersten vier Monate der Tätigkeit vereinbarten die Parteien als Probezeit mit einer zweiwöchigen Kündigungsfrist.

Mit einem am 10. Dezember 2022 zugegangenen Schreiben kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 28. Dezember 2022. Dagegen hat sich die Klägerin mit ihrer Klage gewandt und geltend gemacht, die vereinbarte Probezeit sei unverhältnismäßig lang, so dass das Arbeitsverhältnis frühestens mit der gesetzlichen Frist des § 622 Abs. 1 BGB zum 15. Januar 2023 enden könne. Es sei aber davon auszugehen, dass wegen Unwirksamkeit der Probezeitklausel die Vereinbarung der Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses nach § 15 Abs. 4 TzBfG insgesamt entfalle. Jedenfalls bedürfe die Kündigung der sozialen Rechtfertigung, weil die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG nur so lang sein könne, wie eine zulässig vereinbarte verhältnismäßige Probezeit, die vorliegend mit drei Monaten anzusetzen sei.

Das Landesarbeitsgericht hat die Probezeit als unverhältnismäßig angesehen. Es sei von einem Regelwert von 25 % der Dauer der Befristung auszugehen, hier also drei Monate. Gründe, davon abzuweichen, lägen nicht vor. Die Kündigung

sei dennoch wirksam, beende das Arbeitsverhältnis aber erst zum 15. Januar 2023.

Die Revision der Klägerin, die weiterhin eine vollständige Unwirksamkeit der Kündigung geltend macht, war vor dem Bundesarbeitsgericht ohne Erfolg.

Anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen, gibt es laut BAG keinen Regelwert von 25 % der Dauer der Befristung für eine verhältnismäßige Probezeit. Vielmehr ist in jedem Einzelfall stets eine Abwägung unter Berücksichtigung der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit durchzuführen. Angesichts des von der Beklagten aufgestellten detaillierten Einarbeitungsplans mit drei verschiedenen Phasen von insgesamt 16 Wochen Dauer, nach denen die Mitarbeiter produktiv einsatzfähig sein sollen, hat der Senat vorliegend eine Probezeitdauer von vier Monaten als verhältnismäßig angesehen. Auch bei Vereinbarung einer unverhältnismäßig langen und deshalb unzulässigen Probezeitdauer hätte der Senat im Übrigen keine rechtliche Veranlassung gehabt, von einer Verkürzung der gesetzlichen Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG auszugehen, wonach eine Kündigung der sozialen Rechtfertigung bedarf, wenn das Arbeits-

verhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat.

Quelle: Pressemitteilung des Bundesarbeitsgericht 40/25

Praxistipp

§ 15 TzBfG lautet auszugsweise:

(3) Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.

(4) Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.

Grundsätzlich darf eine Probezeit maximal sechs Monate betragen und muss zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses vereinbart werden. Während der Probezeit

können beide Seiten das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen kündigen. Eine Verkürzung der Zweiwochenfrist ist nur durch Tarifvertrag möglich.

Bei der Probezeit gilt die Kündigungsfrist von zwei Wochen von Gesetzes wegen (§ 622 Abs. 3 BGB). Eine besondere Vereinbarung dieser Frist ist somit nicht erforderlich.

Es muss sich aus dem Arbeitsvertrag entweder die maßgebliche Kündigungsfrist der Probezeit ergeben oder, dass die längeren Kündigungsfristen erst nach Ablauf der Probezeit gelten. Ansonsten gilt nach der Rechtsprechung die Zweiwochenfrist während der Probezeit nicht.

Die Kündigungserklärung muss den Beschäftigten noch in der Probezeit (nachweislich) zugehen. Der Kündigungsstermin, d.h. der Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis aufgrund Ablaufs der Kündigungsfrist endet, kann dann auch nach Ende der Probezeit liegen.

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Gunnar Herget · Javier Davila Cano · Nadine Burgsmüller
Alexandra Kötting · Gerda Reichel · Robert Krüll · Lena Rohe
Alfredstr. 220 · 45131 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29
kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.
CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.