**Landesarbeitsgericht Köln: Kein Weiterbeschäftigungsanspruch eines Vorfeld-Initiators einer Betriebsratswahl im einstweiligen Rechtsschutz**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Michael Henn, Stuttgart.

**Das Landesarbeitsgericht Köln hat in einem nunmehr veröffentlichen 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 Vorbereitungshandlungen unternehmen.

Darauf verweist der Stuttgarter Fachanwalt für Arbeitsrecht Michael Henn, Präsident des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart, unter Hinweis auf die Mitteilung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln vom 10.06.2024 zu seinem Urteil vom 19.01.2024 - 7 GLa 2/24.

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, das 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.

Henn empfahl, die Entscheidung zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](file:///C:\Users\Märkle\Documents\Unternehmensdepesche\Depeschen%20bearbeitet\06-2024\www.vdaa.de) – verwies**.**

Der Autor ist Präsident des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Michael Henn

Rechtsanwalt / Fachanwalt für Erbrecht / Fachanwalt für Arbeitsrecht

VDAA – Präsident

Rechtsanwälte Dr. Gaupp & Coll

Gerokstr. 8 70188 Stuttgart

Tel.: 0711/30 58 93-0 Fax: 0711/30 58 93-11

[stuttgart@drgaupp.de](mailto:stuttgart@drgaupp.de) [www.drgaupp.de](http://www.drgaupp.de/)