

Bundesarbeitsgericht
Zweiter Senat

Urteil vom 7. Mai 2026
- 2 AZR 191/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:070526.U.2AZR191.25.0

I. Arbeitsgericht Offenbach am Main

Urteil vom 6. September 2023
- 8 Ca 115/23 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 21. August 2025
- 3 Sa 1152/23 -

Entscheidungsstichworte:

Wartezeitkündigung - Vorfeldinitiator

Leitsatz:

Der Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3b KSchG findet auf sog. Vorfeldinitiatoren von Personalratswahlen weder direkt noch analog Anwendung.

BUNDESGERICHTSHOF



2 AZR 191/25

3 Sa 1152/23

Hessisches

Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

7. Mai 2026

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin

der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte zu 2., Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Mai 2026 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Klose, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlünder und Dr. Heinkel sowie die ehrenamtliche Richterin Fieback und den ehrenamtlichen Richter Mertz für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen
Landesarbeitsgerichts vom 21. August 2025 - 3 Sa
1152/23 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten zuletzt noch über die Wirksamkeit einer Wartezeit-
kündigung des zwischen ihnen seit dem 1. Februar 2023 bestehenden befristeten Arbeitsvertrags. 1

Den schriftlichen Arbeitsvertrag hat auf Seiten der Beklagten der Deutsche Wetterdienst (im Folgenden DWD) als deren Vertreter abgeschlossen. Der DWD ist laut § 1 des Gesetzes über den Deutschen Wetterdienst (DWD-Gesetz) eine teilrechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Digitales und Verkehr (jetzt Bundesministerium für Verkehr). Beschäftigungsbehörde des Klägers war der DWD; bei diesem war er zur Entwicklung eines „... Visualisierungssystems ...“ im Rahmen des Programms „Die Neuentwicklung ...“ tatsächlich tätig. 2

Im Arbeitsvertrag sind die Anwendbarkeit ua. des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) in der für den Bund jeweils geltenden Fassung sowie eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart. 3

Der Kläger erhielt im April 2023 eine ordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses und, nachdem er diese wegen fehlender Vollmachtsvorlage zurückgewiesen hatte, eine weitere ordentliche Kündigung. Die Kündigungsschreiben waren auf dem Briefpapier des DWD gefertigt und von Mitarbeitern des DWD unterzeichnet. In den Schreiben wird zur Begründung der Kündigung angeführt, dass die Probezeit als nicht erfolgreich absolviert angesehen werde. 4

Beide Kündigungen hat der Kläger im vorliegenden Verfahren mit seiner Kündigungsschutzklage vom 19. April 2023 angegriffen. Die Klageschrift bezeichnete den DWD als beklagte Partei und wurde diesem am 2. Mai 2023 zugestellt. Der Arbeitsvertrag sowie beide Kündigungsschreiben waren als Anlage beigelegt. Außerdem teilte der Kläger in der Klageschrift mit, dass laut Auskunft der Bundesagentur für Arbeit seinem Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen im Widerspruchsverfahren stattgegeben worden sei. Weitere Mitteilungen sowie die Vorlage des Bescheids aus Dezember 2022 über die Feststellung eines GdB von 40 erfolgten mit Schreiben vom 2. Mai 2023 sowie vom 8. Mai 2023.

5

Jeweils mit Schreiben vom 12. Mai 2023 erfolgten die Anhörung des Personalrats, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten zu einer weiteren beabsichtigten Probezeitkündigung. Der Personalrat hat dieser beabsichtigten Kündigung mit Schreiben vom 12. Mai 2023 zugestimmt. Die Schwerbehindertenvertretung hat am gleichen Tag erklärt, mit der beabsichtigten Maßnahme einverstanden zu sein.

6

Mit Schreiben vom 15. Mai 2023, dem Kläger am selben Tag zugegangen, erfolgte - wiederum auf dem Briefpapier des DWD und unterzeichnet von einem Mitarbeiter des DWD - eine dritte Kündigung des Arbeitsverhältnisses „in der Probezeit hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt“. Der Kläger hat im vorliegenden Verfahren seine Klage hinsichtlich dieser weiteren Kündigung mit Schriftsatz vom 23. Mai 2023, dem DWD spätestens am 2. Juni 2023 zugestellt, erweitert. Dabei hat er auch den Bescheid der Bundesagentur für Arbeit vom 17. Mai 2023 über seine rückwirkend zum 26. Juli 2022 erfolgte Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen vorgelegt.

7

Nachdem der DWD im Güutetermin vor dem Arbeitsgericht am 7. Juni 2023 gerügt hatte, dass er nicht der richtige Beklagte sei, hat der Prozessbevollmächtigte des Klägers am gleichen Tag in einem gesonderten Verfahren eine Kündigungsschutzklage betreffend die Kündigung vom 15. Mai 2023 - nunmehr gegen die Beklagte - eingereicht. Das Hessische Landesarbeitsgericht hat in diesem Verfahren mit Urteil vom 21. August 2025 (- 3 Sa 1153/23 -) die Berufung

8

des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen, da die Kündigungsschutzklage wegen anderweitiger Rechtshängigkeit unzulässig sei. Der Senat hat die Akten dieses Verfahrens beigezogen.

Am 7. Juli 2023 hat der Kläger im vorliegenden Verfahren gegenüber dem Arbeitsgericht die Berichtigung des Passivrubrums dahingehend beantragt, dass die Klage gegen die Beklagte gerichtet sei. Dieser Schriftsatz ist sodann mit der Klageschrift und der Klageerweiterung der Beklagten am 17. Juli 2023 zugestellt worden. Im weiteren Verfahren vor dem Arbeitsgericht sind der DWD als Beklagter zu 1. und die Beklagte als Beklagte zu 2. geführt und im Kammertermin die Anträge beiden gegenüber gestellt worden.

9

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, dass sich die Klage von Anfang an gegen die Beklagte gerichtet habe und die Angabe des DWD lediglich eine Falschbezeichnung sei. Er hat die Unwirksamkeit der Kündigung vom 15. Mai 2023 mit der nicht ordnungsgemäßen Beteiligung des Personalrats, der Schwerbehindertenvertretung sowie der Gleichstellungsbeauftragten begründet. Neben der fehlerhaften Angabe, dass das Arbeitsverhältnis mit dem DWD bestehe und bis zum 31. Juli 2027 - statt korrekt 31. Januar 2027 - befristet sei, sei auch der Kündigungsstermin nicht mitgeteilt worden. Außerdem habe sich die Beklagte auf verhaltensbedingte Gründe bezogen und die mitgeteilten Umstände bewusst irreführend formuliert.

10

Der Kläger hat weiter die Auffassung vertreten, die Kündigung sei mangels Zustimmung des Integrationsamts unwirksam. Die nationale Regelung, wonach es einer solchen Zustimmung während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses nicht bedürfe, verstoße gegen Unionsrecht. Ferner habe die Beklagte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Integrationsamt nicht innerhalb von vier Tagen angezeigt, wie es § 173 Abs. 4 SGB IX verlange. Zudem stelle die Kündigung eine Maßregelung sowie eine Benachteiligung wegen seiner Behinderung dar und sei auch aus diesen Gründen unwirksam. Als Indizien dafür seien ua. die von ihm geforderte Datenschutzauskunft vom 11. Mai 2023 sowie das unterlassene Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX, das auch in der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG durchzuführen sei, heranzuziehen.

11

Der Kläger hat sich weiter auf den besonderen Kündigungsschutz als 12
sog. Vorfeldinitiator gemäß § 15 Abs. 3b KSchG berufen. Er habe - was zwischen
den Parteien nicht streitig ist - bereits mit Schreiben vom 8. April 2023, dem DWD
am 11. April 2023 per Fax und am 13. April 2023 im Original zugegangen, mitge-
teilt, dass er beabsichtige, in der Außenstelle S Straße an der Vorbereitung und
Durchführung einer Betriebsrats- bzw. Personalratswahl mitzuwirken.

Schließlich, so der Kläger, sei jedenfalls die Kündigungsfrist nicht ge- 13
wahrt. Da es an einem sachlichen Grund für die Befristung fehle, sei von einer
sachgrundlosen Befristung auszugehen. Bei einer solchen betrage die Probezeit
gemäß § 30 Abs. 4 Satz 1 TVöD lediglich sechs Wochen, weshalb nach Absatz 5
dieser Tarifnorm eine Kündigungsfrist von vier statt zwei Wochen zum Monats-
ende einzuhalten sei.

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Interesse - zuletzt noch be- 14
antragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch
die mit Schreiben des Deutschen Wetterdienstes vom
15. Mai 2023 erklärte Kündigung nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung ver- 15
treten, die Kündigung sei wirksam und habe das Arbeitsverhältnis zum 31. Mai
2023 aufgelöst. Die Beteiligung sämtlicher Gremien sei ordnungsgemäß erfolgt.
Insbesondere sei mitgeteilt worden, dass die Erprobung des Klägers nicht erfolg-
reich verlaufen sei, was im Falle einer Wartezeitkündigung ausreiche. Auf den
besonderen Kündigungsschutz des § 15 Abs. 3b KSchG könne sich der Kläger
nicht berufen, da er für Initiatoren von Personalratswahlen nicht gelte. Auch die
Kündigungsfrist sei gewahrt, da ein projektbezogener und damit nur vorüberge-
hender erhöhter Personalbedarf die Befristung sachlich gerechtfertigt habe.

Das Arbeitsgericht hat die Kündigungsschutzanträge gegen beide Be- 16
klagte abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, mit dem DWD bestehe
kein Arbeitsverhältnis und gegenüber der Beklagten sei die Dreiwochenfrist des
§ 4 KSchG nicht eingehalten. Nur soweit es die Klage gegenüber der Beklagten
betraf, hat der Kläger Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht ist - im Ge-

gensatz zum Arbeitsgericht - davon ausgegangen, dass die Klage von Anfang an gegen die Beklagte gerichtet gewesen und die Frist des § 4 KSchG gewahrt sei. Es hat das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die beiden Kündigungen aus April 2023 nicht aufgelöst worden ist. Im Übrigen hat es die Berufung zurückgewiesen. Die Kündigung vom 15. Mai 2023 sei wirksam und habe das Arbeitsverhältnis der Parteien zum Monatsende aufgelöst. Nur hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner Revision.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Berufung des Klägers gegen das die Klage im Verhältnis zur Beklagten abweisende Urteil des Arbeitsgerichts, soweit es die Kündigung vom 15. Mai 2023 betraf, zurückgewiesen. Diese Kündigung hat das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Ablauf des 31. Mai 2023 aufgelöst. 17

I. Zwischen den Parteien besteht unabhängig von der Frage, gegen wen der Kläger die Klage ursprünglich erhoben hat, ein Prozessrechtsverhältnis, nachdem der Beklagten die Klageschrift vom 19. April 2023 und die Klageerweiterung vom 23. Mai 2023 am 17. Juli 2023 zugestellt worden sind. 18

II. Die Kündigungsschutzklage ist zulässig. Ihr stehen weder die Rechtskraft des Urteils des Landesarbeitsgerichts in dem beigezogenen Verfahren noch diejenige des Urteils des Arbeitsgerichts im vorliegenden Verfahren, soweit es gegen den DWD ergangen ist, gemäß § 322 Abs. 1 ZPO entgegen, was auch in der Revisionsinstanz von Amts wegen zu prüfen ist (*vgl. BGH 26. November 2020 - I ZB 6/20 - Rn. 15*). 19

1. In dem zwischen den Parteien geführten Verfahren (- 3 Sa 1153/23 -), dessen Akten vom Senat beigezogen wurden, hat das Landesarbeitsgericht rechtskräftig die Berufung des Klägers gegen das erstinstanzliche klageabwei- 20

sende Urteil mit der Begründung zurückgewiesen, das Arbeitsgericht habe die Kündigungsschutzklage zu Recht wegen anderweitiger Rechtshängigkeit - nämlich derjenigen im vorliegenden Verfahren - als unzulässig angesehen. Ein solches Prozessurteil steht, auch wenn es dieselben Parteien betrifft, einer materiellen Sachprüfung im vorliegenden Verfahren nicht entgegen (*BAG 29. September 2020 - 9 AZR 113/19 - Rn. 17 ff.; 15. Juni 2016 - 4 AZR 485/14 - Rn. 39 ff.; 10. April 2014 - 2 AZR 812/12 - Rn. 29*).

2. Die mangels Berufungsangriffs in Rechtskraft erwachsene erstinstanzliche Abweisung des gegen den DWD gerichteten Kündigungsschutzantrags bezüglich der Kündigung vom 15. Mai 2023 führt ebenso wenig zur Unzulässigkeit der vorliegenden Kündigungsschutzklage. Dabei kann hier dahinstehen, ob der Kläger die Klage zunächst - wie das Arbeitsgericht angenommen hat - gegen den DWD erhoben hat oder es sich - wovon das Landesarbeitsgericht ausgegangen ist - insoweit um eine Falschbezeichnung handelte und tatsächlich die Beklagte von Anfang an in Anspruch genommen war. Der Umfang der Rechtskraft eines Urteils wird durch dessen Tenor und Urteilsbegründung bestimmt (*vgl. BAG 21. Dezember 2022 - 7 AZR 489/21 - Rn. 23 mwN*). Das im vorliegenden Verfahren ergangene arbeitsgerichtliche Urteil ist, soweit es der Kläger nicht mit der Berufung angegriffen hat, gegen den DWD ergangen und mit diesem Inhalt in Rechtskraft erwachsen. Eine Rechtskraft im Verhältnis zur Beklagten kommt diesem nicht zu. Sie kann, abgesehen von den - hier nicht vorliegenden - Sonderfällen der §§ 325 bis 327 ZPO, stets nur zwischen den Prozessparteien eintreten (*§ 325 Abs. 1 ZPO; vgl. BAG 29. September 2020 - 9 AZR 113/19 - Rn. 17; BGH 26. November 2020 - I ZB 6/20 - Rn. 16*).

III. Die Kündigungsschutzklage ist unbegründet. 22

1. Es liegt eine der Beklagten zurechenbare Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien vor, obwohl sie auf dem Briefpapier des DWD erklärt und von dessen Vertreter (*§ 8 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 DWD-Gesetz*) unterschrieben ist. 23

- a) Für wen und mit welchem Inhalt die Kündigung vom 15. Mai 2023 erklärt wird, ist gemäß §§ 133, 157 BGB durch deren Auslegung nach dem objektiven Empfängerhorizont unter Berücksichtigung aller Umstände zu bestimmen (*BAG 19. April 2007 - 2 AZR 180/06 - Rn. 22*). Dabei ist entscheidend, wie der Kläger die Kündigungserklärung nach Treu und Glauben und unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen musste. Der innere Wille des Erklärenden ist nicht maßgeblich (*BAG 19. April 2007 - 2 AZR 180/06 - Rn. 23*). 24
- b) Die Auslegung des Kündigungsschreibens obliegt als sog. nichttypische Willenserklärung den Tatsachengerichten und ist in der Revisionsinstanz nur eingeschränkt überprüfbar (*vgl. nur BAG 11. April 2019 - 6 AZR 104/18 - Rn. 29, BAGE 166, 285; 19. April 2007 - 2 AZR 180/06 - Rn. 25*). Hat das Landesarbeitsgericht - wie hier - die erforderliche Auslegung unterlassen, darf das Bundesarbeitsgericht die Auslegung der nichttypischen Willenserklärung selbst vornehmen, wenn das Landesarbeitsgericht den erforderlichen Sachverhalt vollständig festgestellt hat und kein weiteres tatsächliches Vorbringen der Parteien zu erwarten ist (*st. Rspr., zB BAG 11. April 2019 - 6 AZR 104/18 - Rn. 29 mwN, aaO*). Der Senat kann danach das vom Landesarbeitsgericht konkret in Bezug genommene Kündigungsschreiben vom 15. Mai 2023 selbst auslegen. 25
- c) Die vom DWD erklärte Kündigung ist für den Kläger erkennbar auf die Beendigung des zwischen ihm und der Beklagten bestehenden Arbeitsverhältnisses gerichtet (*vgl. BAG 27. Februar 2020 - 2 AZR 570/19 - Rn. 17, BAGE 170, 84*). Auch ist sie ungeachtet des Umstands, dass sie nicht ausdrücklich im Namen der Beklagten erklärt worden ist, nach dem objektiven Empfängerhorizont unter Berücksichtigung aller Umstände als eine solche der Beklagten auszulegen. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass der einzige Arbeitsvertrag, den der Kläger im Zusammenhang mit seiner - kurzen - Beschäftigung beim DWD geschlossen hat, mit der Beklagten, vertreten durch den DWD, zustande gekommen ist. Zudem ist auf dem Kündigungsschreiben vermerkt, dass der DWD eine teilrechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts „im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Digitales und Verkehr“ ist. Das entspricht der objektiven Rechtslage. Gemäß § 1 Abs. 1, § 2 Nr. 2 Buchst. a Doppelbuchst. ii der Anordnung über 26

die Vertretung der Bundesrepublik Deutschland im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Digitales und Verkehr (Vertretungsordnung Bundesverwaltung für Digitales und Verkehr - VertrOBDV) wird die Beklagte bei allen im Geschäftsbereich des DWD anfallenden rechtserheblichen Handlungen durch den DWD vertreten. Gemäß § 1 Abs. 1, § 5 DWD-Gesetz bezieht sich die Teilrechtsfähigkeit des DWD gerade nicht auf den Abschluss eigener Arbeitsverträge mit den bei ihm Beschäftigten („eng begrenzte Teilrechtsfähigkeit“, vgl. *BT-Drs. 13/9510 S. 9 f.*; *BAG 15. Januar 2015 - 6 AZR 646/13 - Rn. 18*; *BGH 12. März 2020 - I ZR 126/18 - Rn. 45, BGHZ 225, 59*). Unter Berücksichtigung dieser Umstände konnte und durfte ein objektiver Empfänger die Kündigung nur als eine solche der Beklagten verstehen.

d) Insofern kommt es nicht darauf an, ob aufgrund der Regelungen der VertrOBDV eine Einwilligung der Beklagten gemäß § 185 Abs. 1 BGB vorläge mit der Folge, dass der DWD befugt war, das Arbeitsverhältnis im eigenen Namen zu kündigen, wofür jedoch vieles spricht (vgl. *BAG 27. Februar 2020 - 2 AZR 570/19 - Rn. 20, BAGE 170, 84*; zur Möglichkeit der Zurückweisung *BAG 27. Februar 2020 - 2 AZR 570/19 - Rn. 46, aaO*). 27

2. Die Kündigung vom 15. Mai 2023 gilt nicht gemäß § 7 KSchG als von Anfang an rechtswirksam. Der Kläger hat die Dreiwochenfrist des § 4 Satz 1 KSchG mit der Zustellung der Klageerweiterung vom 23. Mai 2023 gewahrt. 28

a) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass der Kläger mit seiner Kündigungsschutzklage vom 19. April 2023 und der Klageerweiterung vom 23. Mai 2023 von Anfang an die Beklagte in Anspruch genommen hat und nicht den DWD, den er zunächst als beklagte Partei bezeichnet hatte. Das ergibt die Auslegung der Klageerweiterung in Verbindung mit der Klageschrift. 29

aa) Gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 1 ZPO muss die Klageschrift die Bezeichnung der Parteien enthalten. Ist die Bezeichnung nicht eindeutig, ist die Partei durch Auslegung zu ermitteln. 30

- (1) Dabei sind nicht nur die im Rubrum der Klageschrift enthaltenen Angaben, sondern auch die Klagebegründung sowie der Klageschrift beigefügte Anlagen zu berücksichtigen (*BAG 21. August 2019 - 7 AZR 572/17 - Rn. 15 mwN*). Selbst bei äußerlich eindeutiger, aber offenkundig unrichtiger Bezeichnung ist grundsätzlich diejenige Person als Partei angesprochen, die nach der Rechtslage die „richtige“ ist und mit der Parteibezeichnung erkennbar gemeint sein soll. Es kommt darauf an, welcher Sinn der von der klagenden Partei in der Klageschrift gewählten Parteibezeichnung bei objektiver Würdigung des Erklärungsinhalts beizulegen ist. Entscheidend für die Möglichkeit einer Berichtigung ist die Wahrung der rechtlichen Identität der Partei. Ist die „wirkliche“ Partei nicht dieselbe, liegt keine „Berichtigung“ vor, sondern es wird im Wege der Parteiänderung eine andere Partei in den Prozess eingeführt (*BAG 20. Februar 2014 - 2 AZR 248/13 - Rn. 13 mwN, BAGE 147, 227*). Dass statt der richtigen Bezeichnung irrtümlich die Bezeichnung einer tatsächlich existierenden (juristischen oder natürlichen) Person gewählt wird, steht einer Rubrumsberichtigung nicht entgegen, solange nur aus dem Inhalt der Klageschrift und etwaigen Anlagen unzweifelhaft deutlich wird, welche Partei tatsächlich gemeint ist (*BAG 20. Februar 2014 - 2 AZR 248/13 - Rn. 14 mwN, aaO*). 31
- (2) Das Revisionsgericht hat die in der Klageschrift enthaltene Parteibezeichnung als prozessuale Willenserklärung selbst auszulegen. Hierbei kommt es darauf an, welchen Sinn diese Erklärung aus objektiver Sicht hat, welchen Inhalt ihr also Gericht und Prozessgegner bei objektiver Betrachtung beilegen mussten. Der Auslegung ist das tatsächliche Vorbringen der klagenden Partei zugrunde zu legen. Auf deren Rechtsauffassung kommt es nicht an (*BAG 20. Februar 2014 - 2 AZR 248/13 - Rn. 15 mwN, BAGE 147, 227*). 32
- bb) Danach richtete sich die Kündigungsschutzklage von Anfang an gegen die Beklagte. 33
- (1) Zwar hat der Kläger in der Klageschrift vom 19. April 2023 und auch in der Klageerweiterung vom 23. Mai 2023 den DWD als beklagte Partei bezeichnet. Schon der Zusatz „teilrechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Digitales und Verkehr“ deutet aller- 34

dings darauf hin, dass er entsprechend der objektiven Rechtslage nach dem DWD-Gesetz und der VertrOBDV den tatsächlichen Vertragsarbeitgeber in Anspruch nehmen wollte. Der Klageerweiterung sowie der Klageschrift, die zu deren Verständnis mitzubерücksichtigen ist, waren überdies nicht nur die Kündigung, die als solche der Beklagten auszulegen ist (*dazu vorstehend Rn. 23, 26*), sondern auch der auf dem Briefpapier des DWD erstellte Arbeitsvertrag der Parteien beigelegt, den der Kläger mit der Beklagten, vertreten durch den DWD, geschlossen hatte. Vertragsarbeitgeber war danach die Beklagte und nicht der DWD als dessen Behörde. Dem entsprechen § 1 Abs. 1, § 2 Nr. 2 Buchst. a Doppelbuchst. ii der VertrOBDV sowie § 1 Abs. 1, § 5 DWD-Gesetz, wonach sich die Teilrechtsfähigkeit des DWD gerade nicht auf den Abschluss eigener Arbeitsverträge mit den bei ihm Beschäftigten bezieht.

(2) Dieses Verständnis wird durch das weitere prozessuale Vorgehen des Klägers bzw. seines Prozessbevollmächtigten nicht in Frage gestellt. Dieses kann auch dahingehend verstanden werden, dass der Kläger grundsätzlich - was sein Rubrumsberichtigungsantrag vom 7. Juli 2023 belegt - von einer Klageerhebung gegen die Beklagte ausgegangen ist und nur aus anwaltlicher Vorsicht sowohl das weitere Kündigungsschutzverfahren eingeleitet, als auch im vorliegenden Verfahren in der Kammerverhandlung vor dem Arbeitsgericht sämtliche Anträge gegenüber dem DWD und der Beklagten gestellt hat. Auch der Umstand, dass der Kläger nur im Verhältnis zur Beklagten Berufung eingelegt hat, zeigt, dass er diese als seine wirkliche Arbeitgeberin in Anspruch nehmen wollte. 35

b) Durch die Einreichung der Klageerweiterung vom 23. Mai 2023 und deren Zustellung an den DWD spätestens am 2. Juni 2023 ist die Frist des § 4 Satz 1 KSchG im Hinblick auf die am 15. Mai 2023 zugegangene Kündigung vom gleichen Tag gewahrt. Dabei ist auf die Zustellung an den DWD abzustellen, die jedenfalls diesen als Vertreter der Beklagten erreichte (*vgl. § 1 Abs. 1, § 2 Nr. 2 Buchst. a Doppelbuchst. ii VertrOBDV*). Abgesehen davon führt der DWD die Dienststelle tatsächlich. Hierdurch werden keine prozessualen Rechte der Beklagten verkürzt. Sinn und Zweck der Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG ist es, dem Arbeitgeber Rechtssicherheit und Rechtsklarheit darüber zu verschaffen, ob er 36

darauf vertrauen darf, dass seine Kündigung das Arbeitsverhältnis aufgelöst hat (*BAG 6. September 2012 - 2 AZR 858/11 - Rn. 13, BAGE 143, 84; 26. März 2009 - 2 AZR 403/07 - Rn. 22*). Die Beklagte hatte durch ihren Vertreter, den DWD, von Anfang an Kenntnis von der prozessualen Inanspruchnahme durch den Kläger. Sämtliche Zustellungen, gleich, ob an den DWD oder die Beklagte gerichtet, sind tatsächlich an den DWD erfolgt und im gesamten Verfahren ist stets nur der DWD (als Vertreter der Beklagten) aufgetreten.

3. Die ungeachtet der Befristung gemäß § 15 Abs. 4 TzBfG iVm. §§ 2, 3 des Arbeitsvertrags iVm. § 30 Abs. 4, 5 TVöD mögliche ordentliche Kündigung vom 15. Mai 2023 ist wirksam. Die vom Kläger gerügten Unwirksamkeitsgründe liegen nicht vor. 37

a) Es kann dahinstehen, ob die Beklagte die Gleichstellungsbeauftragte ordnungsgemäß gemäß § 27 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. e, Abs. 2 und 3 BGleiG, der im Bereich des DWD gemäß § 2 Abs. 1, § 3 Nr. 5 Buchst. c BGleiG gilt, beteiligt hat. Selbst wenn dem nicht so wäre, ordnet das Gesetz - anders als § 85 Abs. 3 BPersVG oder § 128 BPersVG - eine Unwirksamkeit der Kündigung nicht an (*vgl. zum Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg BAG 30. Oktober 2025 - 2 AZR 177/24 - Rn. 10; ähnlich zum Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen BAG 12. Juni 2024 - 7 AZR 203/23 - Rn. 39, BAGE 183, 305; zum BGleiG LAG Baden-Württemberg 8. Mai 2024 - 4 Sa 35/23 - zu B I 4 c der Gründe*). Es gewährt der Gleichstellungsbeauftragten in diesem Fall vielmehr nur ein Einspruchsrecht, welches ein Einspruchs- und gegebenenfalls ein gerichtliches Verfahren nach sich zieht (*vgl. §§ 33, 34 BGleiG*). Aufgrund dieses im Bundesgleichstellungsgesetz geregelten (abschließenden) Rechtsfolgensystems ist für eine Anwendung der allgemeinen Regelung des § 134 BGB kein Raum (*vgl. zum Verhältnis von § 134 BGB zu Normen mit eigenen Sanktionen MüKoBGB/Armbrüster 10. Aufl. § 134 Rn. 4; bzgl. § 27 BGleiG aA v. Roetteken BGleiG Stand April 2026 § 27 Rn. 39*). Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Die Revision stellt das nicht in Frage. 38

- b) Ein eventueller Verstoß gegen die Anzeigepflicht des § 173 Abs. 4 SGB IX bzw. die darin vorgesehene viertägige Frist für eine solche Anzeige hätte unabhängig davon, ob der Kläger entsprechend der Annahme des Landesarbeitsgerichts mit dieser Rüge gemäß § 6 KSchG ausgeschlossen ist, ebenfalls keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der Kündigung (*LPK-SGB IX/Düwell 7. Aufl. § 173 Rn. 33; ebenso zu § 17 Abs. 3 Satz 2 SchwbG bereits BAG 21. März 1980 - 7 AZR 314/78 - zu II 2 b der Gründe*). 39
- c) Die Kündigung ist nicht mangels Zustimmung des Integrationsamts gemäß § 168 SGB IX iVm. § 134 BGB unwirksam. Einer solchen bedurfte es zur Kündigung in der Wartezeit gemäß § 173 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX nicht. Diese Regelung soll die Einstellung schwerbehinderter Menschen erleichtern (*vgl. Begründung des Gesetzentwurfs zu § 17 SchwbG BT-Drs. 10/3138 S. 21*). Aus dem Unionsrecht, insbesondere aus der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf folgt nichts anderes. Eines Vorabentscheidungsersuchens bedarf es insoweit nicht (*BAG 28. Juni 2007 - 6 AZR 750/06 - Rn. 42 ff., BAGE 123, 191; vgl. auch BAG 22. Oktober 2015 - 2 AZR 720/14 - Rn. 73, BAGE 153, 138*). Die Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 10. Februar 2022 (- C-485/20 - [*HR Rail*]) stellt das nicht in Frage. Ihr ist jedenfalls nicht zu entnehmen, dass innerhalb einer Probezeit oder innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses ein Zustimmungsvorbehalt öffentlicher Stellen für den Kündigungsausspruch bestehen muss. Die Revision vermag nicht zu begründen, warum das anders zu beurteilen sein sollte. Aus den vorgenannten Gründen kann dahinstehen, ob der Kläger mit dieser Rüge - wie vom Landesarbeitsgericht angenommen - bereits gemäß § 6 KSchG ausgeschlossen war. 40
- d) Die Kündigung ist nicht wegen nicht ordnungsgemäßer Beteiligung des beim DWD gebildeten Personalrats gemäß § 85 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 BPersVG unwirksam. 41
- aa) Im Geltungsbereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes wirkt der Personalrat bei ordentlichen Kündigungen durch den Arbeitgeber und damit auch 42

bei einer - hier vorliegenden - Wartezeitkündigung mit (§ 85 Abs. 1 Satz 1 BPersVG). Dazu hat der Arbeitgeber die beabsichtigte Maßnahme vor ihrer Durchführung mit dem Personalrat mit dem Ziel einer Verständigung rechtzeitig und eingehend zu erörtern (§ 81 Abs. 1 BPersVG). Dem Personalrat steht eine zehntägige Äußerungsfrist zu (§ 81 Abs. 2 Satz 1 BPersVG). Eine ohne oder ohne ordnungsgemäße (vgl. BAG 19. April 2007 - 2 AZR 180/06 - Rn. 78) Beteiligung des Personalrats erfolgte Kündigung ist unwirksam (§ 85 Abs. 3 BPersVG).

bb) Für die Unterrichtung des Personalrats zur Kündigung gelten keine strengen Maßstäbe als bei der Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG (BAG 30. Oktober 2025 - 2 AZR 177/24 - Rn. 16; 22. April 2010 - 6 AZR 828/08 - Rn. 24). Die Mitteilung der Kündigungsgründe soll dem Personalrat die Gelegenheit geben, die Stichhaltigkeit und Gewichtigkeit der Kündigungsgründe zu überprüfen und sich über sie eine eigene Meinung zu bilden, um gegebenenfalls auf die Willensbildung des Arbeitgebers Einfluss zu nehmen (vgl. BAG 7. Mai 2020 - 2 AZR 678/19 - Rn. 15 mwN, BAGE 170, 191). Aus dem Grundsatz der subjektiven Determinierung folgt, dass bei einer Kündigung in der Wartezeit die Substantiierungspflicht nicht an den objektiven Merkmalen der Kündigungsgründe des noch nicht anwendbaren § 1 KSchG, sondern allein an den Umständen zu messen ist, aus denen der Arbeitgeber subjektiv seinen Kündigungsentschluss herleitet (vgl. zum Ganzen ausführlich BAG 12. September 2013 - 6 AZR 121/12 - Rn. 20 ff. mwN).

43

(1) Wird die Kündigung (unmittelbar) auf substantiierbare Tatsachen gestützt, sind dem Personalrat die zugrunde liegenden Tatsachen mitzuteilen. In diesem Fall ergeben sich zum Umfang der Mitteilungspflicht gegenüber Kündigungen, bei denen der Arbeitnehmer dem Schutz von § 1 Abs. 2 KSchG unterliegt, keine Besonderheiten. Bewusst unrichtige oder unvollständige Sachdarstellungen des Arbeitgebers führen trotz des fehlenden Kündigungsschutzes zur Fehlerhaftigkeit des Beteiligungsverfahrens und zur Unwirksamkeit der Kündigung. Eine vermeidbare oder unbewusste Fehlinformation macht die Personal-

44

ratsanhörung dagegen noch nicht unwirksam (*vgl. BAG 12. September 2013 - 6 AZR 121/12 - Rn. 21*).

(2) Wird die Wartezeitkündigung hingegen auf subjektive Werturteile gestützt, genügt die Mitteilung des Werturteils für eine ordnungsgemäße Anhörung. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall nicht verpflichtet, im Rahmen des Anhörungsverfahrens sein Werturteil gegenüber dem Personalrat zu substantiieren oder zu begründen. Liegen dem subjektiven Werturteil nach Zeit, Ort und Umständen konkretisierbare Tatsachenelemente zugrunde, muss er den Personalrat über diesen Tatsachenkern bzw. die Ansatzpunkte seines subjektiven Werturteils nicht informieren (*vgl. BAG 12. September 2013 - 6 AZR 121/12 - Rn. 23*). 45

cc) Die Auslegung der Personalratsanhörung obliegt als sog. nichttypische Erklärung vorrangig den Tatsachengerichten (*vgl. zur Betriebsratsanhörung BAG 20. August 1997 - 2 AZR 620/96 - zu II 1 b der Gründe; zur Äußerung des Betriebsratsvorsitzenden BAG 25. Mai 2016 - 2 AZR 345/15 - Rn. 31, BAGE 155, 181 bzw. des Personalrats BAG 27. Juni 2019 - 2 AZR 28/19 - Rn. 29*). Sie kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) verletzt, gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen, wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen und ob es alle vernünftigerweise in Betracht zu ziehenden Umstände widerspruchsfrei berücksichtigt hat (*st. Rspr., vgl. BAG 29. Januar 2026 - 2 AZR 128/25 - Rn. 28 mwN*). 46

dd) Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stand. Es hat in Anwendung der dargestellten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Personalratsanhörung das Anhörungsschreiben dahingehend verstanden, dass die Kündigung in der Wartezeit auf einem, dem Personalrat mitgeteilten, subjektiven Werturteil beruhe und nicht auf verhaltensbedingte Gründe gestützt werde. Das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat bei der Auslegung des Anhörungsschreibens vom 12. Mai 2023 keine wesentlichen Tatsachen unberücksichtigt gelassen und alle vernünftigerweise in Betracht zu ziehenden Umstände widerspruchsfrei berücksichtigt. Insbesondere hat es auch das Anhörungsschreiben 47

an den Personalrat vom 20. März 2023, auf das ausdrücklich verwiesen wird, weil die dort benannten „Argumente“ weiter fortbestünden, als Begleitumstand berücksichtigt und ausgelegt. Entgegen der Ansicht des Klägers ist eine solche Bezugnahme auf eine vorangegangene Anhörung des Personalrats zulässig. Jedenfalls bei einem engen zeitlichen und inhaltlichen Zusammenhang zwischen zwei Kündigungen wäre es eine reine Förmerei, die wörtliche Wiederholung von Ausführungen aus einer vorangegangenen Anhörung zu einer Kündigung desselben Arbeitnehmers zu verlangen. Hierbei hat das Landesarbeitsgericht hervorgehoben, dass aus der Anhörung vom 20. März 2023 deutlich werde, dass die Erprobung des Klägers nicht erfolgreich verlaufen und insbesondere aufgrund des als „unangemessen“ empfundenen Verhaltens bzw. der „Art und Weise des Verhaltens“ keine weitere Zusammenarbeit gewünscht sei. Bereits dies indiziere, dass dem Kläger nicht wegen konkret vorliegender Tatsachen, sondern wegen eines Gesamteindrucks über seine Person und damit wegen eines Werturteils gekündigt werden sollte. Deswegen sei auch die Angabe im Anhörungsschreiben vom 12. Mai 2023, es sei eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung erfolgt, „untechnisch“ zu verstehen. Einen beachtlichen Fehler zeigt die Revision nicht auf, sondern setzt nur ihr Auslegungsverständnis an die Stelle desjenigen des Berufungsgerichts.

ee) Auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, es habe keiner konkreten Angabe der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins bedurft, da der Personalrat beides abschätzen konnte, ist nicht zu beanstanden. Aus der Anhörung zu einer „erneuten Probezeitkündigung“ gehen Beginn und Befristung des Arbeitsverhältnisses hervor, sowie, dass der Kläger „Tarifbeschäftigter“ ist. Ferner ist in der in Bezug genommenen Anhörung vom 20. März 2023 die Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende benannt. Damit waren dem Personalrat in hinreichender Weise sowohl die Kündigungsfrist als auch der Kündigungstermin ersichtlich. 48

Revisionsrechtlich nicht zu beanstanden ist ferner die Annahme des Landesarbeitsgerichts, dass sich fehlerhafte Datumsangaben in der Anhörung im Ergebnis nicht auswirken. Nach dem Grundsatz der subjektiven Determinierung 49

und dem Zweck des Mitwirkungsverfahrens, den Personalrat in die Lage zu versetzen, seine Gedanken zur geäußerten Kündigungsabsicht sachgerecht vorbringen zu können, kommt es für diesen auf die korrekt mitgeteilten Datumsangaben vorliegend nicht an. Das betrifft zum einen das offensichtlich auf einem Tippfehler beruhende Befristungsende „31.07.2027“, welches vorliegend zudem weder im Hinblick auf das Erfordernis eines Sachgrundes, noch im Hinblick auf die sich daraus ergebende Kündigungsfrist relevant ist. Es gilt zum anderen für die Angabe der Mitteilung des GdB von 40 am „04.04.2023“ statt am 4. Mai 2023. Relevant ist lediglich, dass dem Personalrat die etwaige Kenntnis über eine Schwerbehinderung mitgeteilt wird. Soweit in der Anhörung erwähnt ist, es bestehe nach wie vor keine Kenntnis „über die Schwerbehinderung selbst“, ist dies dahin zu verstehen, dass die Gleichstellung (*vgl. § 2 Abs. 2, 3, § 151 Abs. 1, 3 SGB IX*) zum Zeitpunkt der Anhörung noch nicht nachgewiesen war. Das entspricht den tatbestandlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. Schließlich ist diesem darin beizupflichten, dass die Angabe eines mit dem DWD bestehenden Arbeitsverhältnisses die Personalratsbeteiligung nicht fehlerhaft macht. Für den beim DWD gebildeten Personalrat kommt es vor dem Hintergrund des zu repräsentierenden Personenkreises und der Individualisierung des zu Kündigenden lediglich auf die tatsächliche Beschäftigung des Klägers beim DWD an. Die Rüge des Klägers, der Personalrat sei im Hinblick auf ein Nichterscheinen am 6. März 2023 - richtig wohl 6. Februar 2023 - bewusst in die Irre geführt worden, greift nicht durch, weil die Beklagte ausweislich des Anhörungsschreibens die Kündigung hierauf nicht stützt. Vielmehr ist dort von einem danach vereinbarten „Neubeginn“ die Rede.

ff) Das Mitwirkungsverfahren war mit der vom Landesarbeitsgericht festgestellten Zustimmung des Personalrats vom 12. Mai 2023 abgeschlossen. Damit war die Beklagte berechtigt, auch vor Ablauf der zehntätigen Äußerungsfrist die Kündigung auszusprechen (*vgl. BAG 25. Mai 2016 - 2 AZR 345/15 - Rn. 24 ff., BAGE 155, 181 zur abschließenden Stellungnahme des Betriebsrats iSv. § 102 BetrVG*). Überdies rügt die Revision nicht, die Kündigung sei vor erteilter Zustimmung oder deren Zugang ausgesprochen worden.

50

e) Die Kündigung ist nicht wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 Sätze 1, 3 SGB IX unwirksam. Einer solchen bedurfte es vor Ausspruch der Kündigung vom 15. Mai 2023 nicht. Der Kläger war zu diesem Zeitpunkt weder ein schwerbehinderter Mensch noch einem solchen gleichgestellt, sodass § 178 SGB IX nicht anwendbar war (vgl. § 151 Abs. 1, 3 SGB IX). Der Kläger hatte keinen Grad der Behinderung von wenigstens 50 (§ 2 Abs. 2 SGB IX). Eine Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen lag zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung ebenfalls nicht vor. Diese erfolgte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erst danach mit dem rechtsbegründenden Bescheid vom 17. Mai 2023, der insoweit konstitutiv wirkt (vgl. BAG 23. November 2023 - 8 AZR 212/22 - Rn. 30, BAGE 182, 196; 22. Januar 2020 - 7 ABR 18/18 - Rn. 27 mwN, BAGE 169, 267; BeckOK SozR/Brose Stand 1. März 2026 SGB IX § 178 Rn. 39; LPK-SGB IX/Joussen 7. Aufl. § 2 Rn. 23; LPK-SGB IX/Klar 7. Aufl. § 151 Rn. 13). Daran ändert der darin gemäß § 152 Abs. 2 Satz 2 SGB IX enthaltene rückwirkende Ausspruch der Gleichstellung zum 26. Juli 2022 nichts (vgl. BAG 23. November 2023 - 8 AZR 212/22 - Rn. 30, aaO; 22. Januar 2020 - 7 ABR 18/18 - Rn. 27, aaO). Ebenso wenig eröffnet die vor Kündigungsausspruch erfolgte Mitteilung des Klägers, nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit sei bereits am „6. April 2023“ im Widerspruchsverfahren positiv über seinen Gleichstellungsantrag entschieden worden, den Anwendungsbereich des § 178 Abs. 2 SGB IX. Eine Pflicht zur vorsorglichen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung folgt aus § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX gerade nicht (vgl. BAG 22. Januar 2020 - 7 ABR 18/18 - Rn. 27, aaO). Dem steht Unionsrecht nicht entgegen (vgl. BAG 23. November 2023 - 8 AZR 212/22 - Rn. 38 f., aaO; 22. Januar 2020 - 7 ABR 18/18 - Rn. 38 ff., aaO). Eines Vorabentscheidungsersuchens bedarf es insoweit nicht (vgl. BAG 23. November 2023 - 8 AZR 212/22 - Rn. 40, aaO; 22. Januar 2020 - 7 ABR 18/18 - Rn. 47, aaO).

Die von der Revision in diesem Zusammenhang erhobenen Verfahrensrügen hat der Senat geprüft und für nicht durchgreifend erachtet. Von einer näheren Begründung wird abgesehen (§ 564 Satz 1 ZPO).

- f) Die Kündigung vom 15. Mai 2023 ist auch nicht gemäß § 15 Abs. 3b Satz 1 KSchG unzulässig. § 15 Abs. 3b KSchG findet keine - auch keine analoge - Anwendung auf sog. Vorfeldinitiatoren von Personalratswahlen. 53
- aa) § 15 Abs. 1 KSchG schließt die ordentliche Kündigung von Mitgliedern ua. eines Betriebsrats, § 15 Abs. 2 KSchG diejenige von Mitgliedern einer Personalvertretung während ihrer Amtszeit sowie für einen Zeitraum von einem Jahr nach deren Beendigung aus. Wahlvorstandsmitglieder und Wahlbewerber genießen nach Maßgabe des § 15 Abs. 3 KSchG besonderen Kündigungsschutz (vgl. *BeckOK BPersVG/Behmenburg Stand 1. Mai 2026 § 25 Rn. 9 ff.*; *BeckOK BPersVG/Hedermann Stand 1. Mai 2026 § 55 Rn. 98 ff.*). Das in § 15 Abs. 3 Satz 1 aE KSchG angesprochene Zustimmungserfordernis des Personalrats zu einer Kündigung eines Wahlvorstandsmitglieds oder Wahlbewerbers aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist folgt aus dem gemäß § 25 Abs. 1 Satz 3 BPersVG für entsprechend anwendbar erklärten § 55 Abs. 1 BPersVG. Gemäß § 127 BPersVG gilt das Gleiche in den Geltungsbereichen der Personalvertretungsgesetze der Länder. § 15 Abs. 3a KSchG dehnt den besonderen Kündigungsschutz auf Wahlinitiatoren zu betriebsverfassungsrechtlichen Gremien und § 15 Abs. 3b KSchG auf Vorfeldinitiatoren zur Errichtung eines Betriebsrats oder einer Bordvertretung aus. 54
- bb) Hingegen sind ausweislich des eindeutigen Wortlauts von § 15 Abs. 3b KSchG Personen nicht erfasst, die Personalvertretungen initiieren wollen. Das entspricht sowohl der Gesetzessystematik als auch dem Gesetzeszweck. Wie ein Vergleich der einzelnen Absätze des § 15 KSchG unter Berücksichtigung der darin vorgenommenen ausdifferenzierten Regelungen zeigt, beziehen sich diese jeweils nur auf bestimmte, im Einzelnen aufgeführte und damit als abschließend anzusehende Gremienmitglieder bzw. Personen. Dazu zählen Vorfeldinitiatoren von Personalratswahlen im Fall des § 15 Abs. 3b KSchG nicht. Zweck dieser Regelung ist es ausweislich der Gesetzesbegründung (*BT-Drs. 19/28899 S. 2, 13*), den Schutz von Arbeitnehmern bei der Gründung eines Betriebsrats (oder einer Bordvertretung) zu verbessern, um - vor dem Hintergrund rückläufiger Zahlen von durch Betriebsräte repräsentierten Arbeitnehmern - Betriebsratswahlen ab- 55

zusichern. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes hat der Gesetzgeber einen solchen Sicherungsbedarf demgegenüber nicht gesehen.

cc) § 15 Abs. 3b KSchG ist für Vorfeldinitiatoren von Personalratswahlen nicht analog anzuwenden. Zum einen liegt keine planwidrige Regelungslücke vor. Im Zuge der Einführung des § 15 Abs. 3b KSchG hat sich der Gesetzgeber bewusst mit dem Anwendungsbereich der Norm befasst und den aus seiner Sicht schutzwürdigen Personenkreis bestimmt (*vgl. BT-Drs. 19/28899 S. 2, 13*). Angesichts der übrigen Absätze des § 15 KSchG liegt die Befassung mit dem Kündigungsschutz von Arbeitnehmern, die durch Personalräte repräsentiert werden, auf der Hand. Es kann daher nicht angenommen werden, der Gesetzgeber habe den Schutz der Vorfeldinitiatoren von Personalratswahlen unbewusst nicht geregelt, obgleich diese schon von § 15 Abs. 3a KSchG nicht erfasst sind. Zum anderen fehlt es an der vergleichbaren Interessenlage. Es ist nicht ersichtlich, dass die Zahl der Arbeitnehmervertretungen und damit die der repräsentierten Arbeitnehmer im Bereich des öffentlichen Dienstes rückläufig ist, sodass es - wie im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes - des besonderen Schutzes der Vorfeldinitiatoren bedarf, um die Durchführung von Personalratswahlen abzusichern. So ist die Repräsentationsquote nach Angaben des Statistischen Bundesamts für das Jahr 2024 mit 95 % der Beschäftigten mehr als doppelt so hoch wie in privaten Unternehmen (*vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/arbeitnehmervertretungen.html>, zuletzt abgerufen am 16. Juni 2026; Schmidt/Müller Personalräte Strategien, Arbeitsweise und Selbstverständnis von Personalvertretungen im öffentlichen Dienst S. 23 abrufbar unter https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-009074/p_forschung_hbs_201.pdf*).

56

dd) Danach genießt der Kläger keinen besonderen Kündigungsschutz als Vorfeldinitiator. Soweit die behaupteten Vorbereitungshandlungen eine Personalratswahl zum Ziel gehabt haben sollen, ist der Anwendungsbereich des § 15 Abs. 3b KSchG - wie gezeigt - nicht eröffnet. Soweit der Kläger die Gründung eines Betriebsrats beabsichtigt haben will, käme ein solcher für den DWD nicht in Betracht (*vgl. § 130 BetrVG; der DWD ist als Bundesoberbehörde Teil der*

57

Bundesverwaltung iSd. § 1 Abs. 1 BPersVG und fällt insoweit nicht unter den Begriff der Anstalt des öffentlichen Rechts, da dieser nur die vollrechtsfähigen Anstalten erfasst, vgl. BeckOK BPersVG/Sauerland Stand 1. Oktober 2025 § 1 Rn. 9, 15).

Aus den vorgenannten Gründen braucht der Senat nicht zu entscheiden, ob § 15 Abs. 3b KSchG deswegen nicht eingreift, weil der Kläger - wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat - weder Vorbereitungshandlungen im Sinne der Norm unternommen noch eine öffentlich beglaubigte Erklärung abgegeben habe. Jedenfalls mangels Entscheidungserheblichkeit greifen damit auch die von der Revision in diesem Zusammenhang erhobenen Verfahrensrügen nicht durch. Von einer näheren Begründung sieht der Senat ab (§ 564 Satz 1 ZPO). 58

Ausdrücklich dahinstehen kann schließlich die Frage, inwieweit § 15 Abs. 3b KSchG im Falle einer Wartezeitkündigung (§ 1 Abs. 1 KSchG) bzw. einer Kündigung im Kleinbetrieb (§ 23 Abs. 1 KSchG) anzuwenden ist. 59

g) Die Kündigung verstößt nicht mit der Folge ihrer Unwirksamkeit gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass das Vorbringen des Klägers nicht den Schluss darauf zulässt, eine zulässige Rechtsausübung wie etwa die Übermittlung der Erklärung vom 8. April 2023 oder die geforderte Datenschutzauskunft vom 11. Mai 2023 sei der tragende Beweggrund, dh. das wesentliche Motiv (*zu diesem Erfordernis BAG 3. April 2025 - 2 AZR 178/24 - Rn. 37*) für die Kündigung vom 15. Mai 2023 gewesen. Soweit der Kläger in diesem Zusammenhang auf § 15 Abs. 3b KSchG rekurriert, scheidet ein Verstoß gegen § 612a BGB schon deshalb aus, weil diese Norm vorliegend nicht anwendbar ist (*vgl. vorstehend Rn. 55 ff.*). 60

h) Die Kündigung ist schließlich nicht wegen Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot aus § 164 Abs. 2 SGB IX iVm. § 7 Abs. 1, §§ 1, 3 AGG iVm. § 134 BGB nichtig. Der Kläger hat, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, keine Indizien iSv. § 22 AGG vorgebracht, die auf einen Zusammenhang von Behinderung und Kündigung schließen lassen. Der Verweis auf die unterlassene Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung scheidet hierfür aus, da diese vorliegend nicht zu beteiligen war (*vgl. vorstehend Rn. 51*). Soweit der 61

Kläger die wahrnehmbaren Auswirkungen seiner Behinderung anführt, folgt daraus zwar möglicherweise, dass der Beklagten das Vorliegen einer Behinderung bekannt war. Einen Kausalzusammenhang begründet dies aber nicht.

Ebenso verhält es sich im Hinblick auf das unterlassene Präventionsverfahren gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX. Diese Norm gilt gemäß § 151 Abs. 1 SGB IX für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen. Der Kläger war zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung vom 15. Mai 2023 aber weder ein schwerbehinderter Mensch noch einem solchen gleichgestellt (*vgl. vorstehend Rn. 51*). Er unterfiel zu diesem Zeitpunkt nicht dem Anwendungsbereich des 3. Teils des SGB IX. Systematische und teleologische Erwägungen bestätigen dieses Ergebnis (*vgl. BAG 22. Januar 2020 - 7 ABR 18/18 - Rn. 28 ff., BAGE 169, 267 zu § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX*). Aus dem Unionsrecht folgt nichts Gegenteiliges. Das Verfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX ist selbst keine angemessene Vorkehrung iSv. Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG, sondern stellt „lediglich“ einen Suchprozess dar, mit dem angemessene Vorkehrungen ermittelt werden können (*BAG 3. April 2025 - 2 AZR 178/24 - Rn. 19*). Daher gebietet Unionsrecht kein Verständnis des § 167 Abs. 1 SGB IX, wonach dieser im Fall eines behinderten Menschen mit einem GdB von weniger als 50 anwendbar ist, über dessen Gleichstellungsantrag noch nicht positiv entschieden ist (*vgl. BAG 22. Januar 2020 - 7 ABR 18/18 - Rn. 38 ff., aaO zu § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX*).

62

Die von der Revision in diesem Zusammenhang erhobenen Verfahrensrügen hat der Senat geprüft und für nicht durchgreifend erachtet. Von einer näheren Begründung wird abgesehen (§ 564 Satz 1 ZPO).

63

4. Die Kündigung vom 15. Mai 2023 hat das Arbeitsverhältnis unter Wahrung der Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende mit Ablauf des 31. Mai 2023 aufgelöst. Eine längere Kündigungsfrist war entgegen der Annahme der Revision nicht einzuhalten. Dabei kann dahinstehen, ob mit der Revision davon auszugehen ist, dass für die Befristung des Arbeitsvertrags des Klägers kein sachlicher Grund vorlag und deshalb die im Arbeitsvertrag in Bezug genommene Tarifregelung des § 30 Abs. 4 Satz 2, Satz 1 Alt. 2 iVm. Abs. 1 Satz 2 TVöD in der bis zum 31. Juli 2025 geltenden Fassung, die eine Probezeit

64

von sechs Monaten sowie eine Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende vorsieht, nicht anzuwenden ist. Selbst wenn dem so wäre, würde das Nichtvorliegen des Sachgrundes nicht zu einem sachgrundlos bis zum 31. Januar 2027 befristeten Arbeitsvertrag, sondern zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede und somit nach § 16 TzBfG zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag führen. Die Kündigungsfrist bestimmte sich dann nach § 34 Abs. 1 Satz 1 TVöD und betrüge innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses ebenfalls zwei Wochen zum Monatsende. Einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag von mehr als zwei Jahren Gesamtdauer lässt der TVöD nicht zu (*vgl. § 14 Abs. 2 Sätze 1, 3, 4 TzBfG iVm. § 30 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 TVöD*). Auf die vom Kläger aufgeworfene Frage, ob für die Abgrenzung eines befristeten Arbeitsvertrags mit und ohne sachlichen Grund auf die Vereinbarung der Parteien oder darauf abzustellen ist, ob ein solcher tatsächlich vorliegt, kam es daher nicht an.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

65

Klose

Schlünder

Heinkel

Fieback

Mertz