

Bundesarbeitsgericht
Zweiter Senat

Urteil vom 30. Juli 2026
- 2 AZR 195/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:300726.U.2AZR195.25.0

I. Arbeitsgericht Erfurt

Urteil vom 21. Februar 2025
- 6 Ca 1365/24 -

II. Thüringer Landesarbeitsgericht

Urteil vom 22. Oktober 2025
- 5 Sa 92/25 -

Entscheidungsstichworte:

Wartezeitkündigung - Personalratsanhörung

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 195/25

5 Sa 92/25

Thüringer

Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

30. Juli 2026

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

gegen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. Juli 2026 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlünder als Vorsitzenden, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Heinkel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Bubach sowie den ehrenamtlichen Richter Schurkus und die ehrenamtliche Richterin Peter für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 22. Oktober 2025 - 5 Sa 92/25 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Wartezeitkündigung. 1

Der Kläger war seit 1. Dezember 2023 als Lehrkraft beim beklagten Freistaat beschäftigt. Er wurde an drei Regelschulen in B, S und A im Fach Sport eingesetzt. Im Arbeitsvertrag haben die Parteien die Anwendbarkeit des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vereinbart. 2

Auf Anforderung des Beklagten erstellte die Schulleiterin der Regelschule S Anfang Februar 2024 einen Beitrag zur Probezeitbeurteilung. In diesem führte sie aus, dass aus ihrer Sicht die Probezeit nicht bestanden sei und erläuterte diese Einschätzung. Der Kläger fertigte hierzu eine Gegendarstellung, die er an den zuständigen Referenten im Schulamt übersandte. Die Schulleiterin in S teilte daraufhin in einer weiteren Stellungnahme zusammengefasst mit, dass die Gegendarstellung ihre Einschätzung der fehlenden Einsicht seitens des Klägers und damit des Nichtbestehens der Probezeit bestätige. 3

Auch der Schulleiter der Regelschule B erstellte Anfang März 2024 einen Beurteilungsbeitrag. In diesem schilderte er Beschwerden und aufgetretene Probleme im Zusammenhang mit zu hohen Leistungsansprüchen des Klägers, fehlenden Abfragen von Vorerkrankungen der Schüler, Überziehen von Unterrichtsstunden sowie unangemessenen Berührungen. Zusammenfassend beurteilte der Schulleiter den Kläger zwar als fachlich kompetent und erfahren. Problematisch sei aber seine charakterliche Neigung, schnell die Beherrschung zu verlieren, wenn er sich angegriffen fühle. Auch beherrsche er grundlegende Regeln 4

der heutigen Schulpraxis nicht. Am meisten bereite ihm jedoch das fehlende Gefühl dafür, ob und wie jemand angefasst werden möchte.

Vor diesem Hintergrund entschloss sich der Beklagte, das Arbeitsverhältnis „während der Probezeit“ ordentlich zum 30. April 2024 zu kündigen. Zu dieser Absicht hörte er den Bezirkspersonalrat mit einem mehrseitigen Schreiben vom 13. März 2024 an, in dem es auszugsweise heißt:

5

„Folgende Erwägungen sind für die Kündigung während der Probezeit maßgebend:

Die Probezeit soll dazu dienen, überprüfen zu können, ob ein Arbeitgeber sich längerfristig an einen Arbeitnehmer binden will. Die gesetzliche Wartezeit ermöglicht einem Arbeitgeber, sich ohne sozial rechtfertigenden Grund innerhalb eines Zeitraums von einem Arbeitnehmer trennen zu können.

Innerhalb dieser Zeit kann und darf ein Arbeitgeber auch darüber befinden, ob er das Risiko eingehen will, ein bereits innerhalb dieser Zeit aufgrund vermuteter dienstlicher, methodisch-didaktischer und pädagogischer Mängel belastetes Arbeitsverhältnis fortzusetzen und sich dadurch nur unter erschwerten Bedingungen aus dem Arbeitsverhältnis lösen zu können.

...

Nach entsprechender Einschätzung der drei Schulleiter ... muss festgestellt werden, dass Herr M für den Lehrerberuf als nicht geeignet erscheint. Hierzu wird auf die anliegenden Stellungnahmen der Schulleiter, Herrn ..., Regelschule B sowie Frau ..., Regelschule S verwiesen.

Aus der Regelschule A liegen verschiedene Beschwerden von Eltern über die Art und Weise des Sportunterrichts ... durch Herrn M vor. ...

Eine Schülerin an der Regelschule A hat sich im Sportunterricht verletzt und musste ärztlich behandelt werden, ... In einem späteren Gespräch darüber bestritt Herr M sowohl die Schwere der Verletzung als auch, dass es sich um einen Unfall in seinem Sportunterricht handelte. Das Kind übertreibe.

Der Schulleiter ... der Regelschule B berichtet, dass ...

Frau ... von der Regelschule S schätzt ein, dass ...

Unter entsprechender Würdigung der von den Schulleitungen vorgelegten Einschätzung und der damit festgestellten

Mängel hinsichtlich Leistung, Eignung und Befähigung, kann mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass Herr M die Probezeit nicht erfolgreich absolvieren wird und er demgemäß den allgemeinen Anforderungen einer Tätigkeit als Lehrer nicht gerecht werden wird.

Es ist daher beabsichtigt, Herrn M während der Probezeit zu kündigen.“

Dem Anhörungsschreiben lagen die Beurteilungsbeiträge der beiden Schulleitungen einschließlich der auf die Gegendarstellung erfolgten ergänzenden Stellungnahme, nicht jedoch die Gegendarstellung des Klägers selbst bei. Der Bezirkspersonalrat stimmte der beabsichtigten Kündigung am 21. März 2024 zu. 6

Mit einem am 3. April 2024 zugegangenen Schreiben kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 30. April 2024. Hiergegen hat der Kläger fristgerecht Kündigungsschutzklage erhoben. 7

Er hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei insbesondere wegen nicht ordnungsgemäßer Unterrichtung des Bezirkspersonalrats unwirksam. Der Beklagte habe seine Kündigungsabsicht nicht lediglich auf ein Werturteil, sondern auf im Anhörungsschreiben detailliert aufgeführte Vorkommnisse, Pflichtverletzungen und Einschätzungen der Schulleitungen gestützt. Sämtliche Tatsachen seien jedoch falsch und wahrheitswidrig. Zudem habe dem Bezirkspersonalrat seine Gegendarstellung nicht vorgelegen. 8

Der Kläger hat - soweit für das Revisionsverfahren von Interesse - beantragt 9

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die schriftliche ordentliche Kündigung vom 2. April 2024, zugegangen am 3. April 2024, nicht zum 30. April 2024 enden wird.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Er hält die Kündigung für wirksam. Insbesondere sei die Anhörung des Bezirkspersonalrats nicht zu beanstanden, weil diesem das auf die Einschätzung der Schulleitungen zurückzufüh- 10

rende und der Kündigung zugrunde liegende Werturteil mitgeteilt worden sei. Die aufgeführten beispielhaften Sachverhalte illustrierten dieses lediglich.

Das Arbeitsgericht hat dem Kündigungsschutzantrag stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat ihn auf die Berufung des Beklagten abgewiesen. Mit seiner Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

11

Entscheidungsgründe

Die zwar vor Zustellung (§ 74 Abs. 1 Satz 2 ArbGG), aber nach Verkündung des Berufungsurteils und damit wirksam (vgl. BAG 26. März 2015 - 2 AZR 483/14 - Rn. 13; 31. Juli 2014 - 2 AZR 434/13 - Rn. 16) eingelegte Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass die am 3. April 2024 zugelangene Kündigung das Arbeitsverhältnis der Parteien gemäß § 2 des Arbeitsvertrags iVm. § 34 Abs. 1 Satz 1 TV-L fristgerecht zum 30. April 2024 aufgelöst hat.

12

I. Die Kündigung ist nicht nach § 78 Abs. 1 Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG) iVm. § 128 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) unwirksam. Der Bezirkspersonalrat ist vor Ausspruch der beabsichtigten Kündigung mit Schreiben vom 13. März 2024 ordnungsgemäß beteiligt worden und hat dieser am 21. März 2024 zugestimmt.

13

1. Die ordnungsgemäße Durchführung des vom Landesgesetzgeber vorgeschriebenen Beteiligungsverfahrens ist Wirksamkeitsvoraussetzung einer jeden Kündigung. Die Unwirksamkeitsfolge tritt nicht nur ein, wenn der Personalrat gar nicht, sondern auch dann, wenn er nicht ordnungsgemäß beteiligt worden ist. Dabei ist es irrelevant, ob der Personalrat die Kündigung ausdrücklich gebilligt hat oder nicht bzw. Einwendungen gegen sie erhebt. Die Unwirksamkeitsanordnung folgt aus der für die Länder unmittelbar geltenden Vorschrift des § 128

14

BPersVG. § 78 Abs. 4 ThürPersVG kommt nur deklaratorische Bedeutung zu (vgl. BAG 30. Oktober 2025 - 2 AZR 177/24 - Rn. 13 mwN).

2. Bei einer ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber hat der Personalrat nach § 78 Abs. 1 ThürPersVG mitzubestimmen. Eine der Mitbestimmung des Personalrats unterliegende Maßnahme kann nur mit dessen Zustimmung getroffen werden (§ 69a Abs. 1 ThürPersVG). Der Dienststellenleiter unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung (§ 69a Abs. 2 Satz 1 bis 3 ThürPersVG). Dies gilt auch für Kündigungen in der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG (vgl. § 78 Abs. 3 Satz 1 ThürPersVG, wonach das - schwächere - Anhörungsrecht nur bei außerordentlichen Kündigungen besteht). 15
3. Für den Umfang der Unterrichtungspflicht des Personalrats gelten dabei keine strengeren Maßstäbe als bei der Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG (BAG 30. Oktober 2025 - 2 AZR 177/24 - Rn. 16). Somit gilt der Grundsatz der subjektiven Determinierung. 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 ggf. auf die Willensbildung des Arbeitgebers Einfluss zu nehmen (vgl. BAG 16. Juli 2015 - 2 AZR 15/15 - Rn. 14, BAGE 152, 118). 16
4. Aus dem Grundsatz der subjektiven Determinierung (vgl. BAG 16. Juli 2015 - 2 AZR 15/15 - Rn. 15 ff., BAGE 152, 118) 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. BAG 12. September 2013 - 6 AZR 121/12 - Rn. 20). Dabei sind die formellen Anforderungen an die Unterrichtung des Personalrats an dem Schutzniveau des materiellrechtlichen Kündigungsschutzes in der Wartezeit zu messen (vgl. BAG 12. September 2013 - 6 AZR 121/12 - Rn. 26). 17

- a) Wird die Wartezeitkündigung auf personenbezogene Werturteile gestützt, genügt daher die Mitteilung dieser Werturteile 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 (*vgl. BAG 12. September 2013 - 6 AZR 121/12 - Rn. 22*). 18
- aa) Liegen dem subjektiven Werturteil nach Zeit, Ort und Umständen konkre- 19
tisierbare Tatsachenelemente zugrunde, muss der Arbeitgeber über diesen Tatsachenkern bzw. die Ansatzpunkte seines subjektiven Werturteils nicht informieren (*vgl. BAG 12. September 2013 - 6 AZR 121/12 - Rn. 23 ff.*). Werturteile werden in aller Regel nicht aus dem bzw. im luftleeren Raum getroffen. Sie beruhen regelmäßig auf einer Vielzahl kleinerer Beobachtungen, Vorfälle oder Verhaltensweisen und damit auf mehr oder minder fundierten Tatsachen, die der Arbeitgeber oft nicht abschließend reflektieren kann und will und die oft auch nicht objektivierbar sind. Gleichwohl vermitteln diese Umstände in ihrer Gesamtheit dem Arbeitgeber bzw. dem zuständigen Vorgesetzten das Gefühl, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht sinnvoll erscheint (*vgl. BAG 12. September 2013 - 6 AZR 121/12 - Rn. 29*).
- bb) Wenn es nicht notwendig ist, die dem Werturteil als Ansatzpunkt zu- 20
grunde liegenden Tatsachenelemente mitzuteilen, schadet es umgekehrt aber auch nicht, wenn sie überobligatorisch mitgeteilt werden.
- (1) Teilt der Arbeitgeber entbehrliche Tatsachen oder Begründungen mit, 21
kann es demgemäß auch nicht darauf ankommen, dass die Arbeitnehmervertretung die Stichhaltigkeit der Angaben nachprüfen können muss. Es ist also nicht entscheidend, ob diese objektiv zutreffend sind oder nicht. Das aus diesen Tatsachenelementen geschöpfte subjektive Werturteil des Arbeitgebers als Kündigungsgrund fällt in dem einen wie dem anderen Fall nicht anders aus. Die Anhörung soll der Arbeitnehmervertretung zudem gerade nicht die selbständige - objektive - Überprüfung der rechtlichen Wirksamkeit der beabsichtigten Kündigung ermöglichen (*vgl. BAG 7. Mai 2020 - 2 AZR 678/19 - Rn. 15, BAGE 170, 191*).

- (2) Etwas anderes gilt wegen des Grundsatzes der subjektiven Determinierung dann, wenn der Arbeitgeber bewusst Tatsachenelemente unrichtig schildert (*vgl. BAG 16. Juli 2015 - 2 AZR 15/15 - Rn. 18, BAGE 152, 118*), um bspw. den Arbeitnehmer gegenüber der Arbeitnehmervertretung in einem schlechten Licht erscheinen zu lassen, obgleich diese Tatsachenelemente tatsächlich nicht Grundlage seines Werturteils waren. Das Gleiche ist anzunehmen, wenn die Mitteilung insgesamt dahingehend zu verstehen ist, in Wirklichkeit seien nicht das Werturteil, sondern bestimmte konkrete Verhaltensweisen oder Tatsachen der eigentliche Kündigungsgrund (*vgl. BAG 12. September 2013 - 6 AZR 121/12 - Rn. 27*). 22
- b) Wird die Kündigung hingegen auf substantiierbare Tatsachen gestützt, sind diese dem Personalrat mitzuteilen. Bewusst unrichtige oder unvollständige Sachdarstellungen des Arbeitgebers führen trotz des fehlenden Kündigungsschutzes gemäß § 1 Abs. 2 KSchG zur Fehlerhaftigkeit des Beteiligungsverfahrens und zur Unwirksamkeit der Kündigung. Eine zwar vermeidbare, aber unbewusste Fehlinformation macht die Personalratsanhörung dagegen noch nicht unzureichend (*vgl. BAG 16. Juli 2015 - 2 AZR 15/15 - Rn. 17, BAGE 152, 118; 12. September 2013 - 6 AZR 121/12 - Rn. 21 f.*). 23
5. Gemessen daran genügt die Anhörung des Bezirkspersonalrats vom 13. März 2024 den Anforderungen an eine Unterrichtung zu einer Wartezeitkündigung, da die Kündigung auf einem subjektiven Werturteil beruhte. Diese Auslegung des Anhörungsschreibens durch das Landesarbeitsgericht ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 24
- a) Die Auslegung der Anhörung obliegt als sog. nichttypische Erklärung vorrangig den Tatsachengerichten (*vgl. BAG 27. April 2006 - 2 AZR 426/05 - Rn. 26; 20. August 1997 - 2 AZR 620/96 - zu II 1 b der Gründe*). 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*). 25

- b) Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die angefochtene Entscheidung stand. 26
- aa) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Anhörung des Bezirkspersonalrats lasse erkennen, dass die Kündigung auf ein subjektives, personelles Werturteil gestützt werde. Dies gehe aus dem Aufbau und dem Inhalt des Anhörungsschreibens hinreichend deutlich hervor. Insbesondere sprächen neben dem einleitenden Satz die Absätze vor und nach den die Vorwürfe wiedergebenden Ausführungen dafür. Die Schilderung der Vorwürfe diene lediglich der Plausibilisierung des gefundenen Werturteils, dass die Probezeit als nicht bestanden eingeschätzt werde. 27
- bb) Bei seiner Auslegung hat das Landesarbeitsgericht ausgehend von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den Anforderungen an eine (Betriebsrats- bzw. Personalrats-)Anhörung alle vernünftigerweise in Betracht zu ziehenden Umstände widerspruchsfrei berücksichtigt. Es hat das Anhörungsschreiben als Ganzes betrachtet und nicht lediglich einzelne Formulierungen herausgegriffen, um zu einem Auslegungsergebnis zu gelangen. 28
- (1) Es ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht zu der Auffassung gelangt, aus der Anhörung ergebe sich, dass der Beklagte seinen Kündigungsentschluss auf ein subjektives Werturteil stützt und dies dem Bezirkspersonalrat mitgeteilt hat. Dagegen hat der Kläger keine erheblichen Gründe vorgebracht, sondern im Ergebnis lediglich auf sein abweichendes Verständnis des Anhörungsschreibens verwiesen. 29
- (2) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Kündigung beruhe auf einem personenbezogenen Werturteil, ist insbesondere deshalb plausibel und widerspruchsfrei, weil die Anhörung das Ergebnis eines Entscheidungsprozesses klar zum Ausdruck bringt, nämlich dass der Kläger „für den Lehrerberuf als nicht geeignet erscheint“. Diese Mitteilung allein genügt bereits den inhaltlichen Anforderungen an eine Personalratsanhörung in der Wartezeit (*vgl. BAG 12. September 2013 - 6 AZR 121/12 - Rn. 22 f.*). Im Weiteren geht aus der Anhörung hervor, dass das Werturteil auf den Einschätzungen der jeweiligen Schul-
- 30

leitungen beruht. Hinzu kommt, dass der Beklagte - unter Inbezugnahme eines Rechtsprechungszitats (*LAG Hamm 28. April 2016 - 11 Sa 68/16 -*) - verdeutlicht, dass er eine „Probezeitkündigung“ aussprechen will, die keiner sozialen Rechtfertigung (§ 1 Abs. 1 KSchG) bedarf. Der Beklagte war sich daher bewusst, dass er weder Gründe im Verhalten oder der Person des Klägers zur Rechtfertigung der Kündigung darlegen muss noch eine vorherige Abmahnung erforderlich ist. Daher geht er auf beides in der Anhörung nicht bzw. nicht konkret ein. Demnach ist ohne - hier nicht vorliegende - besondere Anhaltspunkte nicht davon auszugehen, der Beklagte habe seinen Kündigungsentschluss auf bestimmte Tatsachen stützen wollen.

cc) Daran ändert es nichts, dass das Anhörungsschreiben in pauschaler Weise auch Tatsachenelemente benennt. Das Landesarbeitsgericht geht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise davon aus, dass diese allein der Plausibilisierung des gefundenen Werturteils dienen. Die aufgezählten Umstände sind die, die den Beurteilungsbeiträgen der Schulleitungen zugrunde lagen. Dies wird zum einen aus der Anhörung selbst und zum anderen durch die beigefügten schriftlichen Stellungnahmen deutlich. Daraus ist ersichtlich, dass es sich nicht um - zu eigen gemachte - Tatsachenbehauptungen des Beklagten handelt, sondern lediglich um die Wiedergabe von Äußerungen anderer Personen. Zudem geht auch aus den Stellungnahmen hervor, dass diese selbst auf einem Werturteil beruhen und die aufgeführten Umstände allein der Plausibilisierung der jeweiligen eigenen subjektiven Einschätzung dienen. Am Gesamtcharakter ändert sich somit nichts. Der Beklagte hat lediglich pauschale Sachverhalte angeführt, um seinen wertenden Entschluss, das Arbeitsverhältnis über die Wartezeit nicht fortsetzen zu wollen, näher zu erläutern.

31

dd) Soweit der Kläger dem Beklagten vorwirft, er habe den Bezirkspersonalrat falsch über den Kündigungssachverhalt informiert, verkennt er, dass der Inhalt der Unterrichtung grundsätzlich subjektiv determiniert ist. Es fehlt - wie das Landesarbeitsgericht zwar in anderem Zusammenhang, im Ergebnis aber zutreffend ausgeführt hat - an Anhaltspunkten dafür, dass der Beklagte schon aus seiner subjektiven Sicht Umstände unrichtig mitgeteilt hat. Die fehlende Vorlage der Ge-

32

gendarstellung des Klägers führt ebenfalls nicht zur Fehlerhaftigkeit der Anhörung. Aus der dem Anhörungsschreiben beigefügten weiteren Stellungnahme der Schulleiterin der Regelschule S ergibt sich deren Vorhandensein. Der Bezirkspersonalrat konnte also nicht den Eindruck gewinnen, die „erhobenen Vorwürfe“ seien unstreitig (*vgl. insoweit zur Vorlage einer Gegendarstellung bei erfolgter Abmahnung BAG 31. August 1989 - 2 AZR 453/88 - zu B II 2 der Gründe*). Das hat ihm die Möglichkeit eröffnet, den Kläger - soweit aus seiner Sicht erforderlich - selbst zu befragen.

ee) Der weitere Inhalt der Anhörung ist nicht zu beanstanden. Das Schreiben enthält konkrete Angaben zur Person des Klägers und dem vereinbarten Arbeitsverhältnis (*vgl. auch BAG 23. April 2009 - 6 AZR 516/08 - Rn. 23, BAGE 130, 369*). Hierüber haben die Parteien nicht gestritten. 33

II. Die Kündigung stellt sich nicht aus anderen Gründen als rechtsunwirksam dar. 34

1. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Kündigung verstoße weder gegen das Maßregelungsverbot (§ 612a BGB) noch gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB), ist zutreffend. Wie die Revision selbst vorbringt, ist die Einschaltung des späteren Prozessbevollmächtigten des Klägers nicht das wesentliche Motiv für die Kündigung gewesen (*zu diesem Erfordernis des § 612a BGB vgl. BAG 3. April 2025 - 2 AZR 178/24 - Rn. 37; 30. März 2023 - 2 AZR 309/22 - Rn. 10, BAGE 180, 331*). Das Vorbringen des Klägers lässt auch weder auf ein verwerfliches Motiv noch auf ein widersprüchliches Verhalten des Beklagten schließen (*zu diesem Erfordernis des § 242 BGB vgl. BAG 3. April 2025 - 2 AZR 178/24 - Rn. 28*). Soweit der Kläger Verfahrensrügen erhoben hat, wurden sie vom Senat geprüft, greifen aber nicht durch (§ 564 Satz 1 ZPO). 35

2. Der vom Kläger als mangelhaft gerügten sozialen Rechtfertigung der Kündigung (§ 1 Abs. 2 KSchG) bedurfte es nicht. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat zum Zeitpunkt der Kündigung noch keine sechs Monate bestanden (§ 1 Abs. 1 KSchG). 36

III. Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO). 37

Schlünder

Bubach

Heinkel

Schurkus

Cl. Peter