



In dieser Ausgabe:

- 1. Fahrtkosten nach § 40 BetrVG für weit entfernten Anwalt**
- 2. Einstweiliger Rechtsschutz bei Urlaub**
- 3. Erneute Zustellung der Kündigung**

1. Fahrtkosten nach § 40 BetrVG für weit entfernten Anwalt

Bei der Auswahl des Anwaltes des Vertrauens zählen für den Betriebsrat unterschiedliche Faktoren, jedoch nicht zwingend die räumliche Nähe. Dies führt in der Praxis regelmäßig zu Konflikten über die Fahrt- und Abwesenheitskosten des Anwaltes zu Beratungs-, Verhandlungs- oder Gerichtsterminen. In diesem Kontext hat das LAG Schleswig-Holstein mit Beschluss vom 01.07.2026 (3 TaBV 2/26) eine interessante Entscheidung getroffen.

Nach § 40 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber nur solche durch die Beauftragung eines Rechtsanwalts entstehenden Honorarkosten zu tragen, die der Betriebsrat für erforderlich halten durfte. Die Prüfung der Erforderlichkeit hat der Betriebsrat nicht allein anhand seiner subjektiven Bedürfnisse vorzunehmen. Der Betriebsrat hat wie jeder, der auf Kosten eines anderen handeln kann, zu bedenken, welche Kosten er ausgeben würde, wenn er selbst bzw. die Arbeitnehmer diese tragen müssten. Will der Betriebsrat einen weit entfernten Anwalt beauftragen, muss er darlegen, dass

- kein ebenso qualifizierter ortsansässiger Anwalt verfügbar ist oder bereit ist, das Mandat zu übernehmen
oder
- ihm die Suche nach einem solchen nicht zumutbar bzw. möglich war.

Dabei ist es unerheblich, ob der Arbeitgeber selbst von weit entfernter Stelle anwaltliche Unterstützung erfährt. Der Arbeitgeber muss keine Kostengleichheit herstellen.

Zwar ist der Betriebsrat weiterhin berechtigt, den räumlich weit entfernt sitzenden Anwalt zu beauftragen. Auf seinen Fahrtkosten bleibt der Anwalt jedoch ggf. sitzen, was die Bereitschaft zur Übernahme des Mandates dämpfen kann.

Übernehmen Sie daher nicht ungeprüft Fahrt- und Abwesenheitskosten von Betriebsratsanwälten. Hat der Betriebsrat es vor Beauftragung des Anwaltes versäumt, ortsansässige Alternativen zu prüfen, geht dies zu Lasten des Anwaltes, nicht zu Lasten des Arbeitgebers.

2. Einstweiliger Rechtsschutz bei Urlaub

Der Wunsch des Arbeitnehmers ist bei der Lage des Urlaubes das Maß der Dinge. Gemäß § 7 Abs. 1 BUrlG kann ein Urlaubsantrag nur abgelehnt werden, wenn dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, dem Urlaubswunsch entgegenstehen. Sind sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer uneinig, ob hinreichend Gründe zur Ablehnung des Urlaubswunsches vorliegen, steht den Beteiligten der Gang zum Arbeitsgericht frei. In der Praxis führt dies häufig zu Eilrechtsschutzverfahren, da bis zum begehrten Urlaubstermin eine normale gerichtliche Entscheidung zeitlich nicht mehr zu bekommen ist.

Um einen solchen Fall dreht sich die Entscheidung des LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 30.06.2026 (2 GLa 3/26). Die Klägerin wollte eine Woche Urlaub in den Sommerferien. In dieser Zeit beabsichtigte die Klägerin am Segelflug-Trainingslager ihres Segelflugvereins teilzunehmen. Mit Verweis auf den zeitgleichen Urlaub einer Kollegin lehnte die Arbeitgeberin den Urlaub ab.

In Eilverfahren kann nur eine summarische, mithin grobe Prüfung erfolgen. Ziel ist eine vorübergehende Lösung bis zur Entscheidung im Hauptsacheverfahren. Geht es um Urlaubsgewährung, kann dieser nachträglich aber nicht mehr rückgängig gemacht werden. Bereits im Eilverfahren kommt es zu einer faktisch endgültigen Entscheidung. Der Erlass einer einstweiligen Verfügung auf Urlaubsgewährung ist daher nur in ganz besonderen Ausnahmefällen zulässig. Die Klägerin hat mithin darzulegen, weshalb sie darauf angewiesen ist, zu diesem ganz bestimmten Zeitraum Urlaub zu erhalten und worin der die normalen Nachteile übersteigende wesentliche Nachteil liegt, der mit einer Ablehnung des konkreten Urlaubswunsches verbunden wäre. Ein solcher Grund kann z.B. sein, dass ansonsten der Anspruch auf Urlaub verfällt.

Im Ergebnis lehnte das LAG Mecklenburg-Vorpommern den Urlaubsantrag ab. Die Klägerin hatte nicht dargelegt, dass es ihr zu einem anderen späteren Zeitpunkt unmöglich sei, an einem Segelflug-Trainingslager teilzunehmen. Auch legte sie nicht dar, welche außergewöhnlichen Nachteile sie erleiden würde, wenn sie die Teilnahme verschieben müsse.

Gibt es bei der Lage des Urlaubes daher unterschiedliche Standpunkte zwischen Ihnen und den Arbeitnehmern, fragen Sie nach, weshalb der Urlaub zu diesem Zeitpunkt begehrt wird. So sind Sie in der Lage, eine ggf. angekündigte Durchsetzung im Eilverfahren angemessen einzuschätzen und zu bewerten.

3. Erneute Zustellung der Kündigung

Die Zustellung einer Kündigung bleibt eine Kunst. Eine mögliche Schwierigkeit ist die Feststellung, dass der Arbeitnehmer umgezogen ist. Die Kündigung kommt als unzustellbar zurück, die Detektivarbeit nach der gültigen

Adresse beginnt. Es folgt eine erneute Zustellung an die neue Adresse.

Ein Arbeitnehmer wehrte sich gegen seine Kündigung in der Wartezeit mit der Begründung, es fehle an der ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrates. Denn der Betriebsrat sei nur zu der Kündigung angehört worden, die im Mai zugestellt werden sollte. Zu der dann im Juni zugestellten Kündigung hätte es einer erneuten Anhörung bedurft.

Diese Rechtsansicht wies das LAG Mannheim mit Urteil vom 10.06.2026 (19 Sa 6/26) in zutreffender Weise zurück. Das Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG entfaltet zwar nur für die Kündigung Wirksamkeit, für die es eingeleitet worden ist. Der Arbeitgeber hat demnach grundsätzlich für jede Kündigung ein Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG durchzuführen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber gestützt auf den gleichen Sachverhalt eine zweite Kündigung ausspricht, z.B. wenn zuvor die Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vorlag. Kann eine Kündigung nicht zugestellt werden, handelt es sich bei der erneuten Kündigung aber immer noch um die „erste“ Kündigung, zu der auch die Anhörung erfolgt ist. Dies gilt entgegen der Auffassung des Arbeitnehmers auch dann, wenn der Betriebsrat der Kündigung nicht ausdrücklich zugestimmt hat.

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Marlene Prosser
Fachanwältin für Arbeitsrecht