

Kurz kommentiert

Kündigungserklärungsfrist bei längerer Urlaubsabwesenheit des Arbeitnehmers

Vor dem LAG Baden-Württemberg ging es um die fristlose Kündigung eines Mitarbeiters, der tariflich ordentlich unkündbar war. Der Kläger war als Zugchef und Fachvermittler für Auszubildende beschäftigt. Am 27.4.2023 erlangte das Unternehmen Kenntnis davon, dass er am 24.4.2023 den Zugbegleiter, Herrn W., sexuell belästigt habe. Im Zeitraum vom 25.4.2023 bis 1.5.2023 befand sich der Kläger in Ruhezeit und unmittelbar im Anschluss daran bis zum 21.5.2023 im genehmigten Erholungsurlaub. Das Unternehmen hörte den Kläger erst am 22.5.2023 zu dem Vorwurf der sexuellen Belästigung an und lud ihn zu einem Personalgespräch für den 23.5.2023 ein. Auf seinen Wunsch, eine Stellungnahme nur schriftlich abzugeben, verlängerte die Beklagte die Äußerungsfrist bis zum 30.5.2023 und sprach erst am 6.6.2023 die fristlose Kündigung, hilfsweise mit sozialer Auslauffrist aus. Ein gegen den Kläger angestrebtes Ermittlungsverfahren wurde im Oktober 2023 eingestellt. Der Kläger bestritt die Anschuldigungen des Zugbegleiters, diese seien frei erfunden.

Die Klage hatte in beiden Instanzen Erfolg, weil das Gericht die zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist nach § 626 Abs. 2 BGB nicht als gewahrt ansah. Diese war nicht durch die Ruhezeit bzw. den sich hieran anschließenden Urlaub des Klägers gehemmt. Zwar könne der Arbeitgeber zur Aufklärung eines Sachverhalts weitere Ermittlungen anstellen. Dies gilt allerdings nur so lange, wie er aus verständlichen Gründen mit der gebotenen Eile die Ermittlungen durchführt. Soll der Kündigungsgegner angehört werden, muss dies innerhalb einer kurzen Frist von in der Regel nicht mehr als einer Woche erfolgen. Daher wäre der Arbeitgeber gehalten gewesen, den Kläger noch im laufenden Urlaub zu kontaktieren, um ihm Gelegenheit zu geben, hinreichend zeitnah zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen. Für die Fälle einer krankheitsbedingten Abwesenheit eines Arbeitnehmers hat das BAG entschieden, dass der Arbeitgeber auf die Erkrankung des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen müsse, sodass eine angemessene Verlängerung der Kündigungserklärungsfrist eintreten kann. Diese Rechtsprechung ist aber nach dem LAG Baden-Württemberg auf eine längere urlaubsbedingte Abwesenheit von mehr als drei Wochen nicht übertragbar. Dem Einwand des Arbeitgebers,

eine Kontaktaufnahme zum Arbeitnehmer während dessen Urlaubs, widerspreche dem besonderen Erholungszweck des Urlaubs, vermochte das Gericht nicht zu folgen. Zu Zeiten moderner Informations- und Kommunikationstechnologien wäre es möglich gewesen, den Kläger auf seinem Diensthandy anzurufen oder ihm eine E-Mail zu schreiben.

Das Gericht ließ die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung zu, da die Frage der Kündigungserklärungsfrist im Zusammenhang mit einer längeren urlaubsbedingten Abwesenheit eines Arbeitnehmers höchstrichterlich noch ungeklärt ist. (LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 12.12.2024 – 12 Sa 25/24, Revision eingelegt unter dem Az. 2 AZR 55/25).

Unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters

Ein im Jahr 1972 geborener Arbeitnehmer bewarb sich auf die Stellenanzeige eines Handelsunternehmens im Bereich Sportartikel, die auf zahlreichen Internetplattformen wie Stepstone, LinkedIn und Xing hinterlegt war. Das Unternehmen suchte die Position des „Manager Corporate Communications (m/w/d) Unternehmensstrategie“ zu besetzen. Ferner hieß es in der Anzeige: „Als Digital Native fühlst du dich in der Welt der Social Media, der datengetriebenen PR, des Bewegtbilds und allen gängigen Programmen für DTP, CMS, Gestaltung und redaktionelles Arbeiten zu Hause. Du bist ein absoluter Teambuddy. Wir bieten herausfordernde Aufgaben in einem dynamischen Team.“

Der Bewerber äußerte eine Gehaltsvorstellung von rund 90.000 Euro brutto. Die fachliche Qualifikation erfüllte er ausweislich seines Lebenslaufs. Nachdem er eine Absage erhalten hatte, klagte er vor dem Arbeitsgericht eine Entschädigung i. H. v. 37.500 Euro ein, was fünf Monatsvergütungen á 7.500 Euro entspricht.

Die Klage hatte nur i. H. v. 7.500 Euro Erfolg. Das Gericht ging von einer unmittelbaren Benachteiligung des Klägers wegen seines Alters aus. Mit dem Begriff „Digital Native“ werde unmittelbar an das Lebensalter angeknüpft. Auf Deutsch übersetzt heißt der Begriff „Digitaler Egeborener“ bzw. „Digitaler Ureinwohner“. Der Begriff wurde von Marc Prensky im Jahr 2001 geprägt, um die Generation von Menschen zu beschreiben, die mit digitalen Technologien wie Computern, dem Internet und anderen mobilen Geräten aufgewachsen sind. Sie werden der Generation der

„Digital Immigrants“ gegenübergestellt, die erst im Erwachsenenalter die digitale Welt kennengelernt haben. Somit könne dem Begriff „Digital Native“ ein Alters- bzw. Generationsbezug nicht abgesprochen werden. Verstärkt wird die Bezugnahme auf das Alter auch auf den Hinweis, dass ein „absoluter Teambuddy“ gesucht werde und „Aufgaben in einem dynamischen Team“ geboten werden. Eine Entschädigung von 1,5 Bruttomonatsverdiensten der erzielbaren 5.000 Euro sei angemessen (LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 7.11.2024 – 17 Sa 2/24, Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt unter dem Az. 8 AZN 97/25).

Befristung einzelner Vertragsbedingungen

Vor dem LAG Köln stritten die Parteien über die Wirksamkeit der befristeten Übertragung einer höherwertigeren Tätigkeit im laufenden Arbeitsverhältnis. Der Kläger war seit dem 1.3.2017 als Arbeitstherapeut für die Betreuung psychisch kranker Menschen bei dem beklagten Verein beschäftigt. Seit 2022 plante dieser das Projekt „Fahrradwerkstatt“. Es war ursprünglich beabsichtigt, dass das Projekt im Juli 2023 startet und bis Juni 2028 läuft. Mit mehreren Änderungsvereinbarungen wurde der Kläger ab dem 1.1.2022 jeweils befristet mit der Sonderaufgabe „Entwicklung eines Zuverdienstprojektes in den tagesstrukturierenden Angeboten des K-Vereins“ beauftragt und erhielt eine Gehaltsdifferenz zur höheren Eingruppierungsstufe. Die letzte Befristung wurde am 6.7.2023 vereinbart und lief bis zum 30.9.2023. Die Zulage für die höherwertige Tätigkeit betrug 388,83 Euro. Im Juni 2023 erhielt der Verein die Förderzusage in Höhe von 300.000 Euro durch ein Kuratorium. Die Entscheidung des Aufsichtsrats des beklagten Vereins über die Durchführung des Projekts war für September 2023 geplant. Dieser entschied sich, dass das Projekt in die Umsetzungsphase gehen solle. Anfang September teilte der Arbeitgeber dem Kläger mit, dass die Änderungsvereinbarung über die befristete Tätigkeit gleichwohl ab Oktober 2023 nicht verlängert werde. Umgesetzt wurde das Projekt schließlich nicht.

Die Klage auf Beschäftigung als Projektverantwortlicher mit einer entsprechenden Zulage und auf Feststellung der Unwirksamkeit der letzten befristeten Änderungsvereinbarung war ohne Erfolg (LAG Köln, Urt. v. 19.12.2024 – 8 SLa 258/24, rk.). Die Befristung der geänderten Konditionen hielt einer AGB-Kontrolle stand. Während die Befristung eines ganzen Arbeitsvertrags nach § 14 TzBfG zu prüfen ist, unterliegt die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen nach § 307 Abs. 1 BGB einer Angemessenheitskontrolle. Trotz des unterschiedlichen Prüfungsmaßstabs sind jedoch Umstände, die die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 TzBfG rechtfertigen können, nicht ohne Bedeutung. Liegt der Befris-

tung ein Sachverhalt zugrunde, der die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt mit einem Sachgrund i. S. v. § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen könnte, überwiegt in aller Regel das Interesse des Arbeitgebers an der nur befristeten Vereinbarung. Hier bestand an dem Einsatz des Klägers als Projektleiter nur ein vorübergehender Bedarf, wofür auch die Drittfinanzierung des Projekts spricht. Auch wenn das Projekt der Fahrradwerkstatt auf fünf Jahre geplant war, durfte der Arbeitgeber eine kürzere Befristung vereinbaren. Er darf frei darüber entscheiden, ob er den Zeitraum des von ihm prognostizierten zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs ganz oder nur teilweise durch den Abschluss befristeter Arbeitsverträge abdeckt. Daran bestand ein anerkanntes Interesse, da die Durchführung des Projekts Fahrradwerkstatt nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Fremdfinanzierung unsicher war.

Mitbestimmungsrecht des BR bei Arbeitszeiterhöhung von Teilzeitkräften

Nach der Rechtsprechung des BAG liegt bei einer nach Dauer und Umfang nicht unerheblichen Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Teilzeitbeschäftigten eine Einstellung i. S. v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vor, der der Betriebsrat zustimmen muss. Voraussetzung ist, dass die Erhöhung der vereinbarten Arbeitszeit eine bestimmte Mindestdauer übersteigt, die bei einem Monat liegt. Das BAG hat entschieden, dass erforderlich ist, dass die Arbeitszeit um zehn Stunden oder mehr pro Woche erhöht wird. Diese 10-Stunden-Grenze leitete es u. a. aus der seinerzeit geltenden Vorschrift des § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG her, wonach bei fehlender Vereinbarung eines Arbeitszeitkontingents bei Abrufarbeit von einer wöchentlichen Arbeitszeit von zehn Stunden auszugehen ist. Diese Regelung wurde im Nachgang zur BAG-Entscheidung vom 9.12.2008 (1 ABR 74/07) geändert.

Der Betriebsrat eines Einrichtungshauses war der Meinung, dass die frühere Rechtsprechung des BAG keine Anwendung mehr finde. Er reklamierte bereits bei einer Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit von vier Stunden oder mehr in der Woche für einen Zeitraum von mindestens einem Monat ein Mitbestimmungsrecht. Unstreitig beteiligte das Unternehmen den Betriebsrat ab einer geplanten Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit von zehn oder mehr Stunden. Der Anspruch auf Unterlassung der Beschäftigung von Teilzeitarbeitnehmern mit einer Stundenaufstockung, die vier Stunden übersteigt, war unbegründet. Ein solcher Unterlassungsanspruch unabhängig von den Voraussetzungen des allgemeinen Unterlassungsanspruchs nach § 23 Abs. 3 BetrVG bestehe nicht, auch wenn der Arbeitgeber eine personelle Einzelmaßnahme i. S. v. § 99 BetrVG unter Verstoß gegen ein Mitbestimmungsrecht

umsetzt. Denn Voraussetzung wäre, dass der Arbeitgeber in schwerwiegender Weise Pflichten aus dem BetrVG verletzt hätte, mithin ein grober Verstoß vorliegt. Dies scheidet aus, wenn er seine Rechtsposition mit einer vorliegend höchst richterlichen Entscheidung verteidigen kann und wenn er jedenfalls ab einer Erhöhung der Arbeitszeit um zehn Stunden oder mehr pro Woche den Betriebsrat beteiligt. Auch der Antrag auf Feststellung, dass der Betriebsrat zu beteiligen ist, war ohne Erfolg. Das BAG hatte in seiner Entscheidung v. 9.12.2008 deutlich gemacht, dass es eine Grenze von zehn Wochenstunden als maßgeblich erachte und eine solche absolute Grenzziehung für sachgerechter und praktikabler halte, als eine prozentuale Grenzziehung bemessen am Arbeitszeitvolumen des Teilzeitmitarbeiters. Es hat deutlich gemacht, dass die Grenze dazu, wann eine erhebliche Erhöhung des Stundenkontingents vorliegt, weder von der Branche des Unternehmens abhängig gemacht werden könne noch eine Einzelfallbetrachtung als praktikabel angesehen werden könne. Es würde zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit führen, wenn bei der Ermittlung der Erheblichkeitsschwelle von Stundenkontingenterhöhungen bei Teilzeitkräften auf den Einzelfall, die Branche oder die Anzahl der geplanten Erhöhungen abzustellen wäre. Das Gericht ließ wegen grundsätzlicher Bedeutung die Rechtsbeschwerde zu (LAG Hamm, Beschl. v. 18.11.2024 – 12 TaBV 14/24, Rechtsbeschwerde eingelegt unter dem Az. 1 ABR 42/24).

Schadensersatz bei Rückgabe eines beschädigten und verschmutzten Kfz

Der Inhaber einer Karosseriewerkstatt stellte seinem Mitarbeiter im Jahr 2021 ein unternehmens-eigenes Fahrzeug für die Wege zwischen Wohnort und Arbeitsstätte zur Verfügung. Nachdem der Arbeitnehmer im Januar 2023 arbeitsunfähig erkrankte, gab er das Fahrzeug zurück. Der Werkstattinhaber ließ den Zustand des Fahrzeugs begutachten. Der Sachverständige stellte fest, dass sich der Innenraum in einem stark verschmutzten Zustand befand, Sitze und Armauflagen stark fleckig und im Teppichboden und an den Sitzen Brandlöcher erkennbar waren. Außerdem roch der Wagen stark nach Zigarettenrauch und es befand sich Zigarettenasche im Inneren. Die Begutachtung bzgl. der Reinigung des Innenraums sowie einer Ozonbehandlung zur Neutralisierung des Zigarettenrauches ergab Kosten i. H. v. knapp 1.000 Euro netto. Diese verlangte der Unternehmer im Wege des Schadensersatzes von seinem Mitarbeiter. Dieser wandte ein, dass es zum vertragsgemäßen Gebrauch gehörte, im Fahrzeug zu rauchen, dies ergebe sich aus seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht. Außerdem fänden

die Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung Anwendung, sodass er nicht in vollem Umfang hafte.

Die Klage auf Zahlung von Schadensersatz hatte in beiden Instanzen Erfolg. Nach § 241 Abs. 2 BGB ist der Arbeitnehmer zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des Arbeitgebers verpflichtet. Bei der Überlassung eines Fahrzeugs ist er u. a. verpflichtet, den Arbeitgeber über Unfälle und Mängel unverzüglich zu informieren, damit notwendige Maßnahmen zur Mängelbeseitigung in die Wege geleitet werden können. Zu den Pflichten des Arbeitnehmers gehöre es, das ihm überlassene Fahrzeug pfleglich zu behandeln und keine Schäden zu verursachen, die über die üblichen Gebrauchsspuren hinausgehen. Starke Verschmutzungen, Beschädigungen wie Brandlöcher, Risse oder Geruchsbelästigungen gehören nicht zum pfleglichen Gebrauch. Es bedurfte auch keines ausdrücklichen Rauchverbots, denn es stellt eine Selbstverständlichkeit dar, dass man fremdes Eigentum sorgsam und pfleglich behandelt. Raucherfahrzeuge haben regelmäßig einen Minderwert. Die Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung fanden keine Anwendung. Denn dies würde ein betrieblich veranlassetes Handeln des Arbeitnehmers voraussetzen. Betrieblich veranlasst sind nur solche Tätigkeiten, die einem Mitarbeiter arbeitsvertraglich übertragen worden sind oder die er im Interesse des Arbeitgebers für den Betrieb ausführt. Ein Schaden, der nicht in Ausführung einer betriebsbezogenen Tätigkeit verursacht wird, ist dem persönlich/privaten Bereich des schädigenden Arbeitnehmers zuzurechnen. Da das Fahrzeug dem Beklagten für die Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte zur Verfügung gestellt worden war, sind diese Fahrten dem privaten Lebensbereich des Beklagten zugeordnet (LAG Köln, Urt. v. 14.1.2025 – 7 SLa 175/24, rk.).

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Fotostudio Feliksa Francer

Dr. Claudia Rid
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
CMS Hasche Sigle, München