Direktionsrecht: Haustiere am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber, ein Spielhallenbetreiber ließ es über sechs Jahre hinweg zu, dass eine Mitarbeiterin ihre Tierschutzhündin „Lori" regelmäßig in die Arbeit brachte. Der Arbeitsvertrag sah ausdrücklich ein Haustierverbot vor. Dieses Verbot wollte der Arbeitgeber nun durchsetzen, u. a. mit der Begründung, dass Kunden der Spielhalle möglicherweise allergisch auf Hundehaare reagieren oder Angst vor Hunden haben könnten. Die Mitarbeiterin versuchte dagegen eine einstweilige Verfügung zu erwirken, hatte damit jedoch keinen Erfolg. Im Endeffekt haben sich die Parteien verglichen.

Das LAG Düsseldorf gab klar zu erkennen, dass es im Direktionsrecht des Arbeitgebers liegt, ob er die Mitnahme von Haustieren an den Arbeitsplatz gestattet. Selbst wenn er dies über einen langen Zeitraum duldet, kann der Arbeitnehmer daraus keinen Anspruch, etwa aus betrieblicher Übung herleiten. Denn es lagen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass der Arbeitgeber tatsächlich auf sein Direktionsrecht verzichten wollte. Schließlich muss es ihm möglich sein, auf Verhaltensänderungen des Tieres zu reagieren oder aber auf Befindlichkeiten anderer Mitarbeiter oder von Kunden (LAG Düsseldorf, v. 8.4.2025 – 8 GLa 5/25 [Vergleich]).

Formularmäßige Freistellungsberechtigung

Im Arbeitsvertrag eines Gebietsleiters gab es eine Regelung, wonach die Arbeitgeberin berechtigt ist, den Arbeitnehmer bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite – unter Fortzahlung der Arbeitsvergütung von der Arbeitsleistung freizustellen. Dem Gebietsleiter war ein Dienstwagen überlassen, den er auch privat nutzen durfte. Der Dienstwagenvertrag sah vor, dass der Wagen unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zurückzugeben ist, wenn der Arbeitnehmer von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt wird. Nach Ausspruch einer Eigenkündigung mit der vertraglichen Kündigungsfrist von sechs Monaten zum 30.11.2024 stellte das Unternehmen den Mitarbeiter frei und forderte ihn auf, seinen Dienstwagen Ende Juni 2024 herauszugeben. Dieser kam der Aufforderung nach, machte jedoch Schadenersatz wegen Entzug des Wagens in Höhe des steuerlichen Vorteils der Privatnutzung von 510 Euro brutto monatlich für die Monate Juli bis einschließlich November 2024 geltend.

Seine Klage hatte vor dem LAG Niedersachsen Erfolg (Urt. v. 25.5.2025 – 5 SLa 249/25). Das Gericht war der Auffassung, dass die Freistellungsregelung im Arbeitsvertrag gem. § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB den Kläger unangemessen benachteiligt und daher unwirksam ist. Die Kammer folgte der insoweit in der Instanzrechtsprechung vertretenen Rechtsauffassung, wonach die eingeräumte Berechtigung, einen Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung ohne Vorliegen besonderer Voraussetzungen freizustellen, mit den wesentlichen Grundgedanken des höchstrichterlich anerkannten Beschäftigungsanspruch eines Arbeitnehmers nicht vereinbar ist. Vielmehr müsse für die Freistellung ein konkretes Freistellungsinteresse des Arbeitgebers vorliegen wie etwa die Mitnahme von Geschäftsgeheimnissen, befürchtete Konkurrenztätigkeit oder die Mitnahme von Kunden. Solche zur Freistellung berechtigenden Gründe müssen konkret in der Vereinbarung genannt werden.

Das Gericht räumte ein, dass es auch gegenteilige Rechtsprechung gibt. Daher ließ es die Revision zum BAG zu. Von grundsätzlicher Bedeutung sei die Rechtsfrage, ob eine formularmäßige Freistellungsmöglichkeit allein aufgrund einer Kündigung wirksam ist oder nicht. Die Revision ist beim BAG anhängig – 5 AZR 108/25.

Schadensersatz wegen Verstoßes gegen das Nachweisgesetz

Gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 11 NachwG hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in Textform über die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs zu informieren. Diese Angabe kann auch durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge ersetzt werden (§ 2 Abs. 4 Satz 1 NachwG). Fraglich ist, welche Ansprüche der Arbeitnehmer bei Verletzung der Informationspflicht hat und ob sich daraus ein Schadensersatzanspruch ableiten lässt. Darüber stritten die Parteien vor dem LAG Baden-Württemberg (Urt. v. 3.2.2025 – 9 Sa 34/24).

Die Klägerin war aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse vom 1.6.2021 bis 14.11.2022 für die Beklagte tätig. Der Arbeitsvertrag regelte den Urlaubsanspruch nicht, enthielt jedoch einen umfassenden Verweis auf die Tarifverträge für die Zeitarbeitsbranche, u. a. den Manteltarifvertrag (MTV). Dieser regelte die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs. Außerdem enthielt er eine Ausschlussfrist, wonach Ansprüche innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden müssen und andernfalls verfallen. Die Klägerin hatte während der Zeit ihrer Beschäftigung keinen Urlaub genommen und machte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erst im Mai 2023 die Abgeltung von 36 Urlaubstagen geltend.
Die Klage hatte keinen Erfolg. Die Klägerin berief sich darauf, dass die Berufung auf die Ausschlussfrist treuwidrig sei und dass ihr außerdem Schadensersatzansprüche wegen Verletzung der Pflichten aus dem Nachweisgesetz zustünden, da die Urlaubsdauer im Arbeitsvertrag nicht geregelt war. Beide Argumente überzeugten das Gericht nicht. Ein treuwidriges Verhalten der Arbeitgeberin konnte nicht festgestellt werden. Aber auch ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz schied aus. Denn der Arbeitsvertrag verwies umfassend auf den MTV-Zeitarbeit, der die Urlaubsdauer regelt. Der Schadensersatzanspruch scheiterte ebenfalls. § 2 Abs. 1 Nr. 11 NachwG dient dazu, die Klägerin darüber zu informieren, welche Urlaubsansprüche ihr im laufenden Arbeitsverhältnis zustehen. Dagegen zielt die Vorschrift nicht darauf ab, die im Falle der Nichtinanspruchnahme von Urlaub zustehenden Urlaubsabgeltungsansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu sichern. Über das Entstehen von Urlaubsabgeltungsansprüchen bei Nichtinanspruchnahme des Urlaubs müsse der Arbeitgeber nicht informieren. Bei einem unterstellten aufklärungsgerechten Verhalten sei davon auszugehen, dass die Klägerin ihren Urlaub in natura in Anspruch genommen hätte. Abgesehen davon wäre ein unterstellter Schadensersatzanspruch wegen Versäumung der Ausschlussfrist verfallen.

Das Gericht ließ wegen grundsätzlicher Bedeutung die Revision zum BAG zu.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON

© Fotostudio Felikss Francer

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