



Update Rechtsprechung Arbeitsrecht II

18. Juni 2025



Ogletree
Deakins

Ogletree
Deakins

Atlanta / Austin / Berlin / Birmingham / Boston / Charleston / Charlotte / Chicago / Cleveland / Columbia / Dallas / Denver / Detroit (Metro) / Greenville / Houston / Indianapolis / Kansas City / Las Vegas / London
Los Angeles / Memphis / Mexico City / Miami / Milwaukee / Minneapolis / Montreal / Morristown / Nashville / New Orleans / New York City / Oklahoma City / Orange County / Paris / Philadelphia / Phoenix
Pittsburgh / Portland (ME) / Portland (OR) / Raleigh / Richmond / Sacramento / San Antonio / San Diego / San Francisco / Seattle / St. Louis / St. Thomas / Stamford / Tampa / Toronto / Torrance / Tucson / Washington, D.C.



Dr. Martin Römermann

Rechtsanwalt/ Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner



Karl Melzer

Rechtsanwalt

I.

LAG Köln, Urteil vom 05.12.2024 – 6 SLa 247/24

Abgrenzung zwischen Aufhebungsvertrag und Befristungsabrede

II.

LAG Hessen, Beschluss vom 10.03.2025 – 16 TaBV 109/24

Datenschutzrechtliche Verpflichtungen des Betriebsrates

III.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 12.12.2024 – 12 Sa 25/24

Probleme der fristlosen Kündigung: Erklärungsfrist, Anhörung des Arbeitnehmers und Verdachtskündigung

IV.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 30.09.2024 – 15 Sa 787/23

Verwertbarkeit von ehrverletzenden Äußerungen in einer privaten WhatsApp-Gruppe

V.

BAG, Urteil vom 12.02.2025 – 5 AZR 127/24

Annahmeverzug und böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes

I. LAG Köln, Urteil vom 05.12.2024 – 6 SLa 247/24

Sachverhalt

In dem hiesigen Verfahren geht es um die Aufhebung der Befristung eines Arbeitsverhältnisses bzw. um die wirksame Vereinbarung eines befristeten Arbeitsverhältnisses.

Zwischen der Klägerin (Arbeitnehmerin) und dem Beklagten (Arbeitgeber) bestand ein bis zum 31.10.2020 befristetes Arbeitsverhältnis. Nach einer Entfristungsklage schlossen die zwei Parteien einen Vergleich. Darin vorgesehen waren die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31.12.2023, Regelungen zum Inhalt der Arbeitspflicht und eine sog. „Sprinterklausel“, durch die die Klägerin das Arbeitsverhältnis früher hätte beenden können. Untypischerweise wurde gleichzeitig eine einseitige Entfristungsmöglichkeit des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber vereinbart.

Danach wendete sich die Klägerin erneut gegen die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Der Klage wird erstinstanzlich stattgegeben. Die Beklagte legte Berufung ein.

I. LAG Köln, Urteil vom 05.12.2024 – 6 SLa 247/24

Problemstellung

In der vorliegenden Konstellation ergeben sich zwei Problemkomplexe:

Erstens stellt sich die Frage, ob es sich bei dem geschlossenen Vergleich um einen Aufhebungsvertrag oder eine befristete Forsetzung des Arbeitsverhältnisses handelt.

Zweitens ist problematisch, ob und inwiefern diese Befristung wirksam ist.

I. LAG Köln, Urteil vom 05.12.2024 – 6 SLa 247/24

Entscheidung

Das Gericht etablierte in seiner Entscheidung noch einmal die Grundsätze der Auslegung von Willenserklärungen anhand der §§ 133, 157 BGB. Relevant ist bei Auslegung des Vergleichs und des dahinterstehenden Willens der Parteien nicht der benutzte Wortlaut, sondern vielmehr eine Gesamtwürdigung aller einzelnen Umstände – ein sog. Indizbündel.

Die Parteien haben die Beendigung des Arbeitsverhältnisses um mehr als 30 Monate hinausgeschoben. Dazu haben sie in dem Vergleich eine andere Leistungspflicht begründet, indem sie den Arbeitsinhalt neu geregelt haben. Zwar sah der Vergleich eine „Sprinterklausel“ vor, dessen Bedeutung aber durch die einseitige Entfristungsmöglichkeit durch den Arbeitgeber in der Gesamtwürdigung völlig entwertet werde.

Das Gericht sieht insofern keinen unbedingten Beedigungswillen der Parteien, was das Arbeitsverhältnis betrifft, und stellt fest, dass es sich bei dem Vergleich nicht um einen Aufhebungsvertrag, sondern vielmehr um einen (fortgesetzten) befristeten Arbeitsvertrag handelt.

I. LAG Köln, Urteil vom 05.12.2024 – 6 SLa 247/24

Entscheidung

Da es sich bei dem Vergleich um einen befristeten Arbeitsvertrag handelt, unterliegt dieser einer Befristungskontrolle. Laut § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG muss für die Befristung ein Sachgrund bestehen, der unter anderem dann gegeben ist, wenn die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Die Parteien hatten hier einen Vergleich vor Gericht geschlossen. Dieser wurde aber lediglich vom Gericht protokolliert. Daher habe das Gericht nie aktiv beim Zustandekommen des besagten Vergleiches mitgewirkt. Damit sei der vom Gericht protokollierte Vergleichstext auch nicht einem gerichtlichen Vergleich i. S. d. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG gleichzusetzen.

Insofern besteht kein Sachgrund für die Befristung. Diese ist unwirksam, sodass der Arbeitsvertrag als unbefristetes Arbeitsverhältnis weitergilt.

Die Berufung blieb also erfolglos.

I. LAG Köln, Urteil vom 05.12.2024 – 6 SLa 247/24

Fazit

Die Abgrenzung zwischen einem Aufhebungs- und einem befristet fortgesetzten Arbeitsvertrag findet anhand des Parteiwillens statt. Dieser ergibt sich wiederum aus der Gesamtwürdigung aller Einzelumstände des Falles, wie Fortsetzungsdauer und Regelungsinhalt des Vertrages.

Ein von den Parteien ausgehandelter Vergleichstext, welcher den Gerichten zur Protokollierung übersandt wird, ist grundsätzlich kein gerichtlicher Vergleich i.S.d. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG.

Auf mögliche Ausnahmen von dieser Regel geht das Gericht nicht weiter ein.

II. LAG Hessen, Beschluss vom 10.03.2025 – 16 TaBV 109/24

Sachverhalt

Hier geht es im Wesentlichen um die Einhaltung datenschutzrechtlicher Pflichten durch den Betriebsrat und darum, welche Folgen es hat, wenn der Betriebsrat diese Pflichten missachtet.

Die Arbeitgeberin, hier eine Klinik mit ca. 390 Beschäftigten, beantragte den Ausschluss des Betriebsratsvorsitzenden aus dem Betriebsrat aufgrund einer groben Pflichtverletzung.

Der Betriebsratsvorsitzende hatte eine automatische Weiterleitung aller dienstlichen E-Mails an seine private E-Mail-Adresse eingerichtet. Dafür hatte ihn die Arbeitgeberin zunächst abgemahnt.

II. LAG Hessen, Beschluss vom 10.03.2025 – 16 TaBV 109/24

Sachverhalt

Kurze Zeit danach sendete der Betriebsratsvorsitzende von seinem privaten E-Mail-Account eine vollständige Personalliste an seinen dienstlichen Account. Die Personalliste enthielt umfangreiche Angaben zu der Gehaltsstruktur, Namen der Beschäftigten und sonstige personenbezogenen Daten. Zuvor hatte der Mitarbeiter die E-Mail von seinem dienstlichen an seinen privaten Account geschickt und anschließend die ursprüngliche E-Mail gelöscht.

Das erstinstanzliche Arbeitsgericht bejahte einen groben Pflichtverstoß i. S. d. § 23 BetrVG. Hiergegen legten der Betriebsrat und Betriebsvorsitzende Beschwerde ein.

II. LAG Hessen, Beschluss vom 10.03.2025 – 16 TaBV 109/24

Problemstellung

Das Problem ist, welche Auswirkungen das Speichern dienstlicher Mails auf dem privaten Account hat und inwieweit ein Hinweis auf die Verschwiegenheitspflicht seitens des Arbeitgebers nötig ist.

II. LAG Hessen, Beschluss vom 10.03.2025 – 16 TaBV 109/24

Entscheidung

Das Gericht entschied, dass hier ein Verstoß des Betriebsratsvorsitzenden gegen seine Pflichten aus § 79a S. 1 BetrVG vorliegt, was einen groben Verstoß i. S. d. § 23 BetrVG darstellt und somit einen Ausschluss aus dem Betriebsrat rechtfertigt.

Problematisch ist, warum genau eine Weiterleitung der Personaldaten an die private E-Mail-Adresse als Verstoß gegen die Pflicht zur Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorschriften gemäß § 79a BetrVG zu qualifizieren ist. Das Gericht zieht hier vor allem einen Verstoß gegen datenschutzrechtliche Vorschriften der DSGVO in Betracht.

Die Angaben aus der Personalliste wurden im Wege des Versendens und Abspeicherns auf dem privaten Computer rechtlich gesehen „verarbeitet“. Diese Datenverarbeitung ist nur dann rechtmäßig, wenn eine Einwilligung der Betroffenen vorliegt oder eine anderweitige Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung gegeben ist.

Keine der beiden Voraussetzungen lag im hiesigen Fall vor.

II. LAG Hessen, Beschluss vom 10.03.2025 – 16 TaBV 109/24

Entscheidung

Das Gericht sprach kurz einen Verstoß gegen § 26 Abs. 1 BDSG an und kam zum Ergebnis, dass dieser vorläge, soweit die BDSG nicht aufgrund unionsrechtlicher Vorgaben unagewendet bleiben müsste. Die Unanwendbarkeit hatte der EuGH bezüglich des hessischen DSIG (Datenschutz- und Informationsgesetz) bereits festgestellt (EuGH 30.03.2023 C-34/21).

Ein weiterer relevanter Punkt der Entscheidung bezieht sich auf das Merkmal des groben Pflichtverstoßes, welches der § 23 BetrVG erfordert. Das Gericht begründet dessen Vorliegen damit, dass der Betriebsratsvorsitzende ohne Weiteres selbst erkennen konnte, dass „*mit dem Umgang solcher Daten allergrößte Sensibilität verbunden sein muss*“. Zudem hatte ihn sein Arbeitsgeber bereits wegen der Weiterleitung dienstlicher E-Mails an seine private E-Mail-Adresse abgemahnt, sodass er sich dessen bewusst war, dass sein Arbeitsgeber darin eine gravierende Pflichtverletzung sieht.

Aus diesen Gründen bestätigte das LAG das Vorliegen eines groben Pflichtverstoßes.

II. LAG Hessen, Beschluss vom 10.03.2025 – 16 TaBV 109/24

Fazit

Festzuhalten ist, dass die Weiterleitung dienstlicher Informationen an den privaten E-Mail-Account auch für den Betriebsrat einen datenschutzrechtlichen Pflichtverstoß darstellt.

Handelt es sich um eindeutig schutzwürdige Daten, so ist auch nicht von Bedeutung, ob das Betriebsratsmitglied einen gesonderten Hinweis auf die Geheimhaltungspflicht erhalten hat. Hingegen ist ein gesonderter Hinweis immer dann erforderlich, wenn ansonsten die Verschwiegenheitspflicht nach § 79 BetrVG nicht greifen würde – ohne diesen Hinweis besteht auch keine Sanktionsmöglichkeit.

Weiterhin problematisch bleibt die „Erzwingung“ der Einhaltung datenschutzrechtlichen Vorgaben im Betriebsrat durch den Arbeitgeber. Einerseits gilt für Verstöße des Rates der Arbeitgeber als Verantwortlicher, andererseits ist der Rat ein eigenverantwortliches Organ, das nicht der Kontrolle des Arbeitgebers unterliegt.

III. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 12.12.2024 – 12 Sa 25/24

Sachverhalt

Dieser Fall beschäftigt sich mit den Anforderungen, die an eine fristlose (Verdachts-)Kündigung zu stellen sind.

Zwischen dem Arbeitnehmer (Kläger) und dem Arbeitgeber (Beklagter) bestand seit 2006 ein Arbeitsverhältnis. Aufgrund besonderen Kündigungsschutzes war er nicht mehr ordentlich kündbar.

Darüber hinaus sind folgende Daten wichtig:

- 19.07.2018: Abmahnung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber bezüglich einer Pflichtverletzung
- 24.04.2023: Kläger arbeitet mit einem Kollegen zusammen
- 27.04.2023: Beklagte erlangt Kenntnis davon, dass am 24.04.2023 der Kläger den Arbeitskollegen sexuell belästigt haben soll
- 25.04.2023 - 21.05.2023: Kläger ist in Ruhezeit bzw. Erholungsurlaub

III. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 12.12.2024 – 12 Sa 25/24

Sachverhalt

Unmittelbar nach der Rückkehr des Klägers konfrontierte ihn der Arbeitgeber mit dem Vorwurf und räumte dem Kläger eine Woche zur Äußerung ein.

Danach erfolgte die Anhörung des Betriebsrates und anschließend, am 06.06.2023, die außerordentliche fristlose Kündigung.

III. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 12.12.2024 – 12 Sa 25/24

Problemstellung

In diesem Zusammenhang ist die Frage relevant, inwiefern sich die Urlaubs- oder Ruhezeit des Arbeitnehmers auf die Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung hinsichtlich der Zweiwochen-Frist auswirken.

Hinzu kommt die Problematik, inwieweit Ermittlungen des Arbeitgebers aufgrund eines Verdachts geeignet sind, die Zweiwochen-Frist zu verlängern.

III. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 12.12.2024 – 12 Sa 25/24

Entscheidung

Der Ausgangspunkt der Entscheidung ist § 626 Abs. 2 BGB. Demnach ist für eine fristlose Kündigung eine zweiwöchige Frist ab dem Zeitpunkt vorgesehen, an dem der Kündigungsberechtigte Kenntnis von den für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen erlangt („zuverlässige und hinreichend vollständige Kenntnis“, so das LAG).

Hier hatte die Arbeitgeberin bereits am 27.04. Kenntnis von den Vorwürfen erlangt. Damit wäre eine nach der Rückkehr des Arbeitnehmers aus dem Urlaub erfolgte Kündigung bereits verfristet.

Zwar kann der Arbeitgeber zum Zwecke der Sachverhaltsaufklärung weitere Ermittlungen anstellen, ohne dass die Zweiwochenfrist in Gang gesetzt wird. Dies gilt jedoch auch nur so lange, wie der Arbeitgeber aus verständigen Gründen und mit der gebotenen Eile Ermittlungen durchführt.

III. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 12.12.2024 – 12 Sa 25/24

Entscheidung

Soll eine Anhörung des Arbeitnehmers zu den Vorwürfen stattfinden, so hat dies innerhalb einer Woche zu erfolgen, es sei denn, es liegen besondere Gründe vor. Lediglich, dass der Arbeitnehmer im Urlaub ist, ist kein solcher Grund – den Arbeitgeber trifft die Pflicht, diesen zu kontaktieren. Diese Wertungen ergeben sich aus § 626 BGB.

Eine Hemmung der Frist ist nur dann möglich, wenn der Arbeitnehmer infolge der Kontaktaufnahme entweder gar nicht reagiert oder sich während des Urlaubs nicht zur Aussage bereit erklärt.

Damit wurde die Entscheidung der Vorinstanz bestätigt. Die Sache ist momentan beim BAG anhängig.

III. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 12.12.2024 – 12 Sa 25/24

Fazit

Nur, dass der Arbeitnehmer im Urlaub ist, entbindet den Arbeitgeber nicht von dessen Pflicht, so schnell wie möglich nach Kenntniserlangung der zur Kündigung berechtigenden Tatsachen zu reagieren. Eine Hemmung der Frist kann nur dann gegeben sein, wenn der Arbeitnehmer zur Mitwirkung nicht bereit ist.

IV. LAG Niedersachsen, Urteil vom 30.09.2024 – 15 Sa 787/23

Sachverhalt

Hier geht es um die außerordentliche Kündigung infolge ehrverletzender Aussagen und um die Frage, inwiefern eine WhatsApp-Chatgruppe einen vertraulichen Kreis darstellen kann.

Der Arbeitnehmer, der Kläger, hatte in einer WhatsApp-Chatgruppe rassistische, sexistische, gewaltverherrlichende und antisemitische Aussagen getätigt. Diese Gruppe bestand aus sechs weiteren Mitgliedern bzw. Kollegen.

Einer davon leitete den Chatverlauf an einen weiteren Kollegen und den Personalleiter weiter. Infolgedessen kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos. Der Kläger erhob eine Kündigungsschutzklage, der in erster Instanz stattgegeben wurde. Die Berufung der Beklagten wurde abgelehnt. Das BAG hat das Urteil aufgehoben und an das LAG zurückverwiesen.

IV. LAG Niedersachsen, Urteil vom 30.09.2024 – 15 Sa 787/23

Problemstellung

Inwiefern kann bei Äußerungen in einer WhatsApp-Gruppe eine berechtigte Vertraulichkeitserwartung seitens des Äußernden bestehen?

IV. LAG Niedersachsen, Urteil vom 30.09.2024 – 15 Sa 787/23

Entscheidung

Die Entscheidung stützt sich auf den § 626 Abs. 1 BGB, wonach für eine außerordentliche Kündigung ein „*wichtiger Grund*“ vorliegen muss. Unter einem wichtigen Grund versteht man Tatsachen, aufgrund derer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dem Kündigenden nicht zugemutet werden kann. Die Äußerungen des Klägers sind solche Tatsachen.

Diese fänden jedoch keine Beachtung, soweit ein Sachverwertungsverbot bezüglich der Äußerungen aus verfassungsrechtlichen Gründen besteht. Wären die Äußerungen des Klägers von dessen allgemeinen Persönlichkeitsrecht (APR) geschützt, könnten diese auch nicht verwertet werden.

Das APR greift dann, wenn der Kläger hier eine berechtigte Vertraulichkeitserwartung haben durfte, mithin wenn er davon ausgehen durfte, dass die getätigten Äußerungen nicht an Dritte weitergegeben werden.

IV. LAG Niedersachsen, Urteil vom 30.09.2024 – 15 Sa 787/23

Entscheidung

Gegen eine solche berechnete Vertraulichkeitserwartung spricht im vorliegenden Fall, dass zwischen den Gruppenmitgliedern kein Verhältnis bestand, das mit dem zwischen Familienangehörigen vergleichbar wäre.

Auch bestanden keine Anhaltspunkte dafür, dass zwischen den jeweiligen Gruppenmitglieder eine besonders enge Freundschaft gegeben war oder eine sonstige „Vertraulichkeitsvereinbarung“ stattgefunden hatte. Damit kann keine Erwartung des Klägers gegeben sein, dass diese Informationen nicht gegenüber Dritten offenbart werden.

Ein Sachverwertungsverbot besteht nicht. Die Kündigung durch die Beklagten ist wirksam.

IV. LAG Niedersachsen, Urteil vom 30.09.2024 – 15 Sa 787/23

Fazit

Eine berechnete Vertraulichkeitserwartung kann nur dann gegeben sein, wenn die Äußerung gegenüber Personen getätigt wird, die zum engsten Kreis privater Lebensgestaltung gehören.

V. BAG, Urteil vom 12.02.2025 – 5 AZR 127/24

Sachverhalt

In diesem Urteil handelt es sich um die Voraussetzungen eines böswilligen Unterlassens anderweitigen Verdienstes nach § 615 S. 2 BGB vor Ablauf der Kündigungsfrist.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger am 29.03.2025 ordentlich zum 30.06.2023. Dazu hat die Beklagte den Kläger bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Vergütung unwiderruflich freigestellt. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage.

Ab dem 12.05.2023 schickte die Beklagte dem Kläger zahlreiche Jobangebote und forderte ihn auf, diese Angebote wahrzunehmen. Dies tat der Kläger jedoch erst am 28.06.2023, kurz vor Ablauf der Kündigungsfrist. Angesichts dessen verweigerte die Beklagte die Lohnzahlung für Juni 2023 unter Berufung auf dem Einwand des „böswilligen Unterlassens anderweitigen Verdienstes“.

Die darauffolgende Zahlungsklage wies das Arbeitsgericht ab, das LAG Baden-Württemberg hob dieses Urteil auf und gab der Berufung des Klägers statt. Daraufhin legte die Beklagte Revision beim BAG ein.

V. BAG, Urteil vom 12.02.2025 – 5 AZR 127/24

Problemstellung

Die Kernfrage dieses Falles ist, was die Voraussetzungen eines böswilligen Unterlassens anderweitigen Verdienstes i. S. d. § 615 S. 2 BGB sind und wann ein Annahmeverzug seitens des Arbeitgebers vorliegt.

V. BAG, Urteil vom 12.02.2025 – 5 AZR 127/24

Entscheidung

Das BAG entschied, dass die Beklagte aufgrund ihres Annahmeverzugs gem. § 615 S. 1 i. V. m. § 611a Abs. 2 BGB die vereinbarte Vergütung für Juni 2023 schuldet.

In diesem Zusammenhang ist zunächst relevant, was unter einem Annahmeverzug überhaupt zu verstehen ist. Dieser liegt immer dann vor, wenn der Gläubiger, im hiesigen Fall also der Arbeitgeber, die ihm angebotene und vertragsgemäß geschuldete Leistung des Schuldners nicht annimmt – vgl. § 293 BGB. In einem arbeitsrechtlichen Gefüge heißt dies, dass der Arbeitsgeber immer dann im Annahmeverzug kommt, wenn er die Dienste eines arbeitswilligen und arbeitsfähigen Arbeitnehmers nicht annimmt.

Genau so liegt es in dem Fall: Die Beklagte gelang durch ihre einseitige unwiderrufliche Freistellungserklärung im Annahmeverzug, da sie dadurch die Dienste des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist verweigerte.

V. BAG, Urteil vom 12.02.2025 – 5 AZR 127/24

Entscheidung

Ein anderes Ergebnis käme nur dann in Frage, wenn der Arbeitnehmer die Erzielung anderweitiger Verdienste böswillig unterlässt. Ein böswilliges Unterlassen liegt jedoch nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich untätig bleibt und eine ihm zumutbare andere Beschäftigung nicht aufnimmt oder eine solche bewusst verhindert.

§ 615 S. 2 BGB stellt eine Billigkeitsregelung dar, bei deren Anwendung stets eine Abwägung zwischen den individuellen Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitnehmers und den Pflichten des Arbeitgebers erfolgen muss. Das BAG argumentiert, dass der Arbeitnehmer nicht verpflichtet sei, einen seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzenden Arbeitgeber finanziell zu entlasten, indem er bereits vor Ablauf der Kündigungsfrist eine anderweitige Beschäftigung annehme. Hinzu kam in dem hiesigen Fall, dass dem Kläger auch ein Abwarten auf das Ergebnis der Kündigungsschutzklage zumutbar war, bevor er sich um eine neue Beschäftigung bemühte.

V. BAG, Urteil vom 12.02.2025 – 5 AZR 127/24

Fazit

Dieses Urteil verdeutlicht erneut, dass die Vergütung in der Regel bis zum Ablauf der Kündigungsfrist geschuldet ist – unabhängig davon, ob der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des gekündigten Mitarbeiters noch annimmt. Eine Ausnahme hiervon kann nur dann gegeben sein, wenn dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bis zur tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist.

Ist die Kündigungsfrist bereits abgelaufen, so reicht eine bloße Arbeitslosmeldung nicht mehr aus. Hingegen kann den Arbeitnehmer die Verpflichtung treffen, Vermittlungsangeboten der Agentur für Arbeit nachzugehen und Bewerbungen zu schreiben.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Tauentzienstr. 16, 10789 Berlin



martin.roemermann@ogletree.com



+49 30 862030 137

Ogletree
Deakins



Tauentzienstr. 16, 10789 Berlin



karl.melzer@ogletree.com



+49 30 862030 131

