

The background of the entire page is a teal-tinted photograph of an industrial manufacturing environment. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended from above by a metal hanger. Below it, another similar gear is partially visible, resting on a surface. The background is filled with various pieces of industrial machinery, including what appears to be a conveyor system and other equipment, all slightly out of focus. The overall lighting is bright, typical of a factory setting.

LOSCHELDER

**Newsletter Arbeitsrecht
Januar 2025**

Inhalt

Neues von der Bundesagentur für Arbeit

Ausweitung der räumlichen Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) durch die Behörden

Neues vom Gesetzgeber

Das neue Selbstbestimmungsgesetz – Auswirkungen auf die Arbeitswelt

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Sachsen: Fristlose Kündigung wegen unberechtigter Strafanzeigen gegen den Arbeitgeber

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Köln: Zurückweisung einer Kündigungserklärung

Neues von der Bundesagentur für Arbeit

Ausweitung der räumlichen Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) durch die Behörden

Die Durchsetzungspraxis für das AÜG wird durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) in sogenannten fachlichen Weisungen geregelt. Diese wurden mit Wirkung zum 15. Oktober 2024 geändert.

Die Fachlichen Weisungen AÜG

Die fachlichen Weisungen (FW) zum AÜG sind sogenannte Verwaltungsvorschriften und gelten daher nur behördenintern. Sie stellen aber einen wichtigen Anhaltspunkt für die Auslegung des AÜG in der Verwaltungspraxis dar. Im vierten Quartal 2024 ist es hier zu weitreichenden Änderungen gekommen, die erhebliche Risiken für den Einsatz von im Ausland ansässigen Freelancern bergen.

Das Betreiben von Arbeitnehmerüberlassung bedarf gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 AÜG grundsätzlich einer gewerberechtlichen Erlaubnis. Findet eine Arbeitnehmerüberlassung statt, ohne dass das Verleiherunternehmen über eine solche Erlaubnis verfügt, kann ein Bußgeld sowohl gegen den Verleiher, als auch gegen den Entleiher verhängt werden.

Anwendung auf (ausschließlich) im Ausland tätige Kräfte

Im Zusammenhang mit internationalen Remote-Tätigkeiten war bisher weitgehend anerkannt, dass aus dem Territorialitätsprinzip folgt, dass die Erlaubnispflicht nicht für reine Auslandssachverhalte gelten kann. Dies sind jedenfalls solche Sachverhalte, in denen die Arbeitsleistung physisch außerhalb des deutschen Staatsgebiets erbracht wird.

Entsprechend wurden sogenannte *Employer-of-Record-Modelle* (EoR) regelmäßig als zulässig angesehen. Dies sind Modelle, in welchen im Ausland arbeitende Kräfte einen Anstellungsvertrag mit einer im Ausland ansässigen Gesellschaft abschließen und sodann mobil – ausschließlich aus dem Ausland heraus – Arbeitsleistung für ein deutsches Unternehmen erbringen. Dabei konnte durchaus auch eine Einbindung in die Weisungsstruktur der deutschen Organisation erfolgen.

Es herrschte daher bisher relative Einigkeit, dass der deutsche Gesetzgeber Fälle, in denen beispielsweise ein Programmierer in Indien am Computer sitzt, um Leistungen für deutsche Unternehmen zu bewirken, durch das AÜG nicht regulieren wollte. Es bestehen auch erhebliche Zweifel, ob dies rechtlich überhaupt möglich wäre.

Die zuletzt geänderten fachlichen Weisungen sind insoweit überraschend, als sie von diesem bisherigen Verständnis Abstand nehmen. Betreffend die angesprochenen Auslandssachverhalte formuliert die Bundesagentur für Arbeit entgegen der dargestellten traditionellen Sichtweise wie folgt (Hervorhebung durch Verf.):

*Erlaubnisrechtlich ist entscheidend, ob die Überlassung Inlandsbezug aufweist. Das ist bei ortsunabhängigen Arbeitsleistungen regelmäßig der Fall, wenn die Überlassung vom Inland aus erfolgt **oder der Leiharbeitnehmer virtuell für einen inländischen Entleiher tätig wird.***

Ein hinreichender Inlandsbezug ist nach dem Verständnis der BA also bereits dann gegeben, wenn die Arbeitsleistung im Inland verwertet wird – völlig unabhängig davon, wo die leistende Person sich physisch befindet.

Hinsichtlich des beispielhaften, ausschließlich in Indien lebenden und arbeitenden Programmierers erachtet die BA sich also nunmehr für zuständig.

Rechtliche Auswirkungen

Problematisch hieran sind dabei nicht die Folgen für das indische Unternehmen, bei welchem der Programmierer angestellt ist – diese werden sich letztlich nicht durchsetzen lassen.

Eine Gefahr besteht aber für deutsche Unternehmen, die Leistungen aus dem Ausland beziehen: Erfolgt eine erlaubniswidrige Überlassung, wird die Bundesagentur, sofern sie ihre neuen Regeln ernst nimmt, nach § 16 Abs. 1 AÜG ein Bußgeld bis zu 30.000 € gegen das deutsche Entleiherunternehmen verhängen.

Ausblick

Es kann sich angesichts des fragwürdigen Rechtsverständnisses der BA lohnen, gegen entsprechende Bußgeldbescheide vorzugehen. Die fachlichen Weisungen sind als rein behördeninterne Regelungen für

die Gesetzesauslegung durch die Gerichte nicht verbindlich. Sobald die ersten Streitigkeiten über verhängte Bußgelder bei den Verwaltungsgerichten ankommen, wird sich zeigen, inwieweit die BA mit ihren neuen fachlichen Weisungen überzeugt.

Die Änderung wirft ein Schlaglicht darauf, wie ernst es den zuständigen Ministerien mit dem Ziel der Bürokratieentlastung wirklich ist. Die behördliche Erweiterung des Kontrollrahmens für Fremdpersonaleinsatz kann den Einkauf von Dienstleistungen zu vertretbaren Kosten erschweren. Wenn Leistungen nicht rechtssicher aus dem Ausland bezogen werden können, stellt dies einen Standortnachteil für hier ansässige Unternehmen dar. Betroffen sind dabei vor allem digitale und agile Unternehmen, etwa aus dem Bereich der Informationstechnologie.



Neues vom Gesetzgeber

Das neue Selbstbestimmungsgesetz – Auswirkungen auf die Arbeitswelt

Der Bundestag hat am 12. April 2024 in zweiter und dritter Lesung dem Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG) zugestimmt. Das Gesetz ist am 1. November 2024 in Kraft getreten und hat das bisherige „Transsexuellengesetz“ abgelöst. Nunmehr ist es für transgeschlechtliche, intergeschlechtliche und nicht-binäre Personen wesentlich einfacher, ihren Geschlechtseintrag und Vornamen im Personenstandsregister zu ändern. Dies hat auch Auswirkungen auf die arbeitsrechtliche Praxis.

Anpassung der Personalakte

Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, dass seine Personalakten ordnungsgemäß geführt werden und auch die Arbeitnehmerdaten für die Gehaltsabrechnung zutreffend sind. Bei geändertem Geschlecht und geändertem Vornamen ist er nach dem Grundsatz der Datenrichtigkeit (Art. 16 DSGVO) – jedenfalls auf Aufforderung – verpflichtet, die Stammdaten in der Personalakte entsprechend anzupassen. Frühere Eintragungen in der Personalakte, z.B. im Rahmen von Abmahnungen müssen hingegen nicht angepasst werden. Die Änderungen im Personenstandsregister wirken in die Zukunft, nicht für die Vergangenheit. Frühere Dokumente werden daher nicht nachträglich unrichtig.

Rechtswidrige Offenbarung des früheren Geschlechtseintrags

Arbeitgeber dürfen gem. § 13 SGG die frühere Geschlechtsangabe und den früheren Vornamen ohne Zustimmung der betroffenen Personen nicht ausforschen oder Dritten gegenüber mitteilen.

Dokumente, die zur Vorlage bei Dritten erstellt werden, wie Arbeitszeugnisse, sind entsprechend zu ändern und erneut auszustellen. Andernfalls würde der frühere Geschlechtseintrag rechtswidrig offenbart, was mit einem Bußgeld von bis zu EUR 10.000 bedroht ist (§ 14 SGG). Die betroffene Person muss die Originaldokumente vorlegen. Diese werden sodann von der Arbeitgeberseite eingezogen, für ungültig erklärt und mit geänderten Daten neu ausgestellt (§ 10 Abs. 2 SGG). Kann das zu ändernde Dokument nicht vorgelegt werden, muss die betroffene Person an Eides statt versichern, dass sie weder im Besitz des Dokumentes ist noch Kenntnis von dessen Verbleib hat.

Im laufenden Arbeitsverhältnis müssen dienstliche E-Mail-Adressen, Signaturen o.ä. geändert werden, wenn sie einen Rückschluss auf das Geschlecht zulassen. Hier ist es etwa denkbar, eine Form zu wählen, die den Vornamen verbirgt und somit keine Rückschlüsse auf das Geschlecht ermöglicht.

Entgelttransparenz

Das Selbstbestimmungsgesetz wirkt sich auch auf die Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) aus. § 3 EntgTranspG regelt das Gebot der Entgeltgleichheit, also die Verpflichtung, gleiche und gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht gleich zu

bezahlen. Zur Überprüfung der Einhaltung dieses Gebots haben Beschäftigte einen Auskunftsanspruch (§ 10 EntgTranspG). Als Vergleichsgruppe dient dabei immer das jeweils andere Geschlecht, das sich bei einer Änderung des Geschlechtseintrags ebenfalls ändert.

Einer Entgeltdiskriminierung nicht-binärer Personen lässt sich mit dem Mitteln des EntgTranspG derzeit nicht begegnen. Gegenwärtig liegt dem EntgTranspG ein binärer Geschlechterbegriff zugrunde. Es zielt allein auf die Beseitigung des Einkommensgefälles zwischen Männern und Frauen (§ 1 EntgTranspG).

Zugangsrecht zu geschlechtsspezifischen Sanitäreinrichtungen

Mit der Änderung des Geschlechtseintrags im Personenstandsregister steht das Geschlecht im Rechtssinne (weiterhin) fest. Nach der Änderung muss trans* Personen daher der Zugang zu den jeweils geschlechtsspezifischen Einrichtungen wie Umkleieräumen oder Sanitäreinrichtungen gewährt werden. Geschieht dies nicht, wird die trans* Person wegen ihres –nunmehr im Personenstandsregister geänderten– Geschlechts benachteiligt (§§ 7, 1 AGG), was einen verschuldensunabhängigen Entschädigungsanspruch begründen kann (§ 15 Abs. 2 AGG).

Das gilt grundsätzlich nach dem Willen des Gesetzgebers auch dann, wenn sich andere Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen davon gestört fühlen, in einer geschlechtsbezogenen Einrichtung auf eine trans* Person zu treffen. Allein das subjektive Empfinden anderer Personen kann Benachteiligungen wegen des Geschlechts nicht rechtfertigen.

Ob ein Zugangsanspruch von trans* Personen auch ohne Änderung des Geschlechtseintrags besteht, ist bislang von der Rechtsprechung nicht geklärt.

Um eine Diskriminierung zu vermeiden und den Interessen aller Beteiligten gerecht zu werden, kommen z.B. in Umkleieräumen zusätzlich abgetrennte Bereiche zur Einzelnutzung für jede Person in Betracht.

Die Möglichkeit, den Geschlechtsvorbehalt für Sanitäreinrichtungen gänzlich zu streichen und diese für alle Geschlechter zu öffnen (sog. Unisex-Toilette) widerspricht dem derzeitigen Wortlaut der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und ist daher nicht ratsam. Nach der Verordnung sind Sanitäreinrichtungen und

Umkleideräume für Männer und Frauen getrennt einzurichten oder müssen eine getrennte Nutzung ermöglichen (vgl. Anh. 4.1 ArbStättV).



Neues aus der Rechtsprechung

LAG Sachsen: Fristlose Kündigung wegen unberechtigter Strafanzeigen gegen den Arbeitgeber

Die Erstattung einer Strafanzeige gegen den Arbeitgeber kann eine kündigungsrelevante erhebliche Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten sein. Dies hat das Landesarbeitsgericht Sachsen am 27. Juni 2024 (Az. 4 Sa 245/23) entschieden. Der Schutz eines Mitarbeiters, der Missstände in einem Unternehmen zum Ausdruck bringen will, erfährt dort seine Grenze, wo die offengelegten Informationen nicht mehr der Wahrheit entsprechen und dies einzig der Schädigung des Arbeitgebers dienen soll.

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit zweier außerordentlicher Kündigungen. Der 1977 geborene Kläger war seit dem 01.08.2006 bei der Beklagten als Fachangestellter für Bäderbetriebe (Schwimmmeister) beschäftigt.

Am 19.11.2021 kam es während der Spätschicht zu Unstimmigkeiten zwischen dem Kläger und einem Kollegen. Die Konfliktlösungsversuche der Vorgesetzten in einem gemeinsamen Personalgespräch scheiterten. Daraufhin machte der Kläger der

Vorgesetzten den Vorwurf, ihren Pflichten nicht nachzukommen. Anschließend war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt und befand sich in psychologischer Behandlung. Ab November 2022 forderte der Kläger die Vorgesetzte mehrfach zu einem Vier-Augen-Gespräch auf, woraufhin sie die Möglichkeit eines Sechs-Augen-Gesprächs gemeinsam mit einem weiteren Vorgesetzten anbot. Dieses lehnte der Kläger seinerseits ab.

Als Reaktion erfolgten vom Kläger diverse Drohungen gegen die Vorgesetzte und ihre Familie. Zusätzlich stellte der Kläger mehrere Strafanzeigen gegen die Vorgesetzte sowie gegen Beschäftigte und Vertreter der Beklagten, u.a. wegen Nötigung, Vorteilsnahme, Körperverletzung, übler Nachrede, Beihilfe und Verstoß gegen das Bundesdatenschutzgesetz. Darüber hinaus forderte er Dienstpläne an und missachtete ein Hausverbot. Im Stadtrat der Beklagten behauptete er eine vermeintliche „Coronaparty“ der Beklagten mit Verstoß gegen die entsprechenden Hygieneregeln. Zudem schrieb der Kläger verschiedene Einrichtungen und Personen an, in denen er wegen der gegen die Beklagten laufenden – von ihm selbst gestellten – Strafanzeigen zum Schutz der Kinder aufrief. Die Strafanzeigen hatte der Kläger unstreitig ohne tatsächliche Veranlassung und ohne rechtliche Grundlage gestellt.

Im Dezember 2022 stellte der Kläger einer, sich in Elternzeit befindlichen, Beschäftigten der Beklagten nach, sandte ihr ohne Grundlage mehrfach Nachrichten und lauerte ihr vor ihrer Haustür auf.

Wegen alledem sprach die Beklagte schließlich nach Anhörung des Personalrates gegenüber dem Kläger zwei außerordentliche fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigungen aus, gegen die der Kläger Kündigungsschutzklage erhoben hat.

Die Entscheidung des Gerichts

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht haben die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Die Kündigung sei wirksam.

Neben der Verletzung von vertraglichen Hauptpflichten könne auch die Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten an sich einen wichtigen Grund zur Kündigung iSv § 626 Abs. 1 BGB darstellen. Nach § 241 Abs. 2 BGB sei jede Partei eines Arbeitsvertrages zur Rücksichtnahme auf Rechte, Rechtsgüter und Interessen ihres

Vertragspartners verpflichtet. Verstoße ein Arbeitnehmer bei oder in Zusammenhang mit seiner Arbeit in rechtswidriger Weise gegen arbeitsvertragliche Pflichten, so verletze er in schwerwiegender Weise seine Pflicht zur Rücksichtnahme und missbrauche das in ihn gesetzte Vertrauen. Eine kündigungsrelevante erhebliche Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten könne dabei auch in der Erstattung einer Strafanzeige gegen den Arbeitgeber, Vorgesetzten oder Arbeitskollegen liegen. Das gelte insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer in der Strafanzeige wissentlich oder leichtfertig falsche Angaben gemacht habe.

Zwar dürften Arbeitnehmer – auch unternehmensöffentlich – Kritik am Arbeitgeber, ihren Vorgesetzten und den betrieblichen Verhältnissen üben und sich dabei auch überspitzt äußern. In grobem Maße unsachliche Angriffe müsse der Arbeitgeber aber nicht hinnehmen. Das LAG betont, dass die Handlungen des Klägers unverhältnismäßig seien und es an jeglicher tatsächlichen und rechtlichen Grundlage für die Strafanzeigen fehle.

In Hinblick auf die Schwere und Vielzahl der dem Kläger vorgeworfenen Verfehlungen in Form der Strafanzeigen und der öffentlich erhobenen ehrverletzenden Äußerungen sei es der Beklagten nicht zumutbar gewesen, zunächst eine Abmahnung auszusprechen oder das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Die Basis für eine weitere Zusammenarbeit sei irreparabel entfallen.

Praxishinweis

Das Urteil zeigt eine wichtige Möglichkeit des Arbeitgebers, auf unberechtigte Strafanzeigen zu reagieren und sich vor unrechtmäßigen Verleumdungen und Nachstellungen zu schützen – selbst dann, wenn das unberechtigte Verhalten im Zusammenhang mit einer psychischen Erkrankung stehen könnte.

Die grundlegenden Erwägungen des Urteils spiegeln auch die Wertungen des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) wider. Auch dort wird eine Abwägung zwischen dem Schutz von Personen, die Informationen über Rechtsverstöße erlangt haben und diese melden einerseits, sowie dem Interesse von Dritten zur Sanktionierung unrichtiger Meldungen andererseits vorgenommen. Nach § 33 Abs. 1 Nr. 2 HinSchG besteht kein Schutz, sofern die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung keinen hinreichenden Grund zu

der Annahme hatte, dass die von ihr gemeldeten oder offengelegten Informationen der Wahrheit entsprachen. Dies lässt sich auf die Rechtmäßigkeitsprüfung einer Kündigung problemlos übertragen. Der Schutz des Mitarbeiters erfährt dort seine Grenze, wo die offengelegten Informationen nicht mehr der Wahrheit entsprechen und dies nur der Schädigung des Arbeitgebers dienen soll.



Neues aus der Rechtsprechung

LAG Köln: Zurückweisung einer Kündigungserklärung

Um gegen eine Kündigung vorzugehen, müssen Arbeitnehmer innerhalb der Drei-Wochen-Frist des § 4 S. 1 KSchG Klage erheben. Wird eine einmal eingelegte Klage zurückgenommen, kann dies als Indiz dafür gewertet werden, dass der Arbeitnehmer sich gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr wehren will. Das Landesarbeitsgericht Köln (Urteil vom 02.05.2024, Az. 6 Sa 274/23) musste sich mit einer Konstellation beschäftigen, in welcher der Arbeitnehmer zuerst zu spät klagte und seine Klage sodann noch zurücknahm – die Kündigung aber gleichwohl nicht akzeptieren wollte.

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit zweier Kündigungen. Der Kläger war seit dem 01.02.2022 bei der Beklagten in Teilzeit beschäftigt. Mit Schreiben vom 19.02.2022, das dem Kläger am gleichen Tag persönlich übergeben wurde, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis „innerhalb der Probezeit“ zum 07.03.2022. In Kopie

war dem Kündigungsschreiben ein von den Geschäftsführern der Beklagten unterschriebenes weiteres Schreiben beigelegt, in dem die Beklagte ihre Beschäftigten darüber in Kenntnis setzte, dass der Filialleiter zur selbstständigen Vornahme von Einstellungen und Entlassungen in der betroffenen Filiale berechtigt sei.

Mit Schreiben vom 23.02.2022 wies der Kläger die Kündigung mangels Vorlage einer Originalvollmacht unter ausdrücklicher Berufung auf § 174 BGB zurück. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis erneut mit Schreiben vom 08.03.2022 zum 22.03.2022. Bei genauem Hinsehen konnte man erkennen, dass das Schriftbild der Unterschriften unter der ersten Kündigung und weiteren Schriftstücken von dem Schriftbild unter der zweiten Kündigung deutlich abwich.

Der Kläger hat sich mit einer seit dem 15.03.2022 beim Arbeitsgericht anhängigen Klage gegen beide Kündigungen gewandt. Nach dem Hinweis des Arbeitsgerichts, dass die Klage gegen die erste Kündigung nach dem Maßstab des § 4 KSchG zu spät erhoben worden sei und um Stellungnahme binnen drei Wochen gebeten werde, hat der Kläger den gegen die erste Kündigung gerichteten Antrag zurückgenommen.

Das Arbeitsgericht hatte die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Der Kläger ist der Ansicht, das Arbeitsgericht hätte die Regelung des § 174 S. 1 BGB nicht hinreichend berücksichtigt, denn dadurch sei die Kündigung vom 19.02.2022 unwirksam gewesen. Diese Unwirksamkeit sei laut dem Kläger weder durch eine Genehmigung gemäß § 177 BGB noch durch die Wirksamkeitsfiktion des § 7 KSchG nachträglich heilbar.

Die Entscheidung des Gerichts

Die Berufung des Klägers vor dem LAG blieb erfolglos. Der Kläger habe keinen Anspruch auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die (zweite) Kündigung vom 08.03.2022 nicht beendet ist, da das Arbeitsverhältnis bereits durch die Kündigung vom 19.02.2022 zum 07.03.2022 sein Ende gefunden habe. Mit der zweiten ausgesprochenen Kündigung habe sich das Gericht also gar nicht mehr auseinandersetzen müssen. Das stehe nach der Rücknahme des Kündigungsschutzantrags, mit dem sich der Kläger ursprünglich gegen die erste Kündigung gewandt hatte, fest. Es sei unerheblich,

ob die Kündigung unter einem formalen oder materiell-rechtlichen Mangel gelitten habe.

Jedenfalls habe der Kläger das Recht, sich auf die Unwirksamkeit der Kündigung zu berufen, nach dem Maßstab des § 242 BGB verwirkt. Der Kläger habe nicht nur die Frist des § 4 KSchG verstreichen lassen, sondern er habe zusätzlich aktiv durch die Klagerücknahme dem Gericht und der gegnerischen Prozesspartei gegenüber zum Ausdruck gebracht, dass er sich gegen die Wirksamkeit der Kündigung vom 19.02.2022 nicht mehr wehren wird. Hier würden Fristversäumnis und Klagerücknahme zusammenfallen: Das Gericht sieht in der Fristversäumnis das für die Verwirkung nach § 242 BGB erforderliche Zeitmoment und mit der Klagerücknahme das Umstandsmoment erfüllt.

Praxishinweis

Das prozessuale Verhalten des Klägers war in der Tat sehr widersprüchlich. Aus Sicht des Gerichts und der Beklagten konnte die Rücknahme des Klageantrags nur so interpretiert werden, dass der Kläger sich gegen die erste Kündigung nicht mehr wehren wollte. In diesem Zusammenhang ist insbesondere zu berücksichtigen, dass dem Kläger in dem gerichtlichen Hinweis eine Frist zur Stellungnahme eingeräumt worden war, die er aber verstreichen ließ.

Die Drei-Wochen-Frist aus § 4 KSchG ist eine prozessuale Klageerhebungsfrist mit materiell-rechtlicher Wirkung, die nicht der Disposition der Parteien unterliegt. Die Kündigungsschutzklage muss innerhalb dieser drei Wochen erhoben werden, ansonsten gilt die Kündigung gemäß § 7 KSchG als rechtswirksam. Im vorliegenden Fall hat die Rücknahme des Kündigungsschutzantrages zur Wirksamkeitsfiktion des § 7 KSchG geführt.

Das LAG ließ ausdrücklich offen, ob § 4 KSchG auch auf Fälle anwendbar ist, in denen zuvor die Kündigung gemäß § 174 BGB mangels Vorlage einer Originalvollmacht zurückgewiesen wurde. Das BAG (20.05.2021, Az. 2 AZR 596/20) hat bereits entschieden, dass auch in diesem Fall fristgerecht gem. § 4 KSchG Klage erhoben werden muss. Der Wortlaut des § 4 KSchG, der auch allgemein „andere Gründe“ umfasst, steht dem nicht entgegen. Auch der Sinn und Zweck der Norm, für alle Fälle der Rechtsunwirksamkeit einer arbeitgeberseitigen Kündigung eine einheitliche Klagefrist zu

schaffen, spricht dafür. Arbeitnehmer sollten daher unbedingt auch bei unklaren Vertretungsverhältnissen auf eine zügige Klageerhebung achten.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



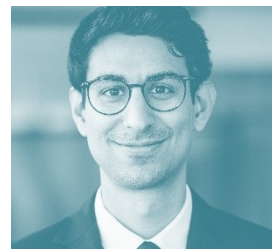
Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzcel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de