

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 mechanical arm. Below it, another gear is partially visible, resting on a surface. The background is filled with various pieces of industrial machinery, including conveyor belts and structural frames, all slightly out of focus. The overall lighting is bright, with some reflections on the metallic surfaces.

**LOSCHELDER**

**Newsletter Arbeitsrecht  
Juli 2025**

## **Inhalt**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**LAG Baden-Württemberg zur Kündigungserklärungsfrist:  
Anhörung während Urlaub erforderlich**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**EuGH: Arbeitszeiterfassungspflicht auch für Hausangestellte**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**BAG: Keine Inhaltskontrolle eines vollständig in Bezug  
genommenen Tarifvertrages**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**Sexismus gegen Männer? – LAG Köln lässt Kläger mit AGG-  
Klage abblitzen**

## Neues aus der Rechtsprechung

### LAG Baden-Württemberg zur Kündigungserklärungsfrist: Anhörung während Urlaub erforderlich

*Soll der Arbeitnehmer vor dem Ausspruch einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung angehört werden, muss dies innerhalb einer kurzen Frist erfolgen. Sie darf im Allgemeinen nicht mehr als eine Woche betragen; dieser Zeitraum darf nur bei Vorliegen besonderer Umstände überschritten werden. Ein Urlaub ist kein besonderer Grund dafür, die Anhörung nicht innerhalb einer Woche einzuleiten. Dies hat das LAG Baden-Württemberg in einem Urteil vom 12.12.2024 (Az. 12 Sa 25/24) entschieden.*

#### Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung.

Der ordentlich unkündbare Kläger war seit September 2006 bei der Beklagten beschäftigt. Am 27.04.2023 erlangte die Beklagte Kenntnis von den seitens eines Kollegen gegen den Kläger erhobenen Vorwürfen der sexuellen Belästigung. Zu diesem Zeitpunkt befand sich der Kläger bereits seit zwei Tagen in einer insgesamt fünftägigen Ruhezeit, an die sich unmittelbar ein dreiwöchiger Urlaub (02.05.2023 bis 21.05.2023) anschloss. Unmittelbar nach Rückkehr des Klägers aus dem Urlaub am 22.05.2023 lud ihn die Beklagte zu einem Personalgespräch am Folgetag ein, um ihn zu den Vorwürfen anzuhören. Dem Kläger wurde sodann eine Wochenfrist zur schriftlichen Äußerung eingeräumt. Der Kläger bestritt die Vorwürfe. Am 02.06.2023 hörte die Beklagte den Betriebsrat zur beabsichtigten, außerordentlichen fristlosen Kündigung an. Sie kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 06.06.2023 außerordentlich fristlos sowie hilfsweise außerordentlich mit sozialer Auslauffrist.

Der Kläger ist der Meinung, mangels Vorliegens eines wichtigen Grundes sei die Kündigung unwirksam. Außerdem habe die Beklagte die Kündigungserklärungsfrist nach § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten. Die Beklagte sei gehalten gewesen, eine Aufklärung des Sachverhalts unverzüglich nach Kenntniserlangung einzuleiten. Dies habe sie versäumt.

Die Beklagte meint, die Kündigungserklärungsfrist sei durch die Ruhezeit bzw. den sich hieran anschließenden Urlaub des Klägers bis zum 22.05.2023 gehemmt gewesen.

Das ArbG hat der Klage stattgegeben.

### **Die Entscheidung des Gerichts**

Die gegen das erstinstanzliche Urteil eingelegte Berufung der Beklagten blieb erfolglos. Die Kündigung sei unwirksam, weil die Beklagte die zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist nach § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten habe.

Gemäß § 626 Abs. 2 S. 2 BGB beginnt die Kündigungserklärungsfrist mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erlangt.

Die Beklagte hatte unstreitig bereits am 27.04.2023 Kenntnis von den gegen den Kläger erhobenen Vorwürfen erlangt. Daher sei die Kündigungserklärungsfrist im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung am 06.06.2023 bereits verstrichen gewesen.

Die Kündigungserklärungsfrist sei nicht durch die Ruhezeit bzw. den sich hieran anschließenden Urlaub des Klägers bis zum 22.05.2023 gehemmt gewesen.

Zwar könne der Kündigungsberechtigte, der nur Anhaltspunkte für einen Sachverhalt hat, der zur außerordentlichen Kündigung berechtigen könnte, nach pflichtgemäßem Ermessen weitere Ermittlungen anstellen, ohne dass die Frist des § 626 Abs. 2 S. 1 BGB zu laufen beginne. Dies allerdings nur so lange, wie er aus verständigen Gründen mit der gebotenen Eile Ermittlungen durchführt, die ihm eine umfassende und zuverlässige Kenntnis des Kündigungssachverhalts und der Beweismittel verschaffen sollen.

Soll der Kündigungsgegner vor Ausspruch der Kündigung angehört werden, müsse dies innerhalb einer kurzen Frist erfolgen. Diese dürfe grundsätzlich nicht mehr als eine Woche betragen und nur bei Vorliegen besonderer Umstände überschritten werden. Ein Urlaub sei kein besonderer Grund dafür, die Anhörung des Kündigungsgegners nicht innerhalb einer Woche einzuleiten.

Zur Wahrung der Kündigungserklärungsfrist sei die Beklagte gehalten gewesen, den Kläger im laufenden Urlaub zu kontaktieren, um ihm Gelegenheit zu geben, hinreichend zeitnah zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen.

## Praxishinweis

Es ist Angelegenheit des Arbeitgebers, die Ermittlungen nach Kenntnis von für die Kündigung maßgebenden Tatsachen gegen den Kündigungsgegner unverzüglich einzuleiten. Danach bleibt es die Entscheidung des Arbeitnehmers, ob er in Urlaub oder Krankheit an Aufklärungsmaßnahmen mitwirkt oder nicht. Dem Arbeitnehmer sollte eine angemessene kurze Frist für die Mitteilung gesetzt werden, ob er zu einer Anhörung auch während seines Urlaubs zur Verfügung steht. Sofern der Arbeitnehmer während des Urlaubs die Mitwirkung verweigert oder sich gar nicht äußert, sollte vorsorglich innerhalb der Frist gekündigt werden.



## Neues aus der Rechtsprechung

### **EuGH: Arbeitszeiterfassungspflicht auch für Hausangestellte**

*Auch private Haushalte müssen die Arbeitszeit von Hausangestellten erfassen. Eine nationale Ausnahme, die das verhindert, verstößt gegen EU-Recht – und kann zudem Frauen mittelbar diskriminieren. Die Entscheidung des EuGH (Az. C-531/23) hat auch Signalwirkung für die nationale Umsetzungspflicht und die Praxis der Arbeitszeiterfassung in Deutschland.*

#### **Der Sachverhalt**

Eine Hausangestellte klagte in Spanien gegen ihren privaten Arbeitgeber auf Abgeltung von Urlaubstagen und Überstunden, konnte aber mangels Arbeitszeiterfassung – gestützt auf eine nationale Ausnahmeregelung für private Hausangestellte – die Anzahl ihrer tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden nicht beweisen. Das erstinstanzliche Gericht wies die Klage ab. Das Berufungsgericht bezweifelte die Vereinbarkeit dieser Ausnahmeregelung mit dem EU-Arbeitszeitrecht und legte dem EuGH eine Vorlagefrage vor.

#### **Die Entscheidung des Gerichts**

Der EuGH stellt einen Verstoß der spanischen Ausnahmeregelung gegen die europäische Arbeitszeit-Richtlinie fest und bestätigt damit seine seit 2019 bestehende Rechtsprechungslinie (sog. *CCOO-Entscheidung*): Zwar schreibe die Richtlinie selbst keine konkreten Maßnahmen vor. Damit Arbeitnehmer ihre Rechte auf Mindestruhezeiten aus der RL 2003/88 i.V.m. Art. 31 Abs. 2 GRCh aber in der Praxis effektiv durchsetzen können, sei die Einführung eines Systems unerlässlich, mit dem objektiv und verlässlich die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden erfasst werden können. Der Umsetzungsspielraum der EU-Mitgliedsstaaten beschränke sich insoweit auf die konkreten Modalitäten der unbedingt einzuführenden Zeiterfassungspflicht für Arbeitgeber.

Weil Hausangestellte in der Praxis überwiegend Frauen seien, liege zugleich eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor. Eine solche sei nur zulässig, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt werde und die Regelung geeignet und erforderlich sei, dieses Ziel systematisch zu verfolgen. Im konkreten Fall lagen dem EuGH keine Angaben zu einem solchen Ziel vor – es

bleibt daher Sache des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob eine Rechtfertigung vorliegt.

### **Praxishinweis**

Die Tatsache, dass der nationale Gesetzgeber seiner Umsetzungspflicht bisher noch nicht nachgekommen ist, schützt deutsche Arbeitgeber nicht. Das BAG leitet in seiner Grundsatzentscheidung im Jahr 2022 eine unbedingte Pflicht zur Arbeitszeiterfassung aus § 3 ArbSchG her. Im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung von April 2025 wurde zudem erneut die Einführung einer verbindlichen elektronischen Arbeitszeiterfassung angekündigt. Es sind Übergangsfristen für kleine und mittlere Unternehmen vorgesehen, um die Umsetzung zu erleichtern. Es ist außerdem davon auszugehen, dass – anknüpfend an den Referentenentwurf aus dem Jahr 2023 – flächendeckend eine *elektronische* Arbeitszeiterfassung vorgeschrieben werden wird (ausgenommen Kleinbetriebe). Damit wäre der klassische Stundenzettel passé. Unternehmen sollten sich auf die bevorstehenden Änderungen vorbereiten und geeignete Systeme zur Arbeitszeiterfassung implementieren.



## Neues aus der Rechtsprechung

### **BAG: Keine Inhaltskontrolle eines vollständig in Bezug genommenen Tarifvertrages**

*Tarifverträge sind nach § 310 Abs. 4 S. 1 BGB von der Inhaltskontrolle ausgenommen. Das Kontrollprivileg setzt eine Inbezugnahme der Gesamtheit der Regelungen des einschlägigen Tarifvertrages voraus. Erst die Gesamtheit der Regelungen begründet die für die Bereichsausnahme erforderliche Vermutung der Angemessenheit. Einer Inbezugnahme des gesamten Tarifwerks bedarf es aber nicht (BAG vom 29.01.2025 - Az. 4 AZR 83/24).*

#### **Der Sachverhalt**

Die Parteien streiten über Entgeltansprüche des Klägers.

Der nicht tarifgebundene Kläger war bei der Beklagten (Mitglied von Hessenmetall), beschäftigt. Der Arbeitsvertrag formulierte nach Hinweis auf das AT-Bruttogehalt und die Kündigungsfrist:

*„Sämtliche weiteren Vertragsbestandteile, wie Urlaubsanspruch, Urlaubsgeld, Sonderzahlung etc. richten sich nach den tarifrechtlichen Bestimmungen des Manteltarifvertrages der Hessischen Metallindustrie.“*

Entsprechend den Regeln eines firmenbezogenen Sanierungstarifvertrages behielt die Beklagte insgesamt 7.459,70 € vom Gehalt des Klägers bis Mitte des Jahres 2021 ein. Dieses Entgelt machte der Kläger erstmals am 01.09.2022 geltend. Die Beklagte berief sich auf den Verfall gem. § 29 Ziff. 1 b des Manteltarifvertrages für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen (MTV), wonach „alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit“ geltend gemacht werden müssen und ansonsten deren Geltendmachung ausgeschlossen ist.

Der Kläger ist der Ansicht, die Ausschlussfristregelung sei nicht wirksam in Bezug genommen und unklar gem. § 305 c Abs. 2 BGB.

Das LAG hat die Klage abgewiesen.

#### **Die Entscheidung des Gerichts**

Die Revision des Klägers war erfolgreich. Das BAG verwies die Sache an das LAG zurück. Der Anspruch des Klägers sei begründet, soweit nicht die Ausschlussfrist nach dem MTV greift. Der Arbeitsvertrag

nehme den MTV – soweit keine besonderen Regelungen im Arbeitsvertrag getroffen seien – umfassend und damit auch die Ausschlussfristenregelung in Bezug.

Die Bezugnahme Klausel sei auch weder nach ihrem äußeren Erscheinungsbild noch nach den sonstigen Umständen i.S.d. § 305 c Abs. 1 BGB überraschend. Dynamische Verweisungen seien weit verbreitet und die Bezugnahme sei auch gut erkennbar. Die Klausel sei schließlich nicht intransparent i.S.d. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

Das LAG habe jedoch zu Unrecht angenommen, die in Bezug genommenen Regelungen des MTV seien „wegen § 310 Abs. 4 BGB nicht Inhalt einer AGB-Kontrolle“. Das Kontrollprivileg für Tarifverträge nach § 310 Abs. 4 Satz 3 i.V.m. § 307 Abs. 2 BGB setze eine Inbezugnahme der Gesamtheit der Regelungen des einschlägigen Tarifwerkes voraus. Erst die Gesamtheit der Regelungen eines Tarifvertrages begründe die Vermutung, dass dieser die divergierenden Interessen angemessen ausgleicht. Eine Inbezugnahme des gesamten Tarifwerkes sei hingegen nicht erforderlich.

Das LAG müsse daher prüfen, ob die Parteien den gesamten MTV in Bezug genommen haben.

### **Praxishinweis**

Das BAG bestätigt, dass eine Inhaltskontrolle nur ausscheidet, wenn einschlägige Tarifverträge arbeitsvertraglich einschränkungslos und in ihrer Gesamtheit in Bezug genommen sind.

Arbeitgeber sollten erwägen, auf den MTV insgesamt zu verweisen, und etwaige Abweichungen in parallelen, konkretisierenden Schreiben etwa zum Gehalt, zum Urlaub oder zur Kündigungsfrist festzulegen. Soll das für den Arbeitgeber jeweils geltende Tarifrecht vollständig individualvertraglich zur Anwendung kommen, müssen die Arbeitsvertragsparteien das in der Bezugnahme Klausel eindeutig zum Ausdruck bringen, etwa durch die Formulierung, wonach „die für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge“ maßgebend sind, also die Gesamtheit der Tarifverträge in Bezug genommen ist.



## Neues aus der Rechtsprechung

### Sexismus gegen Männer? – LAG Köln lässt Kläger mit AGG-Klage abblitzen

*Der Kläger fühlte sich wegen seines Geschlechts benachteiligt – und verlangte eine sechsstellige Entschädigung. Das Gericht winkt ab: Für eine Beweislastumkehr nach § 22 AGG braucht es mehr als nur ein Gefühl.*

#### Sachverhalt

Der Kläger war befristet als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule tätig und promovierte dort. Nach persönlichen Konflikten mit Kolleginnen, insbesondere einer engen Bekanntschaft, kam es zu wechselseitigen Vorwürfen, Strafanzeigen und arbeitsrechtlichen Maßnahmen gegen ihn. Der Kläger sah sich aufgrund seines Geschlechts und später wegen einer anerkannten Behinderung diskriminiert und ausgegrenzt. Er verlangte Entschädigung und Schadensersatz nach § 15 AGG. Das Arbeitsgericht (ArbG) Siegburg hat einen Anspruch mangels Diskriminierung verneint, woraufhin der Kläger in Berufung gegangen ist.

#### Entscheidung des Gerichts

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat das Urteil des ArbG bestätigt und die Berufung zurückgewiesen. Nach § 15 Abs. 1 AGG ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Schaden zu ersetzen, der durch einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 AGG entstanden

ist. Einer der in §§ 1 und 7 AGG genannten Diskriminierungsgründe ist das Geschlecht.

Da Arbeitnehmer eine Diskriminierung häufig nur schwer direkt beweisen können, sieht § 22 AGG eine Beweiserleichterung vor: Es genügt, wenn der Arbeitnehmer Indizien darlegt, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen. In diesem Fall kehrt sich die Beweislast um, und der Arbeitgeber muss den Vollbeweis dafür führen, dass entweder keine Ungleichbehandlung stattgefunden hat oder sachliche Gründe für diese vorlagen.

Im vorliegenden Fall ist dem Kläger der Nachweis solcher Indizien jedoch nicht gelungen. Die bloße Gleichzeitigkeit eines nach §§ 1, 7 AGG verbotenen Unterscheidungsmerkmals (z. B. das Geschlecht) und einer nachteiligen Behandlung reiche nicht aus, um eine Diskriminierung im Sinne des § 22 AGG zu vermuten. Eine Beweislastumkehr wird dadurch nicht ausgelöst.

### **Praxistipp**

Gerade das Diskriminierungsmerkmal „Geschlecht“ zeigt exemplarisch, wie sorgfältig mit § 22 AGG umzugehen ist: Da jede Person – ob mit männlichem, weiblichem, diversem Geschlecht oder ohne Geschlechtseintrag – ein geschlechtsbezogenes Merkmal aufweist, könnte theoretisch jede Ungleichbehandlung als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgelegt werden. Das AGG schützt jedoch nicht vor jeder Ungleichbehandlung, sondern nur vor solchen, die sachlich nicht gerechtfertigt und an einem in § 1 AGG genannten Merkmal orientiert sind. Deshalb genügt es für § 22 AGG nicht, sich allein auf die Existenz eines Geschlechtsmerkmals zu berufen. Erforderlich sind konkrete Umstände, die eine Diskriminierung überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen.

Die Entscheidung stärkt die Verteidigungsposition von Arbeitgebern gegenüber pauschalen oder unsubstantiierten Diskriminierungsvorwürfen.

## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.  
+49 221 65065-129  
[sebastian.kruells@loschelder.de](mailto:sebastian.kruells@loschelder.de)



Dr. Baris Güzcel  
+49 221 65065-129  
[baris.guezel@loschelder.de](mailto:baris.guezel@loschelder.de)



Dr. Moritz Waltermann  
+49 221 65065-129  
[moritz.waltermann@loschelder.de](mailto:moritz.waltermann@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](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)