

## Neues aus der Rechtsprechung

### Zwei-Wochen-Frist: Kein Abwarten bis zum Urlaubsende

*Erfährt ein Arbeitgeber von einem schwerwiegenden Pflichtverstoß eines Arbeitnehmers, darf er mit der Sachverhaltsaufklärung nicht bis zum Ende des Erholungsurlaubs des Betroffenen warten. Er muss vielmehr innerhalb einer angemessenen Frist versuchen, den Arbeitnehmer auch während des Urlaubs zu kontaktieren. Unterlässt er dies, beginnt die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB zu laufen – mit der Folge, dass eine später ausgesprochene außerordentliche Kündigung verfristet ist. Das hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt und dabei die für die krankheitsbedingte Abwesenheit entwickelten Grundsätze ausdrücklich auf den Erholungsurlaub übertragen (BAG, Urteil vom 04.12.2025, Az. 2 AZR 55/25).*

#### Der Sachverhalt

Der Kläger war seit 2006 bei einem Eisenbahnunternehmen als Zugchef und Fachvermittler für Auszubildende beschäftigt. Sein Arbeitsverhältnis war aufgrund tarifvertraglicher Regelungen ordentlich nicht mehr kündbar. Die Arbeitgeberin hatte ihm ein Diensthandy überlassen; während der Ruhezeiten und des Urlaubs bestand keine Pflicht, darüber erreichbar zu sein.

Am 24.04.2023 war der Kläger gemeinsam mit einem Kollegen im Zugdienst eingesetzt. Am 27.04.2023 erhob dieser Kollege gegenüber der Arbeitgeberin den Vorwurf, der Kläger habe ihn während der Fahrt sexuell belästigt. Zu diesem Zeitpunkt befand sich der Kläger bereits seit dem 25.04.2023 in Ruhezeit, die bis zum 01.05.2023 andauerte. Unmittelbar daran schloss sich genehmigter Erholungsurlaub bis einschließlich 21.05.2023 an.

Die Arbeitgeberin unternahm während der gesamten Abwesenheit des Klägers keinen Versuch, ihn zu kontaktieren. Erst nach seiner Rückkehr konfrontierte sie ihn mit Schreiben vom 22.05.2023 mit den Vorwürfen und lud ihn für den Folgetag zu einem Personalgespräch ein. Am 23.05.2023 erklärte der Kläger, sich nur schriftlich äußern zu wollen. Die Arbeitgeberin verlängerte die Äußerungsfrist auf seinen Wunsch bis zum 30.05.2023. An diesem Tag wies er die Vorwürfe zurück. Am 02.06.2023 hörte die Arbeitgeberin den Betriebsrat an, der

sich am 05.06.2023 abschließend befasste. Die außerordentliche Kündigung (fristlos, hilfsweise mit Auslauffrist) ging dem Kläger am 06.06.2023 zu.

### **Die Entscheidung des Gerichts**

Das BAG bestätigte die Entscheidungen der Vorinstanzen (ArbG Karlsruhe und LAG Baden-Württemberg), die die Kündigung wegen Versäumung der Frist des § 626 Abs. 2 BGB für unwirksam erachtet hatten.

Die Kündigungserklärungsfrist beginne, sobald der Kündigungsrechte eine zuverlässige und hinreichend vollständige Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen habe. Solange er aus verständigen Gründen mit der gebotenen Eile Ermittlungen durchführe, werde der Fristlauf nicht ausgelöst. Die Anhörung des Arbeitnehmers müsse dabei aber innerhalb einer kurzen Frist – regelmäßig nicht mehr als einer Woche – erfolgen; besondere Umstände könnten eine Überschreitung rechtfertigen.

Der Senat stellte fest, dass die für die krankheitsbedingte Abwesenheit des Arbeitnehmers entwickelten Grundsätze auf den Erholungsurlaub zu übertragen seien. Wie bei einer Erkrankung seien die widerstreitenden Interessen und Obliegenheiten abzuwägen: Einerseits die Gewährleistung des Erholungszwecks, andererseits das aus § 626 Abs. 2 BGB folgende Gebot rascher Sachverhaltsaufklärung. Der Erholungszweck könne die Kontaktaufnahme zeitweilig einschränken, stelle aber keinen absoluten Hinderungsgrund dar.

Weder das Bundesurlaubsgesetz noch Art. 31 Abs. 2 GRCh oder Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG) enthielten ein Verbot der Kontaktaufnahme mit dem Arbeitnehmer während des Erholungsurlaubs. Das Unionsrecht kenne bisher kein „Recht auf Nichterreichbarkeit“. Ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH sei nicht erforderlich, da die Rechtslage im Sinne eines *acte clair* offenkundig sei.

Dem Arbeitnehmer bleibe es überlassen, ob und wie er auf einen Kontaktversuch reagiere. Erreiche der Arbeitgeber ihn nicht oder lehne der Arbeitnehmer unter Hinweis auf seinen Urlaub eine Äußerung ab, lägen regelmäßig besondere Umstände vor, die ein weiteres Zuwarten rechtfertigten. Im vorliegenden Fall habe die Arbeitgeberin aber nicht einmal einen Kontaktversuch unternommen. Das Ab-

warten der mehr als dreiwöchigen Abwesenheit – obwohl eine Kommunikation per Diensthandy oder Post an die Privatanschrift möglich gewesen wäre – sei nicht mehr hinnehmbar gewesen. Die schlichte Untätigkeit habe den Fristbeginn nicht gehemmt.

### **Praxishinweis**

Die Entscheidung verdeutlicht die Zwickmühle, in der sich Arbeitgeber befinden können: Einerseits herrscht in vielen Unternehmen das verbreitete Verständnis, Arbeitnehmer während des Urlaubs „in Ruhe zu lassen“. Andererseits läuft die strenge Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB – und das BAG stellt nun unmissverständlich klar, dass letztere Vorrang hat. Ein vermeintliches „Recht auf Nichterreichbarkeit“ besteht nach geltendem nationalem und europäischem Recht nicht.

In der Praxis bedeutet dies: Erlangt ein Arbeitgeber während der Urlaubsabwesenheit eines Arbeitnehmers Kenntnis von einem schwerwiegenden Pflichtverstoß, muss er innerhalb einer angemessenen Frist zumindest versuchen, den Betroffenen zu erreichen – sei es per Telefon, E-Mail, Messenger oder postalisch an die Privatanschrift. Starre Fristen für diesen Kontaktversuch gibt es nicht; das BAG betont die Einzelfallbetrachtung. Bei einer längeren Abwesenheit von mehreren Wochen wird man einen Kontaktversuch aber jedenfalls deutlich vor Ablauf der Zwei-Wochen-Frist unternehmen müssen.

Entscheidend ist: Reagiert der Arbeitnehmer nicht oder verweigert er unter Hinweis auf seinen Urlaub eine Stellungnahme, liegen „besondere Umstände“ im Sinne der Rechtsprechung vor. Der Arbeitgeber darf dann das Urlaubsende abwarten, ohne dass die Frist zu laufen beginnt. Unterlässt er aber jeglichen Kontaktversuch, riskiert er – wie im entschiedenen Fall – die Verfristung der außerordentlichen Kündigung.

## 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)



Dr. Patrick Baumann  
+49 221 65065-233  
[patrick.baumann@loschelder.de](mailto:patrick.baumann@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)