

Klausur Nr. 1719

Arbeitsrecht

(Bearbeitungszeit: 5 Stunden)

Am 14. Juli 2026 sucht Frau Bella Grigic Rechtsanwältin Nora Nebel in deren Kanzlei in (...) Augsburg, Masurenstraße 288, auf und erklärt Folgendes:

„Frau Rechtsanwältin, ich brauche ihre Hilfe u.a. wegen der Kündigungsschutzklage eines bisherigen Mitarbeiters meiner Firma. Ich bin die Alleingeschäftsführerin der Barovic GmbH, die ein Serviceunternehmen für diverse Dienstleistungen, wie Haustechnik, Renovierungsarbeiten, u.a. mit Sitz in der Fürstenstraße 14 in (...) Augsburg betreibt. Gesellschafterin dieser GmbH bin ich allerdings nicht.

Der einzige Betrieb der GmbH hat derzeit elf Beschäftigte inklusive des Klägers, davon allerdings einige in Teilzeit. Details dazu finden Sie in unserer Klageerwidernng. Ein Betriebsrat besteht nicht.

Meine Firma ist von Herrn Moritz Krähe mit einer unberechtigten Klage gegen zwei von mir ausgesprochene Kündigungen seines Arbeitsverhältnisses überzogen worden. Die Klage wurde mir am 2. Juni 2026 zugestellt.

Da der Kläger seine Klage ohne anwaltliche Vertretung einreichte und ich keine Zweifel an der Wirksamkeit meiner Kündigungen hatte, habe ich seiner unmittelbaren Vorgesetzten Tanja Telzl den Auftrag erteilt, einen Entwurf einer Klageerwidernng zu fertigen, den ich dann in leicht überarbeiteter Form unterschrieben und so abgeschickt habe. Nun hat der Kläger aber nachträglich doch einen Anwalt eingeschaltet, der diesen Schriftsatz vom 8. Juli 2026 fertigte. Dieser Anwaltsschriftsatz wurde mir am 10. Juli 2026 zugestellt. Dadurch kam ich zu dem Schluss, dass ich mich nun besser auch vertreten lassen sollte, wobei mir der Rat gegeben wurde, ich solle mich von einem Spezialisten für Arbeitsrecht wie Ihnen vertreten lassen und nicht – wie es mein Bekannter formulierte – von einem „Feld-Wald-und-Wiesenanwalt“.

Wie Sie meiner Klageerwidernng entnehmen können, hatte ich dem Kläger zunächst ordentlich und mit Kündigungsfrist wegen seiner Unzulänglichkeiten und einer ganzen Reihe von Pflichtverletzungen gekündigt. Diese Regelübertretungen mögen geringfügig sein, aber nach meinem Bauchgefühl und dem seiner Vorgesetzten zeigen sie einfach eine falsche Einstellung zur Arbeit, die im Laufe der Zeit wohl kaum besser werden wird. Das kann sich ein kleiner Betrieb wie der unsrige nicht leisten, weder finanziell noch von der Auswirkung auf die Motivation der Kolleginnen und Kollegen her.

Warum eine ordentliche Kündigung vollständig ausgeschlossen sein soll, wie der Kläger und sein Anwalt offenbar meinen, will mir gar nicht in den Kopf. Wir haben die Kündbarkeit trotz der Befristung doch ausdrücklich vereinbart, warum soll das dann unwirksam sein? Die Verkürzung der Kündigungsfrist während der Probezeit vereinbaren wir immer so, das hat ein früherer Anwalt damals in den Musterarbeitsvertrag reingeschrieben und soll nach meinem Wissen nach dem Gesetz in der Probezeit ausdrücklich erlaubt sein. Noch weniger verstehe ich aber, dass diese Verkürzung der Kündigungsfrist eine Auswirkung haben soll auf die Frage, ob die Kündigung vor Ablauf der Befristung überhaupt möglich ist. Das ist doch ein ganz anderes, viel

weitreichenderes Thema, sodass es doch logisch ist, das immer getrennt zu betrachten. Dies muss doch umso mehr gelten, als wir bei Erklärung der jetzt streitigen Kündigung von der im Vertrag vereinbarten sehr kurzen Kündigungsfrist gar nicht Gebrauch gemacht haben, sondern – wohl durch ein Versehen, aber sicher weiß ich das gar nicht mehr – eine längere Kündigungsfrist auf das Ende des nachfolgenden Monats gewählt haben.

Auch die nachfolgende fristlose Kündigung vom 19. Mai 2026 halte ich für berechtigt. Diese habe ich aus ganz eindeutigen Gründen erklärt. Der Kerl liefert in unerträglicher Weise sexuelle Belästigungen seiner Kolleginnen, wobei ich die wirklich großen Sachen erst nach der ordentlichen Kündigung so richtig mitbekommen habe. Blöde Sprüche hatte er schon immer drauf, und irgendwie scheint er gar nicht zu merken, wie unbeliebt und lächerlich er sich damit macht. In der letzten Zeit hat er es jetzt aber eindeutig übertrieben. Aber das können Sie ja in meiner Erwiderung, die ich an das Gericht geschrieben haben, genauer nachlesen. Eine hilfsweise ordentliche Kündigung haben wir hier nicht – wie wir es sonst tun – auch noch erklärt, weil uns das wegen der vorherigen ordentlichen Kündigung ziemlich sinnlos erschien.

Seine Zahlungsklage halte ich schon deswegen für unberechtigt, weil er nach dem Tag der Übergabe der Kündigung – bis dahin habe ich bezahlt – nicht mehr gearbeitet hat. Außerdem habe ich erst jetzt nach Lektüre des Anwaltsschriftsatzes gesehen, dass der frühere Anwalt des Unternehmens da irgendeine Klausel in den Musterarbeitsvertrag eingebaut hat, die in dieser Frage auch helfen wird. In dieser im Anwaltsschriftsatz inhaltlich korrekt wiedergegebenen Klausel geht es um den Ausschluss von Zahlungen für solche Vorgänge. Warum soll das unwirksam sein? Vertrag ist Vertrag, der Kläger hätte das ja nicht unterschreiben brauchen!“

Eine andere Frage, die ich habe, ist Folgende: Wie Sie der Klageerwiderung entnehmen können, haben wir dem jetzigen Kläger gegenüber vor einiger Zeit angeordnet, dass er auch bei kurzen Erkrankungen ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorlegen solle. Ich weiß, dass dies zum Eigentor werden kann, weil die Ärzte meist wochenweise krankschreiben, und werde so etwas daher sicher nur in völligen Notfällen anordnen. Der jetzige Kläger hat mehrfach die These aufgestellt, dass dies absolut rechtswidrig sei. Stimmt das? Inwieweit ist es meine eigene Arbeitgeberentscheidung, ob ich eine Bescheinigung als Gegenleistung für die Gehaltsfortzahlung verlange oder ist das nur bei längeren Erkrankungen möglich?“

Frau Grigic übergibt Rechtsanwältin Nebel einige Schriftstücke (vgl. Anlagen). Nach deren Durchsicht durch Rechtsanwältin Nebel gibt Frau Grigic auf Nachfrage noch folgende Antworten:

„Ich bin die einzige Person im Unternehmen, die Personalentscheidungen wie Einstellung und Kündigung trifft. Meinen Mitarbeitern habe ich dafür keine Vollmachten erteilt. Die beiden Kündigungsschreiben, die Herr Krähe bekommen hat, waren mit meiner Originalunterschrift versehen.“

Die Angaben, die der Kläger zu seinem Arbeitsvertrag und zu seinen persönlichen Verhältnissen macht, sind dem Grunde nach zutreffend. Er ist verheiratet, hat meines Wissens aber keine Kinder.“

Frau Grigic unterzeichnet eine Prozessvollmacht für das begonnene Verfahren. Außerdem unterzeichnet sie eine Bestätigung, dass sie auf die Kostenfolgen von § 12a

ArbGG hingewiesen wurde und darauf, dass die Gebühren sich nach dem Streitwert richten.

Rechtsanwältin Nebel telefoniert daraufhin mit Frau Sabrina Sagan. Diese bestätigt die Vorfälle vom 8. Januar 2026 und 29. April 2026 so, wie sie die Mandantin geschildert hatte.

Anlage 1:

Arbeitsgericht Augsburg
- Rechtsantragsstelle -
Geschäftszeichen: 3 Ca 513/26

Augsburg, den 27. Mai 2026

Niederschrift

In Sachen

Moritz Krähe, Jahnstraße 12, (...) Augsburg

gegen

Barovic GmbH, vertreten durch die Alleingeschäftsführerin Bella Grigic, Fürstenstraße 14, (...) Augsburg

erhebe ich Klage zum Arbeitsgericht Augsburg und stelle folgende Anträge:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die ordentliche Kündigung vom 6. Mai 2026 aufgelöst wurde.
2. Es wird weiterhin festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht durch die fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung vom 19. Mai 2026 aufgelöst wurde.

Begründung:

Der Kläger, geboren am 14. Mai 1989, arbeitet aufgrund Arbeitsvertrages vom 22. Juli 2025 seit Anfang August 2025 in dem Betrieb der Beklagten, die ein Serviceunternehmen für diverse Dienstleistungen betreibt.

Der Kläger ist vollzeitbeschäftigt mit offiziell 40 Stunden wöchentlich in 5-Tage-Woche und verdient pro Stunde 20 € brutto. Der Arbeitsvertrag des Klägers ist befristet bis 31. Oktober 2026.

Die Beklagte beschäftigt in ihrem Betrieb insgesamt elf „normale“ Arbeitnehmer und zusätzlich die Geschäftsführerin Grigic, die ebenfalls als Arbeitnehmerin zählt, weil sie nicht auch Gesellschafterin der GmbH ist. Ein Betriebsrat besteht nicht.

Durch ein Schreiben vom 6. Mai 2026, zugegangen durch Entgegennahme am selben Tag, hat die Beklagte dem Kläger eine ordentliche Kündigung zum 30. Juni 2026 hin erklärt.

Die Kündigung ist unwirksam, denn nach meinen Recherchen mit meinem Handy kann man befristete Verträge gar nicht kündigen. Überdies fehlt es für diese Kündigung am unverzichtbaren Kündigungsgrund. Die Beklagte hat nur mündlich erklärt, dass sie mit der Leistung des Klägers völlig unzufrieden sei und sich auch bereits viel zu viele Fehlzeiten, insbesondere zu viele Kurzerkrankungen an Freitagen und Montagen angehäuft hätten.

Nur wenig später, nämlich durch Schreiben vom 19. Mai 2026, zugegangen durch Entgegennahme am selben Tag, wurde dem Kläger erneut eine Kündigung erklärt, diesmal fristlos. Eine hilfsweise ordentliche Kündigung wurde nicht erklärt.

Auch diese Kündigung ist unwirksam. Sie stützt sich auf eine angebliche sexuelle Belästigung, die völlig belanglos war und gewiss nur infolge der derzeitigen völlig hysterischen und überzogenen gesellschaftlichen Diskussionen erging.

Gelesen, genehmigt und
Abdruck erhalten

Moritz Krähe

aufgenommen

Flötzinger

Dipl. Rechtspfleger

Anlage 2 (eine Kopie):

Barovic GmbH
Geschäftsführerin Bella Grigic
Fürstenstraße 14
(...) Augsburg

Augsburg, den 24. Juni 2026

An das
Arbeitsgericht Augsburg
(...) Augsburg

Im Kündigungsprozess des Herrn Moritz Krähe gegen die Barovic GmbH

Az.: 3 Ca 513/26

möchte ich auf die unberechtigte Klage antworten und beantrage, diese abzuweisen.

Richtig ist, dass beide Kündigungen so ausgesprochen wurden, wie es der Kläger beschreibt. Beide Kündigungen habe ich als Geschäftsführerin persönlich unterschrieben, bevor sie dem Kläger im Original übergeben wurden.

Die ordentliche Kündigung vom 6. Mai 2026 halte ich bereits deswegen für wirksam, weil es nach meinem Kenntnisstand für diese keines Kündigungsgrundes bedarf, denn es handelt sich bei uns um einen Kleinbetrieb.

Dazu ist Folgendes klarzustellen: Die Beklagte beschäftigt neben dem Kläger nur folgende Mitarbeiter:

- Vollzeitbeschäftigte (40 Arbeitsstunden wöchentlich laut Arbeitsvertrag): 1. Alina Alinovic, 2. Benno Basler, 3. Ermin Elker, 4. Hanno Hogel 5. Katja Kegel, 6. Sabrina Sagan, 7. Tanja Telzl.
- Teilzeitbeschäftigte: 1. Janine Jäckel, 2. Nelli Nieth, 3. Kevin Käse. Alle drei sind dauerhaft jeweils mit 16 Arbeitsstunden wöchentlich beschäftigt.

Zum Beweis für alles lege ich hiermit in Anlage eine von unserem Personalbüro erstellte Dokumentation über die vorhandenen Mitarbeiter, den Beginn und den derzeitigen Umfang von deren Arbeitsverhältnissen vor. Notfalls wird Büromitarbeiterin Tanja Telzl als Zeugin aussagen, Adresse wird benannt, falls es nötig werden sollte.

Entgegen der rechtsirrigen Ansicht der Klägerseite zähle ich als Geschäftsführerin nicht als Arbeitnehmerin. Ich vertrete doch die Arbeitgeberseite! Die Gesellschafterversammlung mischt sich auch fast nie in die operativen Angelegenheiten ein und lässt mir als Geschäftsführerin insbesondere in Personalfragen freie Hand.

Inklusive des Klägers beschäftigt die Beklagte in ihrem einzigen Betrieb also nur acht vollzeitbeschäftigte und drei teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit nur proportional, also mit 16/40, anzurechnen wäre. Der Betrieb zählte auch zu keinem Zeitpunkt mehr Beschäftigte als derzeit.

Nach den mir von einem der Gesellschafter, der Jurist ist, gegebenen Informationen ist das KSchG im vorliegenden Fall daher nicht anwendbar. Folglich liegt es rechtlich in der völlig freien Entscheidung der Arbeitgeberin, ob und warum sie kündigt. Sie benötigt dafür keine Kündigungsgründe.

Auch wenn es mir überflüssig erscheint, möchte ich sicherheitshalber aber dennoch die Motive dieser Kündigung vom 6. Mai 2026 erläutern. Diese haben ich ausgesprochen, weil ich mit den Leistungen und der Arbeitseinstellung des Klägers höchst unzufrieden bin und deswegen bereits vor Ablauf der im Arbeitsvertrag vereinbarten Probezeit zu dem Ergebnis kam, dass der Kläger für die Anforderungen in unserem Betrieb höchst ungeeignet ist.

Leider ist der Kläger – wenn ich mich vorsichtig ausdrücke – teilweise sehr langsam in der Erfassung ihm gestellter neuer Aufgaben. In dieser Hinsicht sind wir – seine direkte Vorgesetzte und ich – von anderen Mitarbeitern, die wir einzuarbeiten hatten, ganz anderes gewöhnt.

Sollte es notwendig werden, könnte seine Vorgesetzte Alina Alinovic darüber näher Auskunft geben. Für diesen Fall bitte ich, diese als Zeugin zu laden. Adresse: Rosa-Luxemburg-Straße 24, (...) Augsburg.

Im Übrigen zeigt sich aber auch eine mangelhafte Arbeitseinstellung. Um das Gericht nicht zu langweilen, beschränke ich mich im Folgenden auf einige Aspekte, die nicht einmal vollständig sind:

Da wäre zunächst seine Quote an Fehlzeiten zu nennen, die weit über derjenigen anderer – auch älterer – Betriebsangehöriger liegt und insbesondere die Besonderheit aufweist, dass sehr viele Kurzerkrankungen an Freitagen und/oder Montagen bzw. an sog. Brückentagen nach Feiertagen darunter sind. Obwohl wir uns über die

Auswirkungen aus diversen Gründen wenig Illusionen machten, wurde dies auch nicht wesentlich besser, nachdem wir seit Anfang dieses Jahres auch für Kurzerkrankungen die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung forderten. Im Gegenteil: Seither fehlt der Kläger jeweils für ganze Wochen, für die er ein ärztliches Attest vorlegte.

Im Jahr 2025 hatte der Kläger seit seinem Tätigkeitsbeginn im August 2025 insgesamt vier Krankmeldungen, davon drei Krankmeldungen in der Dauer von maximal drei Tagen, für die wir damals noch keine ärztliche Bescheinigung forderten, und eine ärztlich bescheinigte Krankmeldung von einwöchiger Dauer.

Im Jahr 2026 hatte der Kläger bis zur Kündigung am 6. Mai 2026 drei jeweils ärztlich bescheinigte Krankmeldungen von jeweils einwöchiger Dauer.

Zum Beweis lege ich hiermit in Anlage eine Zusammenstellung der Fehlzeiten vor.

Weiterhin kam der Kläger am 16. Februar 2026 und am 20. April 2026 jeweils ca. 30 bis 40 Minuten verspätet an die Arbeitsstelle, was er jeweils mit „Funktionsstörungen des Weckers“ bzw. „verfrüht abgefahrenem und deswegen verpasstem Bus“ zu entschuldigen suchte. Am 16. Februar 2026 erteilte ich ihm im unmittelbaren Anschluss dafür eine Abmahnung.

Außerdem: Bei einer seiner Krankschreibungen, konkret am 9. März 2026, teilte der Kläger uns seinen Ausfall völlig verspätet mit, nämlich erst am Nachmittag gegen 16 Uhr. Dies führte zu Störungen im Betriebsablauf, weil seinen Kolleginnen und Kollegen zunächst nicht klar war, ob er noch kommen werde oder nicht und sich deswegen die nötig gewordene Umorganisation verzögerte.

Warum die vereinbarte Befristung des Arbeitsvertrages der Kündigung entgegenstehen sollte, erschließt sich mir schon generell nicht. In jedem Fall aber wurde die Möglichkeit der Kündigung ausdrücklich vereinbart. Ich zitiere aus § 1 des Arbeitsvertrags („Beginn des Arbeitsverhältnisses, Probezeit“):

1. Der Arbeitnehmer wird ab 1. August 2025 als Servicemitarbeiter eingestellt.
2. Die Einstellung erfolgt zunächst zur Probe befristet bis zum 31. Oktober 2026. Das Probearbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit begründet. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits schriftlich gekündigt werden. Dabei gilt jeweils eine verkürzte Kündigungsfrist von 2 Wochen.“

Zumindest aufgrund dieser Regelung ist die Kündigung also bereits vor Ablauf der vereinbarten Befristungsdauer möglich.

Auch die fristlose Kündigung vom 19. Mai 2026 ist meines Erachtens wirksam. Sie stützt sich darauf, dass der Kläger seine Kolleginnen in unerträglicher Weise sexuell belästigt. Dass ich das nicht bereits bei der ordentlichen Kündigung vom 6. Mai 2026 berücksichtigt und diese gleich fristlos ausgesprochen habe, liegt daran, dass ich erst nach der ordentlichen Kündigung von den Ereignissen erfuhr bzw. diese teilweise erst später stattfanden.

Das Ganze hat eine Vorgeschichte, von der ich zunächst nur das Wichtigste herausgreifen möchte: Bereits am 8. Januar 2026 hat der Kläger seiner Kollegin Sabrina Sagan an den Po gelangt und dabei die Äußerung „geiler Knackarsch“ getätigt. Dass ich ihn damals nicht abgemahnt habe, lag nur daran, dass ich davon nichts erfahren

habe. Sabrina Sagan hat mich nicht informiert, aus welchen Gründen auch immer. Sie hatte ihm, wie sie mir nun erst kürzlich mitteilte, eine geknallt und die Drohung „mach das nie wieder“ ausgesprochen. Er habe dann noch gegrinst und soll gefragt haben, ob das denn nur Ami-Präsidenten dürften. Er sei gerade auf einer Coaching-Veranstaltung über die angeblich nötige Stärkung der Männlichkeit gewesen, auf der sogar Bundestagsabgeordnete dafür plädiert hätten, deutsche Männer müssten gegenüber dem schwachen Geschlecht wieder mehr klare Kante zeigen.

Nun hat er am 29. April 2026 eine durch nichts zu rechtfertigende Frechheit begangen: Er hat Frau Sabrina Sagan von hinten beidhändig an die Brust gefasst, als diese vor ihm stand. Als diese seine Hände wegriss und ihn als durchgeknallten Sexisten bezeichnete, antwortete er grinsend, sie solle sich nicht zu anstellen, sondern lieber stolz sein. Seine Ehefrau wäre froh, so ausgestattet zu sein. Diese Aussage tätigte er vor einer weiteren Kollegin, Frau Katja Kegel, die gerade infolge der Schreie in den Raum hereingekommen war.

Eine ernsthafte Entschuldigung gegenüber Frau Sabrina Sagan hat er nach ihrer Aussage zunächst nicht erklärt. Erst nach Erhalt der Kündigung soll er ihr am 6. Juni 2026 – wahrscheinlich auf den Rat irgendeiner im Kündigungsrecht fachkundigen Person hin – eine E-Mail geschickt haben, die das Wort Entschuldigung enthielt, gleichzeitig aber auch die Frage aufwarf, warum sie damit gleich zur Chefin habe rennen müssen, statt die Sache vernünftig unter Kollegen zu klären.

Zum Beweis dieser Vorgänge bitte ich, Frau Sabrina Sagan, Hannah-Arendt-Straße 11, (...) Augsburg, als Zeugin zu laden.

Da ich dienstlich unterwegs war, habe ich von den Vorfällen erst am 8. Mai 2026 erfahren. An diesem Tag kam Sabrina Sagan zu mir ins Büro und erzählte mir alles. Meine Büro-Mitarbeiterin Tanja Telzl war bei dem Gespräch dabei.

Am 12. Mai 2026 führte ich ein Personalgespräch mit dem Kläger und hörte ihn dabei zu den Vorwürfen an. Erst bestritt er alles, dann gab er es aber doch zu, verharmloste die Vorfälle aber. Da ich bereits unmittelbar zuvor die Vorwürfe in einem Schreiben formuliert hatte, übergab ich ihm dieses daraufhin sofort. In dem Schreiben forderte ich ihn gleichzeitig auf, bis zum 18. Mai 2026 Stellung zu den Vorwürfen zu nehmen.

Nachdem bis 19. Mai 2026 keine Erklärung des Herrn Krähe eingegangen war, fertigte ich eine schriftliche Kündigungserklärung und beauftragte noch am selben Tag meine Mitarbeiterin Tanja Telzl damit, sie ihm zu bringen. Da er an diesem Tag vorzeitig frei hatte, übergab sie ihm das Schreiben persönlich.

Daher sind beide Kündigungen wirksam. Ich bitte, die Klage abzuweisen.

Bella Grigic
Geschäftsführerin

Anlage 3:

Stefan Brandstifter
Rechtsanwalt
Jahnstraße 60
(...) Augsburg

Augsburg, 8. Juli 2026

An das
Arbeitsgericht Augsburg
(...) Augsburg

In dem Rechtsstreit

Krähe gegen Barovic GmbH

Az.: 3 Ca 513/26

zeige ich unter Vorlage von Prozessvollmacht an, dass ich nun den Kläger vertrete, nehme zum Rechtsstreit Stellung und stelle folgenden ergänzenden Antrag:

3. Die Beklagte wird verurteilt, 4.800 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszins hieraus ab Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.

Zunächst trage ich zu den bisherigen Anträgen auf Kündigungsschutz vor:

Die ordentliche Kündigung ist – wie bereits der Kläger selbst erkannt hat – schon deswegen unwirksam, weil befristete Verträge ordentlich nicht gekündigt werden können. Dies ist eine eiserne Regel von Dauerschuldverhältnissen, die im Arbeitsrecht genauso wenig abdingbar ist wie im Mietrecht.

Schon deswegen ist die von der Beklagten vorgetragene Klausel aus dem Arbeitsvertrag unwirksam. Selbst wenn man dies anders sehen wollte, wäre die Kündbarkeit im konkreten Fall aber nicht gegeben. Die Klausel ist nämlich zumindest deswegen unwirksam, weil in ihr gleichzeitig eine unangemessen lange Dauer der Probezeit vereinbart wurde. Da auch im Arbeitsrecht das Verbot der geltungserhaltenden Reduktion gilt, führt dies zur Unwirksamkeit der gesamten Regelung.

Überdies fehlt es für diese Kündigung am Kündigungsgrund. Die von der Beklagten vorgetragenen Motive genügen dafür bei weitem nicht. Es handelt sich ausnahmslos um reine Bagatellen, die nicht schwer genug waren, um eine Kündigung zu rechtfertigen. Selbst die eine Abmahnung ist bedeutungslos, weil die späteren Vorwürfe andere Verhaltensweisen darstellen, es aber anerkannt ist, dass eine Kündigung immer eine vorausgehende Abmahnung wegen eines „einschlägigen“ Verhaltens erfordert. Derartiges kann nicht als Kündigungsgrund akzeptiert werden. Weder ist eine subjektive Unzufriedenheit der Geschäftsführung ausreichend noch darf die soziale Schutzfunktion der gesetzlichen Regelungen zur Entgeltfortzahlung mit einer Kündigung unterlaufen werden.

Dabei ist der These der Beklagtenseite entgegenzutreten, dass das KSchG angeblich nicht anwendbar sei. Es muss außer Frage stehen, dass die Geschäftsführerin der Beklagten im Rahmen des KSchG als Arbeitnehmerin anzusehen ist. Als Fremd-

geschäftsführerin ist sie immerhin dem unternehmerischen Weisungsrecht der Gesellschaft unterworfen, also gerade keine „freie“ Mitarbeiterin. Allein die Existenz dieses Weisungsrechts genügt hierfür. Das ist europarechtlich längst geklärt. Die Regelung in § 14 KSchG bezieht sich nicht auf die hier einschlägige Situation, sondern betrifft nur die Kündigung der Geschäftsführerin selbst.

Auch die fristlose Kündigung vom 19. Mai 2026 ist unwirksam.

Der Kläger räumt ein, am 29. April 2026 eine Kollegin leicht berührt zu haben. Es handelt sich aber um eine völlig spontane Handlung, eine Art „Übersprunghandlung“, die den Kläger selbst völlig überrascht hat und die er natürlich auch bedauert. Sexuell belästigen wollte der – immerhin glücklich verheiratete – Kläger die Kollegin keinesfalls, vielmehr wollte er nur mit ihr herumalbern.

Außerdem hatte die Kollegin Sabrina Sagan in den Monaten zuvor regelmäßig mit dem Kläger geflirtet und hinreichend deutlich gemacht, dass sie den Kläger sehr sympathisch findet. Dies hat der Kläger dann offenbar falsch eingeschätzt und angenommen, dass Sabrina Sagan auch gegen ein bisschen mehr Kontakt nichts einzuwenden hätte. Dass er sich insoweit verschätzt hat, kann nur als ein leichtes Verschulden des Klägers eingeordnet werden. Ich verweise auch auf die berechtigte These eines Augsburger Landtagsabgeordneten der AFD, der u.a. in einem in vielen Zeitungen zitierten Podcast überzeugend darlegt, dass man bei der Bewertung immer auch das vorangegangene Verhalten der Frau berücksichtigen müsse, und der dort auch die These aufstellt, dass „eine Frau, die sich in einem bauchfreien Top in sozialen Medien zeige, unmöglich Opfer einer Vergewaltigung geworden sein“ könne. Eine Kündigung wegen der allenfalls leicht fahrlässigen Fehleinschätzung seitens des Klägers stellt jedenfalls eine völlig unverhältnismäßige Reaktion der Arbeitgeberseite dar.

Überdies wäre das Kündigungsrecht auch wegen verspäteter Ausübung entfallen, weil die Handlung des Klägers, die angeblich eine so schwere Pflichtverletzung darstellen soll, bereits am 29. April 2026 erfolgte. Der Zugang der schriftlichen Kündigungserklärung vom 19. Mai 2026 war daher verspätet. Bis dahin waren bereits deutlich mehr als die maximal zulässigen vierzehn Tage Wartezeit verstrichen.

Die Leistungsklage stützt sich auf Gehaltszahlung (Verzugslohn) für die Zeit nach dem 19. Mai 2026 bis Ende des Monats Juni 2026.

Bei der Gehaltsabrechnung hat die Beklagte, weil sie fälschlich von der Wirksamkeit der fristlosen Kündigung ausging, letztmals für den 19. Mai 2026 das Arbeitsentgelt bezahlt. Im Mai 2026 hätte der Kläger noch sieben Arbeitstage plus einen Feiertag, im Juni 2026 noch 21 Arbeitstage plus einen Feiertag gehabt. Daher steht die Bezahlung für insgesamt 30 Tage aus und ist jeweils am Monatsende fällig geworden.

Daraus ergibt sich eine Forderung von (30mal acht Stunden mal 20 € =) 4.800 € brutto.

Da zu befürchten ist, dass sich die Beklagtenseite auf eine angeblich wirksame Abbedingung von Annahmeverzugsansprüchen berufen wird, wird hiermit bereits vorausgehend auf das Thema eingegangen. Im Arbeitsvertrag der Parteien findet sich in der Tat folgende vorformulierte Klausel:

„§ 16. Ansprüche der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt im Falle des Annahmeverzugs der Arbeitgeberin bestehen nur, wenn die Arbeitgeberin von ihrem

Recht Gebrauch macht, den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist einer ausgesprochenen ordentlichen Kündigung von der Arbeit freizustellen; ansonsten besteht zwischen den Vertragsparteien Einigkeit, dass Ansprüche wegen Annahmeverzugs ausgeschlossen sind.“

Diese Regelung ist evident unwirksam und steht der Forderung des Klägers daher nicht entgegen. Es handelt sich um eine vorformulierte Vertragsbedingung, sie wäre aber selbst als Individualabrede nicht wirksam.

Bereits jetzt sei angekündigt, dass der Kläger im weiteren Prozessverlauf mit Eintritt weiterer Fälligkeiten der nachfolgenden Monatsentgelte von seinem Recht auf Klageerweiterung Gebrauch machen wird. Obwohl er sich selbstverständlich bereits kurz nach Erhalt der ersten Kündigung bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend gemeldet hatte, konnte er immer noch keine andere Stelle antreten.

Stefan Brandstifter
Rechtsanwalt

Anlage 4 (eine Kopie):

Barovic GmbH
Geschäftsführerin Bella Grigic
Fürstenstraße 14
(...) Augsburg

Augsburg, den 6. Mai 2026

Herrn
Moritz Krähe
Jahnstraße 12
(...) Augsburg

Kündigung

Hallo Herr Krähe,

hiermit kündigen wir das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich und fristgemäß mit Wirkung zum 30. Juni 2026.

Leider sind wir mit Ihrer Leistung und Ihrer Arbeitseinstellung höchst unzufrieden. Ich verweise unter anderem – aber nicht abschließend – auf Ihre Verspätungen, ihre zahlreichen Erkrankungen, die verspätete Anzeige der Arbeitsunfähigkeit und anderes.

Ein Arbeitszeugnis werden Sie zeitnah erhalten.

Bella Grigic
Geschäftsführerin

Anlage 5 (eine Kopie):

Barovic GmbH
Geschäftsführerin Bella Grigic
Fürstenstraße 14
(...) Augsburg

Augsburg, den 12. Mai 2026

Herrn
Moritz Krähe
Jahnstraße 12
(...) Augsburg

Hallo Herr Krähe,

Sie werden beschuldigt, Ihre Kollegin Sabrina Sagan am 29. April 2026 auf völlig inakzeptable Weise sexuell belästigt zu haben, indem Sie ihr u.a. von hinten beidhändig an die Brust griffen und ihr Entsetzen darüber auch noch mit völlig unpassenden Bemerkungen verschlimmerten.

Wir räumen Ihnen die Möglichkeit ein, zu den gegen Sie erhobenen Vorwürfen Stellung zu nehmen. Unabhängig vom heutigen persönlichen Gespräch setze ich Ihnen hiermit eine Frist zur Stellungnahme bis zum 18. Mai 2026 (einschließlich).

Bella Grigic
Geschäftsführerin

Anlage 6 (eine Kopie):

Barovic GmbH
Geschäftsführerin Bella Grigic
Fürstenstraße 14
(...) Augsburg

Augsburg, den 19. Mai 2026

Herrn
Moritz Krähe
Jahnstraße 12
(...) Augsburg

Kündigung

Hallo Herr Krähe,

hiermit kündigen wir das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis wegen mehrfacher sexueller Belästigung von Mitarbeiterinnen, v.a. wegen des Vorfalls gegenüber Frau Sagan vom 29. April 2026, fristlos. Die genaueren Hintergründe sind Ihnen bekannt.

Bella Grigic
Geschäftsführerin

Rechtsanwältin Nebel recherchiert daraufhin noch Folgendes:

Die Klageschrift war der Beklagten am 2. Juni 2026 zusammen mit einer Ladung zur Güteverhandlung für den 17. August 2026 zugestellt (Az. 3 Ca 513/26) zugestellt worden. Der Schriftsatz des Klägers vom 8. Juli 2026 war am 10. Juli 2026 zugestellt worden.

Rechtsanwältin Nebel überprüft auch den Arbeitsvertrag und stellt fest, dass dort keine weiteren Detailregelungen mehr enthalten sind, die über die bereits geschilderten hinaus für den Fall Bedeutung erlangen könnten.

Vermerk für die Bearbeitung:

1. Der geeignete Schriftsatz an das Gericht ist zu entwerfen; dieser hat diejenigen Rechtsausführungen zu enthalten, welche die zu stellenden Anträge stützen. Dabei ist auf den 17. Juli 2026 abzustellen. Die Sachverhaltsdarstellung ist allerdings erlassen.

2. Es ist ein Mandantenschreiben zu fertigen. In diesem ist auf solche Fragen einzugehen, deren Darlegung im Schriftsatz an das Gericht (derzeit) nicht angezeigt erscheint. Auch in diesem Begleitschreiben ist die Sachverhaltsdarstellung erlassen.

3. Soweit im Sachverhalt berührte Aspekte hinsichtlich der Klage bzw. der sonstigen von der Mandantin oder vom Gegner aufgeworfenen Fragen nach Ansicht der Bearbeiterin / des Bearbeiters weder in den Schriftsatz gehören noch in das Mandantenschreiben, sind diese in einem Hilfsgutachten zu behandeln.

Andere Ansprüche als die von der Klage erfassten bzw. von der Mandantin ausdrücklich angesprochenen sind nicht zu prüfen bzw. nicht zum Gegenstand des Rechtsstreits zu machen.

Bei der Leistungsklage auf Gehaltszahlung sind Feiertage zu ignorieren und wie normale Arbeitstage zu behandeln.