

Klausur Nr. 1728
Arbeitsrecht
(Bearbeitungszeit: 5 Stunden)

Sina Selen
Rechtsanwältin
(...) Altötting
Heinestraße 10

Altötting, 31. März 2026

An das
Arbeitsgericht Rosenheim
(...) Rosenheim

Klage

In dem Rechtsstreit

des Marco Grün, Heinestraße 86, (...) Altötting

- Kläger -

gegen

die Blofeld & Co. Kommanditgesellschaft, vertreten durch den einzigen persönlich haftenden Gesellschafter Elon Blofeld, Industriestraße 222, (...) Altötting

- Beklagte -

Ich erhebe unter Vorlage der Vollmacht des Klägers Klage mit folgenden

Anträgen:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die fristlose Kündigung vom 16. März 2026 noch durch die ordentliche Kündigung vom 16. März 2026 aufgelöst worden ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.232 € brutto nebst Zinsen i.H.v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab Rechtshängigkeit zu zahlen.

Begründung:

Der Kläger wehrt sich gegen eine fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung vom 16. März 2026.

Die Beklagte betreibt ein Holzbauunternehmen in Altötting unter oben genannter Adresse. Insgesamt beschäftigt sie derzeit 39 Arbeitnehmer, und dies entspricht auch dem regelmäßigen Personalstand. Ein Betriebsrat besteht nicht.

Der am 1. Februar 1992 geborene Kläger arbeitet aufgrund Arbeitsvertrags vom 28. Juni 2020 seit 1. Juli 2020 als Zimmermann bei der Beklagten. Sein Arbeitsentgelt

betrug zuletzt 20 € brutto pro Stunde, er arbeitet in der für Vollzeitkräfte betriebsüblichen 40-Stunden-Woche.

Beweis: Arbeitsvertrag vom 28. Juni 2020 (in Anlage); letzte Entgelterhöhungsabrede vom 14. Januar 2025

Dem Kläger wurde durch Schreiben vom 16. März 2026, zugegangen durch Übergabe am selben Tag, von der Prokuristin der Beklagten, Frau Beatrix von Geier, die fristlose Kündigung sowie eine hilfsweise ordentliche Kündigung zum 31. Mai 2026 erklärt.

Beweis: Kündigungsschreiben (in Anlage)

Diese Kündigung ist unwirksam, denn sie erfolgte zu spät und es liegen keine ausreichenden Kündigungsgründe vor. Die Beklagte wirft dem Kläger eine arbeitsrechtliche Pflichtverletzung vor, die aber keine war, weil sie in reiner Notwehr erfolgte.

Zur Leistungsklage ist Folgendes vorzutragen: Der Kläger fordert als erbrechtlicher Rechtsnachfolger eine Urlaubsabgeltung für seinen am 15. Juni 2025 verstorbenen Vater Victor Grün wegen nicht gewährten gesetzlichen Mindesturlaubs (Teilurlaub) für das Jahr 2025.

Der Kläger ist als Sohn und einziger Abkömmling des Victor Grün durch Erbschein als gesetzlicher Alleinerbe seines Vaters ausgewiesen.

Beweis: Erbschein vom 23. Oktober 2025 (in Anlage)

Der Erblasser war bereits seit 1. Oktober 2015 bei der Beklagten als Betriebselektriker beschäftigt. Sein Arbeitsentgelt betrug zuletzt 22 € brutto die Stunde, wobei auch er in Fünf-Tage-Woche mit regulär 40 Stunden pro Woche arbeitete.

Beweis: Kopie des Arbeitsvertrags des Vaters des Klägers (in Anlage)

Sein arbeitsvertraglicher Anspruch auf Jahresurlaub betrug 20 Arbeitstage. Nach einer Kündigungserklärung durch die Beklagte vom 27. Januar 2025 verständigten sich die damaligen Parteien in einem gerichtlichen Vergleich vom 31. März 2025 auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. April 2025.

Bis zum vereinbarten Beendigungstermin war der Vater des Klägers im Kalenderjahr 2025 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Daher hatte er für dieses letzte Jahr seines Arbeitsverhältnisses keinen einzigen Tag Urlaub gewährt bekommen.

Daher standen ihm bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vier Zwölftel des Jahresurlaubs zu, aufgerundet also sieben Tage.

Die Beklagte schuldet für das Jahre 2025 also (siebenmal acht Stunden mal 22 € =) 1.232 € brutto.

Die Beklagte verweigert die Zahlung dieser vererbten Urlaubsabgeltung unter Berufung darauf, dass der Vater des Klägers in einem gerichtlichen Vergleich auf den Urlaubsanspruch verzichtet habe. Diese Verteidigung geht ins Leere, weil der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub unverzichtbar ist.

Die Geltendmachung von Ansprüchen des Klägers aus Annahmeverzug bleibt – abhängig von der weiteren Entwicklung – vorbehalten.

Sina Selen
Rechtsanwältin

Die Klageschrift wurde der Beklagten am 2. April 2026 ordnungsgemäß zugestellt. Gleichzeitig wurde unter Hinweis auf die Folgen des Fernbleibens zur Güteverhandlung für den 27. April 2026 geladen.

Stefan Protzer
Rechtsanwalt
(...) Altötting
Industriestraße 12

Altötting, 20. April 2026

An das
Arbeitsgericht Rosenheim
(...) Rosenheim

In dem Rechtsstreit

Grün gegen Blofeld & Co. Kommanditgesellschaft

3 Ca 277/26

zeige ich unter Vorlage von Prozessvollmacht an, dass ich die Beklagte vertrete.

Ich beantrage Klageabweisung in allen Punkten.

Die Kündigungsschutzklage ist unbegründet, weil bereits die fristlose Kündigung wirksam ist.

Die Kündigung vom 16. März 2026 wurde formal ordnungsgemäß erklärt. Die Kündigung wurde dem Kläger mit der Originalunterschrift der Prokuristin versehen übergeben. Die Prokuristin wurde auch bereits vor mehreren Jahren bei ihrer Ernennung ins Handelsregister eingetragen.

Beweis: Handelsregistrauszug

Auch Kündigungsgründe sind vorhanden. Die Kündigung wird darauf gestützt, dass der Kläger dringend verdächtig ist, auf dem Betriebsgelände eine Straftat gegen einen Kollegen begangen zu haben. Konkret ist Folgendes vorzutragen:

Am 3. Februar 2026 kam es – wie vorprozessual auch der Kläger selbst einräumte – bei Beendigung der Arbeit gegen 16.30 Uhr in den Umkleideräumen des Betriebs zu einer tätlichen Auseinandersetzung zwischen dem Kläger und seinem Kollegen Udo Siegmaul. Durch diese trug der Zeuge Siegmaul Verletzungen davon, unter anderem

ein Hämatom im Gesicht, ein sog. blaues Auge, das in den Tagen danach jeder Mitarbeiter im Betrieb sofort erkennen konnte.

Nach Angaben des Zeugen Siegmaul hat der Kläger ihn völlig grundlos von hinten angegriffen und ihm, als er sich hatte umdrehen wollen, den Schlag ins Gesicht verpasst. Es besteht daher der dringende Verdacht, dass es so abgelaufen war, wie es der Zeuge geschildert hat, also eine vorsätzliche und rechtswidrige Straftat der Körperverletzung vorliegt.

Beweis: Zeugnis des Udo Siegmaul, (...) und des Paul Biestrom (...)

Neben dem Komplementär, der von diesem Vorfall nichts erfuhr, hat allein die Prokuristin Vertretungsmacht für Abmahnungen und Kündigungen. Die Prokuristin war nach einer Dienstreise erstmals am 5. Februar 2026 wieder im Betrieb anwesend und erfuhr von dem Vorfall erst an diesem Tag. Sie begann sofort mit den Bemühungen um Aufklärung. Sie hörte den Zeugen Siegmaul zu dem Vorgang an. Dieser schilderte ihr den Vorgang wie oben beschrieben und verwies überdies darauf, dass mit Paul Biestrom eine weitere Person als Zeuge zur Verfügung stehe. Zusammen mit dem unübersehbaren Hämatom im Gesicht ergab sich daraus der dringende Verdacht einer Straftat durch den Kläger.

Die Tatsache, dass der Kläger den beschriebenen Vorfall nicht sofort am 3. Februar 2026 der Arbeitgeberin gemeldet hat, sondern offenbar verschweigen wollte, stellt ein weiteres Indiz für sein rechtswidriges Tun dar.

Eine sofortige Reaktion auf diesen Straftatverdacht gegen den Kläger war der Beklagten aber nicht möglich, weil der Kläger bereits ab dem 4. Februar 2026 im Urlaub war und erst am 4. März 2026 wieder im Betrieb erschien, woraufhin ihm noch am selben Tag ein Termin für eine Anhörung durch die Prokuristin vergeben wurde. Am 6. März 2026 wurde der Kläger dann von der Prokuristin zu den Vorwürfen angehört. Nennenswerte entlastende Umstände haben sich dabei nicht ergeben.

Beweis: Zeugnis der Beatrix von Geier

Im Hinblick auf die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung ist überdies darauf hinzuweisen, dass nochmals deutlich reduzierte Anforderungen gestellt werden müssen, weil für ordentliche Kündigungen generell geringere Anforderungen gelten als für fristlose Kündigungen. Die Kündigungsschutzklage ist daher abzuweisen.

Auch der Zahlungsantrag wegen angeblicher Urlaubsansprüche des Vaters des Klägers ist unbegründet. Der Vater des Klägers hat wirksam auch auf den hier eingeklagten Anspruch verzichtet. Dies geschah in dem von der Klägerseite bereits erwähnten gerichtlichen Vergleich. Ich zitiere wörtlich aus diesem Prozessvergleich, der über die damaligen Prozessvertreter im Güetermin geschlossen wurde und u.a. folgende Regelungen enthielt:

„1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher Kündigung der Blofeld & Co. Kommanditgesellschaft vom 27. Januar 2025 aus betrieblichem Anlass zum 30. April 2025 endet.

(...)

7. Urlaubsansprüche sind in natura gewährt.

8. Die Blofeld & Co. Kommanditgesellschaft zahlt an Herrn Victor Grün für den Verlust des Arbeitsplatzes in entsprechender Anwendung der §§ 9, 10 KSchG eine Abfindung in Höhe von zwei Brutomonatsgehältern (...).

9. Die Parteien sind sich darüber einig, dass über die hier geregelten Ansprüche hinaus weitere Ansprüche aus oder in Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis, gleich aus welchem Rechtsgrund, nicht mehr gegeneinander bestehen.“

Da nach dieser Abrede feststeht, dass der Vater des Klägers keine Urlaubsansprüche mehr hatte, können auch keine Urlaubsabgeltungsansprüche entstanden sein. Es handelt sich um einen stets zulässigen Vergleich über Tatsachen. Das BUrIG steht auch deswegen nicht entgegen, weil es genau genommen gar nicht um einen Verzicht auf den Freistellungsanspruch ging, sondern um einen Verzicht auf den Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs. Die Parteien wussten ja, dass der Arbeitnehmer wegen seiner Erkrankung bis zu dem vereinbarten Beendigungstermin keine Arbeitsleistungspflicht mehr haben würde. Im Übrigen ist es Rechtsmissbrauch, wenn die Arbeitnehmerseite erst dem Vergleich zustimmt und er bzw. sein Erbe anschließend trotzdem weitergehende Ansprüche geltend machen will. Und schließlich ist es mehr als zweifelhaft, ob Urlaubsansprüche überhaupt vererbt werden können.

Hilfsweise erkläre ich die Aufrechnung mit einem Anspruch in Höhe von 300 €. Diese stützt sich auf eine nicht erfüllte Mietzinsforderung der Beklagten gegen den Kläger.

Die Beklagte ist Eigentümerin eines Wohnblocks in Altötting und hat bereits seit vielen Jahren, lange bevor der Kläger bei ihr als Arbeitnehmer begann, eine Wohnung an ihn vermietet. Aufgrund des Mietvertrags hat der Kläger der Beklagten monatlich 900 € „kalt“ plus Nebenkostenvorauszahlung zu zahlen.

Beweis: Kopie des Mietvertrags (in Anlage)

Für den Monat Juli 2025 hat der Kläger 300 € von der Miete einbehalten. Dies tat er unter Berufung auf ein angebliches Recht zur Minderung, das in Wahrheit aber gar nicht besteht. Die Beklagte erlangte daraufhin im Mahnverfahren am zentralen Mahngericht zunächst einen Mahnbescheid und am 5. Dezember 2025 schließlich auch einen Vollstreckungsbescheid, der dem jetzigen Kläger am 8. Dezember 2025 zugestellt wurde, ohne dass dieser dagegen vorging.

Beweis: Vollstreckungsbescheid des Amtsgerichts Coburg – zentrales Mahngericht – vom 5. Dezember 2025 (Kopie in Anlage)

Gestützt auf diese Forderung rechnet die Beklagte hiermit hilfsweise auf und versichert gleichzeitig, auf eine Zwangsvollstreckung aus dem Vollstreckungsbescheid zu verzichten, wenn die Aufrechnungswirkung in diesem Rechtsstreit tatsächlich benötigt werden bzw. eintreten sollte.

Stefan Protzer

Rechtsanwalt

Der Güutetermin führte nicht zu einer Einigung der Parteien.

Sina Selen
Rechtsanwältin
(...) Altötting
Heinestraße 10

Altötting, 15. Mai 2026

An das
Arbeitsgericht Rosenheim
(...) Rosenheim

In dem Rechtsstreit

Grün gegen Blofeld & Co. Kommanditgesellschaft

3 Ca 277/26

nehme ich zum laufenden Verfahren Stellung.

Aus dem Vortrag der Beklagten ergibt sich kein akzeptabler Kündigungsgrund.

Erkennbar ist nicht einmal die Geschäftsführung der Beklagten vollkommen überzeugt, dass dem Kläger tatsächlich eine vorsätzliche und rechtswidrige Pflichtverletzung nachgewiesen werden kann, sonst würde sie keine Verdachtskündigung erklären. Ein solches Vorgehen ist aber unzulässig. Eine Kündigung, bei der der Arbeitnehmer seine Unschuld beweisen muss, kann in einem Rechtsstaat nicht in Betracht kommen.

Der Kläger ist aber auch tatsächlich völlig unschuldig.

Es ist einzuräumen, dass es zwischen dem Kläger und dem angeblichen „Opfer“ Udo Siegmaul am Spätnachmittag des 3. Februar 2026 zu einer Auseinandersetzung kam. Angreifer war aber nicht der Kläger, sondern das angebliche „Opfer“ Udo Siegmaul. Der Kläger hat sich nur eine Verteidigung aus reiner Notwehr „zuschulden kommen lassen“. In Wirklichkeit war es so, dass sich das angebliche Opfer, als gerade niemand sonst im Umkleideraum war, auf den Kläger stürzte und auf ihn einzuschlagen versuchte, wobei der Kläger sogar einen Schlagring an der rechten Hand des Angreifers wahrnahm. Das angebliche Opfer brüllte dabei, dass der Kläger eine Schande für die arische Rasse sei. Der Kläger versuchte, mit den Unterarmen sein Gesicht zu schützen und, als das nicht viel außer Hämatomen an den Armen brachte, die rechte Schlaghand des Angreifers mit einem eigenen gezielten Schlag außer Gefecht zu setzen. Bei diesem Versuch, den Angriff abzuwehren, traf der Kläger den Angreifer im Gesicht. Diesen Gesichtstreffer hatte er aber gar nicht beabsichtigt, sondern er rutschte bei dem Versuch des Schlages gegen die Schlaghand an dieser ab. Daraufhin brüllte das „Opfer“ noch irgendetwas unverständliches und gab den Angriff auf.

Was der angebliche Zeuge Paul Biestrom mit der Sache zu tun haben soll, ist unserer Seite unerklärlich. Der Kläger und der Angreifer selbst waren während des Vorfalls die einzigen Personen im Umkleideraum.

Als weiteres Indiz für die Richtigkeit des Klägervortrags möchte ich anführen: Das angebliche „Opfer“ hatte dem Kläger am 26. Januar 2026 Schläge angedroht. Hintergrund war Folgendes: Der Kläger ist Mitglied und ehrenamtlicher Helfer in einem Verein, der minderjährige unbegleitete Flüchtlinge (sog. umA) unterstützt und deswegen häufig in einem bestimmten Wohnheim für Jugendliche anwesend ist. Das angebliche

„Opfer“ Udo Siegmaul war dort schon mehrfach zu Protesten aufgetaucht und hatte den Kläger am 26. Januar 2026 aufgefordert, dieses „für jeden echten Patrioten provozierende Verhalten“ einzustellen, sonst werde er es „handfest“ mit ihm zu tun bekommen.

Beweis: Zeugnis des Branco Blatec (...)

Schließlich ist auf Folgendes hinzuweisen: Der Kläger hat unmittelbar nach dem Vorfall am Spätnachmittag des 3. Februar 2026 ein Elterngespräch mit der Erzieherin Aylin Aslani im Kindergarten seines Sohnes geführt. Diese hat die Hämatome des Klägers auf seinen Unterarmen gesehen und ihn daraufhin angesprochen. Es handelt sich dabei um Stellen, mit denen man nicht zuschlägt, sondern die typischerweise getroffen werden, wenn man die Arme schützend vor den Kopf zieht.

Beweis: Zeugnis der Aylin Aslani (Adresse wird im Bestreitensfalle beigebracht)

Der Kläger hat den Vorfall deswegen nicht sofort am 3. Februar 2026 der Arbeitgeberin gemeldet, weil er Angst hatte, dass es dann gegen beide Mitarbeiter Konsequenzen geben werde. Daher glaubte er, dass es besser sei, wenn die Arbeitgeberseite von dem Vorfall gar nichts erfahre. Er rechnete nicht damit, dass der wahre Angreifer sogar so weit gehen würde, in die Opferrolle zu schlüpfen. Dies hatte der Angreifer offenbar auch nicht ganz freiwillig getan, sondern sich erst artikuliert, als die Prokuristin wegen seines Hämatoms im Gesicht und der Diskussionen im Betrieb auf ihn zukam. Überdies: Der Abflug des Klägers in den Urlaub stand zu diesem Zeitpunkt unmittelbar bevor. Er hätte keine Zeit mehr gehabt, das vorher alles in Ruhe klären zu lassen, zumal er sich erst an die Arbeitgeberin wenden wollte, wenn er genug Indizien für seine Unschuld zusammen habe.

Weiter ist darauf hinzuweisen, dass die am 6. März 2026 vorgenommene Anhörung des Klägers durch die Prokuristin alles andere als fair ablief und den Namen „Anhörung“ eigentlich gar nicht verdiente. Der Kläger trug ausführlich den in dieser Klageerwidernung geschilderten Verlauf der Umstände, also seine Notwehrlage vor. Die Prokuristin vermittelte aber mit ihren zynischen Sprüchen auf die Antworten des Klägers von Anfang den klaren Eindruck, sie werde ihm sowieso kündigen, weil er sowieso keine überzeugende Entlastung beibringen werde, mit der er die Kündigung evtl. noch abwenden könne. Sie sagte z.B. „Geben Sie es doch endlich zu, dass Sie mal wieder grundlos gewalttätig waren, Sie haben ohnehin keine Chance, Ihre Unschuld zu beweisen.“ Außerdem sprach sie die Aufforderung aus, einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben, und hatte einen solchen offenbar bereits vorformuliert bereitliegen, den der Kläger aber natürlich nicht unterschrieb.

Schließlich ist aber auch darauf hinzuweisen, dass die Kündigungserklärung nicht rechtzeitig abgegeben worden war, das Kündigungsrecht also zumindest verwirkt ist.

Zum Anspruch auf Urlaubsabgeltung ist im Hinblick auf die Behauptung von Rechtsmissbrauch seitens der Beklagten Folgendes zu ergänzen:

Im Rahmen der dem Vergleichsschluss vorausgehenden Korrespondenz hatte sich die Prozessbevollmächtigte des Vaters des Klägers mit Schreiben vom 28. März 2025 an den Prozessbevollmächtigten der Beklagten gerichtet. Darin heißt es u.a.: „Insbesondere auf den gesetzlichen Mindesturlaub kann nicht wirksam verzichtet werden. Im Zuge einer Gesamteinigung ist mein Mandant bereit, nur die Abgeltung des

Mindesturlaubs 2025 von sieben Tagen zusätzlich zu berücksichtigen. Aus den Vorjahren wären ansonsten noch nicht gewährte Urlaubstage in beträchtlicher Höhe abzugelten.“

Beweis: E-Mail-Schreiben vom 28. März 2025 (Ausdruck in Anlage)

Hierauf erwiderte der Prozessbevollmächtigte der Beklagten mit Schreiben vom selben Tag auszugsweise wie folgt: „Den weitergehenden Zahlungsforderungen wird unsere Mandantin vor dem Hintergrund des bereits sehr entgegenkommenden Angebots der Abfindungszahlung nicht nachkommen. Es handelt sich bei dem nachfolgenden Angebot um ein finales Vergleichsangebot. Sollte das nachfolgende Vergleichsangebot nicht angenommen werden, sehen wir die Einigungsversuche als gescheitert an.“

Beweis: E-Mail-Schreiben vom 28. März 2025 (Ausdruck in Anlage)

Soweit die Berufung auf die zwingende Gesetzeslage überhaupt jemals einen Rechtsmissbrauch darstellen könnte, was sehr zweifelhaft ist, liegt ein solcher zumindest infolge dieser Vorgänge nicht vor.

Auch die Hilfsaufrechnung steht dem geerbten Urlaubsabgeltungsanspruch nicht entgegen.

Mietrechtsforderungen gehören nicht an ein Arbeitsgericht, dafür liegt die Zuständigkeit woanders. Jedenfalls ist die Annahme, dass die Beklagte noch eine offene Forderung auf Zahlung von Mietzins hat, völlig unzutreffend, denn der Kläger hat die Miete wegen zahlreicher Mängel an der Wohnung wirksam gemindert. Der Vollstreckungsbescheid ist unrichtig und wurde vom Kläger nur durch ein bedauerliches Versehen nicht innerhalb der Einspruchsfrist angegriffen.

Sina Selen
Rechtsanwältin

Dieser Schriftsatz wurde der Beklagten am 20. Mai 2026 zugestellt.

Stefan Protzer
Rechtsanwalt
(...) Altötting
Industriestraße 12

Altötting, 29. Mai 2026

An das
Arbeitsgericht Rosenheim
(...) Rosenheim

In dem Rechtsstreit

Grün gegen Blofeld & Co. Kommanditgesellschaft
3 Ca 277/26

sehe ich mich veranlasst, nochmals zum Rechtsstreit Stellung zu nehmen.

Zur Kündigungsschutzklage: Es bleibt dabei, dass ein wirksamer Kündigungsgrund vorliegt. Allerdings wird eine Aussage des Zeugen Siegmaul leider nicht möglich sein, sodass dieses Beweisangebot hiermit zurückgezogen wird. Der Zeuge ist leider am 24. Mai 2026 zu Tode gekommen. Auch ohne die Möglichkeit von dessen Zeugenaussage muss außer Zweifel stehen, dass die Voraussetzungen einer Verdachtskündigung vorliegen. Die nicht ausschließbare, aber unwahrscheinliche Möglichkeit eines anderen Ablaufes steht der Wirksamkeit der Kündigung nicht entgegen. Dies ergibt sich aus dem Wesen der Verdachtskündigung. Überdies wird die Aussage des Zeugen Biestrom selbstverständlich die rechtswidrige Tätlichkeit durch den Kläger erweisen.

Die Anhörung durch die Prokuristin war ordnungsgemäß. Sie hat dem Kläger den Verdacht samt seiner überzeugenden Begründung so geschildert, wie in der Klageerwiderung dieses Rechtsstreits vorgetragen. Soweit die Prokuristin dabei die Auffassung artikuliert hat, dass der Kläger durch seine Antworten ohnehin keine Chance habe, seine Unschuld zu beweisen, so ist dies eine zulässige Meinungsäußerung und Einschätzung der damaligen und jetzigen Beweislage und daher nicht zu beanstanden.

Die Kündigung wurde auch rechtzeitig erklärt. Die Beklagte musste erst den Kläger zu den erhobenen Vorwürfen anhören. Sie wusste aufgrund einer früheren rechtlichen Beratung, dass dies eine unverzichtbare Vorgabe der Rechtsprechung ist. Da der Kläger vom 4. Februar 2026 bis zu seiner Rückkehr in den Betrieb am 4. März 2026 Urlaub hatte und dazu angesichts der Länge des Urlaubs sicher weggefliegen war, musste die Beklagte zwangsläufig mit dieser Anhörung bis zu seiner Rückkehr abwarten. Eine Kommunikation mit dem Kläger über das ihm überlassene dienstliche Mobiltelefon war der Beklagten aus Rechtsgründen weder telefonisch noch per E-Mail erlaubt, da sie sonst das Recht des Klägers auf Erholung verletzt hätte. Folglich konnte die Kündigungserklärungsfrist auch in dieser Phase nicht zu laufen beginnen.

Zahlungsansprüche gegen die Beklagte bestehen, wie bereits ausgeführt, ebenfalls nicht. Notfalls greift die Aufrechnung durch, die selbstverständlich zulässig ist, solange es dabei nicht – was hier abwegig wäre – um öffentliches Recht ginge.

Stefan Protzer

Rechtsanwalt

Sina Selen
Rechtsanwältin
(...) Altötting
Heinestraße 10

Altötting, 7. Juni 2026

An das
Arbeitsgericht Rosenheim
(...) Rosenheim

In dem Rechtsstreit

Grün gegen Blofeld & Co. Kommanditgesellschaft

3 Ca 277/26

sehe auch ich mich veranlasst, nochmals zum laufenden Verfahren Stellung nehmen.

Der weitere Beklagtenvortrag vermag keine Gründe für das Vorliegen eines Kündigungsgrundes aufzuzeigen. Die Aussage des Zeugen Biestrom wird da gewiss auch nichts anderes ergeben, da dieser nach unserem Kenntnisstand überhaupt kein Augenzeuge ist. Dieser angebliche Augenzeuge war wohl von vornherein eine Inszenierung der Beklagten, um den Kläger von einer effektiven Gegenwehr abzuhalten.

Der Tod des Zeugen Siegmaul, der nach unserem Kenntnisstand infolge einer Schlägerei eintrat, ist selbstverständlich bedauerlich, doch wäre er ohnehin nicht glaubwürdig gewesen.

Zur Kündigungserklärungsfrist ist vorzutragen: Die Beklagte hat die Sachverhaltsaufklärung und Anhörung des Klägers, soweit man überhaupt diese beiden Begriffe verwenden kann, grundlos verzögert. Eine Kommunikation mit dem Kläger wäre während seines Urlaubs über das ihm von der Beklagten überlassene dienstliche Mobiltelefon telefonisch oder per E-Mail grundsätzlich möglich gewesen. Der Kläger hätte zumindest bei Erhalt einer E-Mail auch in jedem Falle reagiert, weil er derart unverschämte Anschuldigungen auch während seines Urlaubs nicht einfach hätte unkommentiert lassen können.

Sina Selen
Rechtsanwältin

Arbeitsgericht Rosenheim
3 Ca 277/26

Niederschrift der öffentlichen Sitzung vom 10. September 2026:

Gegenwärtig: Richterin am Arbeitsgericht Dr. Amiri
Ehrenamtliche Richter Gero Geisel und Silvana Seiler
Justizangestellte Meier als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

In dem Streit

Grün gegen Blofeld & Co. Kommanditgesellschaft

erscheinen bei Aufruf der Sache:

für die Klagepartei Rechtsanwältin Selen mit dem Kläger persönlich, für die beklagte Partei Rechtsanwalt Protzer.

Der ebenfalls erschienene Zeuge Biestrom wird zur Wahrheit ermahnt, auf die Möglichkeit der Beeidigung sowie auf die Strafbarkeit einer falschen eidlichen oder uneidlichen Aussage hingewiesen. Der Zeuge verlässt den Sitzungssaal.

Die Klägervertreterin stellt die Anträge aus dem Schriftsatz vom 31. März 2026.

Der Beklagtenvertreter beantragt vollständige Klageabweisung.

Die Parteien verhandeln unter Bezugnahme auf ihr schriftsätzliches Vorbringen. Die Sach- und Rechtslage wird mit den Parteien eingehend erörtert.

Der Zeuge Paul Biestrom sagt aus:

Zur Person: „Ich heiße Paul Biestrom, (...), mit den Parteien weder verwandt noch verschwägert.“

Zur Sache: „Ich bin mir sicher, dass der jetzige Kläger meinen Kumpel Siegmaul angegriffen hat, ohne dass es dafür irgendeinen Grund gab. Die Details kann ich jetzt aber nur so schildern, wie sie mir das Opfer erzählt hat. Ich war selbst nicht im Umkleideraum, als es passierte, sondern bereits an meinem Parkplatz und habe eine geraucht. Und dann kam Udo plötzlich auf den Parkplatz und wirkte ziemlich verdattert. Er hatte offenbar einen Schlag abbekommen und es war vorherzusehen, dass sich das zu einem ordentlichen blauen Auge entwickeln würde. Anschließend hat er mir den Ablauf genau erzählt, nämlich, dass er von diesem Marco Grün plötzlich von hinten attackiert worden war und beim Umdrehen einen Schlag ins Gesicht bekam, bevor er irgendwie hatte reagieren oder gar nur etwas hatte sagen können.“

Die Aussage wird laut diktiert und genehmigt. Auf Vereidigung wird allseits verzichtet. Der Zeuge wird entlassen.

Der Beklagtenvertreter erklärt, dass die Zeugenaussage nichts an der Wirksamkeit der Kündigung ändere. Es gehe hier nicht um den vollständigen Nachweis einer ungerechtfertigten Tat durch den Kläger, sondern nur um den Verdacht einer solchen. Ein solcher sei im Zeitpunkt der Erklärung der Kündigung aber genauso anzunehmen gewesen wie nach jetzigem Stand, denn der Kläger habe die Richtigkeit seiner eigenen Notwehreinlassung gerade nicht beweisen können und überdies sei die Aussage des Zeugen Biestrom als zulässiger Zeuge vom Hörensagen völlig glaubwürdig.

Die Vorsitzende verkündet nach kurzer Beratung der Kammer folgenden Beschluss:

Termin zur Verkündung einer Entscheidung wird bestimmt auf (...), Sitzungssaal 45.

Dr. Amiri
Richterin am Arbeitsgericht

Meier, Justizangestellte
Urundsbeamtin der Geschäftsstelle

Vermerk für die Bearbeitung:

Die Entscheidung des Gerichts ist zu entwerfen. Rubrum, Tatbestand, Kostenentscheidung, Streitwertfestsetzung, eine etwaige Berufungszulassungsentscheidung und die Rechtsbehelfsbelehrung sind erlassen.

Ladungen, Zustellungen, Vollmachten und sonstige Formalien sind in Ordnung und alle Hinweise wurden erteilt. Alle Schriftsätze erfüllen die Formalien des elektronischen Verfahrens und gingen jeweils noch am Tag ihrer Datierung bei Gericht ein. Wenn das Ergebnis der mündlichen Verhandlung nach Ansicht der Bearbeiterin / des Bearbeiters für die Entscheidung nicht ausreicht, ist zu unterstellen, dass trotz Wahrnehmung der richterlichen Aufklärungspflicht keine weitere Aufklärung zu erzielen war.

Soweit die Entscheidung keiner Begründung bedarf oder in den Gründen ein Eingehen auf alle im Sachverhalt berührten Rechtsfragen nicht erforderlich erscheint, sind diese in einem Hilfsgutachten zu erörtern.

Im Rahmen (nur) der Kündigungsschutzklage kann *ungeprüft* unterstellt werden, dass europarechtliche Regeln zum Urlaubsrecht jeweils nicht zu einer anderen Lösung zwingen als die einschlägigen nationalen Vorschriften.

Außerdem kann ungeprüft unterstellt werden, dass die eingeklagten Urlaubsabgeltungsansprüche nicht von §§ 394 BGB, 850 ff ZPO erfasst sind. Insoweit ist zu beachten: Nach der Rechtsprechung kann gegen eine Bruttoentgeltforderung nur in Höhe des Nettoauszahlungsanspruchs aufgerechnet werden, weil hinsichtlich des Steuer- und Sozialversicherungsanteils die Abführungspflicht gegenüber Finanzamt / Einzugsstelle besteht und es insoweit an einer dem Arbeitnehmer zustehenden, aufrechenbaren Forderung fehlt.

Altötting liegt im Bezirk des Arbeitsgerichts Rosenheim.

Auf den Anhang (Art. 7 der europäischen Richtlinie RL 2003/88) wird hingewiesen.

Anhang: Art. 7 der europäischen Richtlinie RL 2003/88 - Jahresurlaub

„(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

(2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.“