

April, April ... Drollige Urteile aus der Arbeitswelt

Kuriose Fälle, über die Arbeitsgerichte entschieden haben

Ist das ein Aprilscherz oder ein echtes Gerichtsurteil? Passend zum 1. April, dem offiziellen Feiertag des Humors, stellen wir Ihnen fünf wunderliche Geschichten aus dem Gerichtssaal vor. Tauchen Sie ein in die Welt der drolligen Urteile!



Redaktion

Stand: 28.3.2023

Lesezeit: 02:30 min



Angestellte roch „gravierend nach Rauch“ – Kündigung!?

Wie darf (oder muss?) ein Arbeitnehmer in der Firma riechen? Offenbar nicht nach Rauch – dies erlebte zumindest eine Bürokräftin im Saarland. Vor ihrem Jobantritt war sie auf das Rauchverbot beim Arbeitgeber hingewiesen worden. Aber dann: An ihrem ersten Tag griff sie zum Glimmstängel – allerdings VOR der Tür.

Nach nur zwei Stunden Arbeit erhielt sie die Kündigung wegen „gravierendem Rauchgeruch“. Es war ihr erster Tag, natürlich war sie noch in der Probezeit. Der Fall landete vor dem Arbeitsgericht Saarlouis (1 Ca 375/12).

Kündigungen in der Probezeit, die gehen doch immer durch, oder? Nein, in diesem Fall nicht. Das Arbeitsgericht befand die Kündigung für treuwidrig und damit unwirksam. Denn, so die Begründung: Auch in der Probezeit sind das allgemeine Persönlichkeitsrecht und die allgemeine Handlungsfreiheit des

Arbeitnehmers zu berücksichtigen! Insbesondere habe die Klägerin nicht gegen das Rauchverbot im Betrieb verstoßen. Viel Rauch um nichts, kann man da nur sagen!

Arbeitsgericht Saarlouis, Urteil vom 28.05.2013, 1 Ca 375/12

Zu oft auf der Toilette?

In einer Kanzlei führte der Chef genau Buch – nämlich ein Toilettentagebuch. Das Ergebnis: Sein Mitarbeiter habe „pflicht- und vertragswidrig erhebliche Arbeitszeit über das übliche Maß weit hinausgehend auf der Toilette verbracht“. Verdauungsstörungen, argumentierte der so Überwachte. Eine Gehaltskürzung von rund 680 € wollte er trotzdem nicht hinnehmen – zu Recht. Auch das Arbeitsgericht Köln hielt dies für unzulässig (6 Ca 3846/09). Ob der übermäßig Gang zum stillen Örtchen zu Lohnkürzungen führen kann oder nicht – eine Hochrechnung der Toilettenaufenthalte sei jedenfalls unsubstantiiert. In einem anderen Klagepunkt wurde das Arbeitsgericht Köln dann richtig deutlich: „Das müsste der Beklagte (...) als Rechtsanwalt eigentlich wissen.“ Ob der Beklagte, also der Arbeitgeber, daraus gelernt hat, ist nicht bekannt. Der Arbeitnehmer suchte sich jedenfalls schnell einen neuen Arbeitsplatz.

Arbeitsgericht Köln, Urteil vom 21.01.2010, 6 Ca 3846/09

Abmahnung ... oder Aprilscherz?

„Wollen Sie wieder einmal einen Aprilscherz verteilen?“ Mit diesen Worten begrüßte ein als Kundendienstberater beschäftigter Kfz-Meister seinen Chef. Das (ernste!) Thema des Gesprächs war die Erteilung einer Abmahnung – davon hatte der Servicemitarbeiter schon vorher ein paar kassiert wegen wiederholter Arbeitsverweigerung. Ob er es immer noch so lustig fand, als die außerordentliche Kündigung folgte, ist nicht bekannt.

Sicher ist nur: Das Arbeitsverhältnis wurde durch diese fristlose Kündigung beendet. Denn: Bezeichnet ein bereits abgemahnter Arbeitnehmer eine erhaltene Abmahnung des Arbeitgebers als Aprilscherz („Wollen Sie mal wieder Aprilscherze verteilen“), so stellt dieses Verhalten eine beharrliche Arbeitsverweigerung des Arbeitnehmers dar. Das Fatale daran: Ordentlich wäre der Kläger unkündbar gewesen ...

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 14.11.2006, 1 Sa 1/06

Ein Krankenpfleger als Leichenbestatter?

Ein Nebenjob als Leichenbestatter? Dem wollte hauptberuflich ein als Krankenpfleger in der Anästhesie Beschäftigter nachgehen. Darf er das? Nein, meint das Bundesarbeitsgericht. Der Krankenpfleger dient der Rettung und Gesunderhaltung der ihm anvertrauten Patienten. Damit sei die Nebentätigkeit als Bestatter nicht zu vereinbaren. Sie könnte Irritationen bei Patienten zur Folge haben. Denn entscheidend war laut Bundesarbeitsgericht die mögliche negative Wirkung der Nebentätigkeit des Klägers auf die Patienten und die Öffentlichkeit. Die dadurch eintretende Verunsicherung könnte nicht nur zu Störungen im Genesungsverlauf bei Patienten führen ... Ein klassischer Zielkonflikt, oder?

BAG, Urteil vom 28.02.2002, 6 AZR 357/01

Duzen Sie Ihre Kollegen noch?

Schon etwas älter, aber immer noch brandaktuell ist eine Entscheidung des LAG Hamm zum Thema duzen oder siezen (14 Sa 1145/98). Eine Bekleidungsfirma wollte jugendlichen Esprit in das Unternehmen bringen und wies ihre Mitarbeiter an, sich untereinander ab sofort mit dem Vornamen und „Du“ anzusprechen. Der Betriebsrat fand's ok, die Kollegen auch. Am Anfang zumindest. Erst gut zwei Jahre später muckte ein Mitarbeiter auf und wollte zurück zum „Sie“. Das Unternehmen bestand auf dem „Du“ – und man traf sich vor Gericht.

Das LAG Hamm stellte klar, dass gegen die „Duzerei“ weder kollektiv- noch individualarbeitsrechtliche Bedenken bestehen. Das Anredeselbstbestimmungsrecht gelte nicht absolut, so die Richter. Entscheidend sei letztlich auch, dass der Beschäftigte das „Du“ in den ersten zwei Jahren akzeptiert hatte. Dabei kam es auch nicht darauf an, ob dies – wie der Duz-Gegner behauptete – mit Widerwillen geschah. Also blieb alles beim „Du“. (cbo)

LAG Hamm, Entscheidung vom 29.07.1998, 14 Sa 1145/9

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025