

Arbeitsrecht (Nr. 123/2004)

Nach unzulässiger Kündigung: Neuer Arbeitsplatz muss funktions- tüchtig sein

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein entschied:

Eine übereilt ausgesprochene oder sonst wie unberechtigte Kündigung kann den Arbeitgeber teuer zu stehen kommen. Bietet er nämlich dem Mitarbeiter bis zum Ende der Beschäftigungsdauer keinen vertragsgemäßen Arbeitsplatz an, gerät er in Annahmeverzug und muss ohne Gegenleistung weiter zahlen. Nach einem Urteil des LAG Schleswig-Holstein ist das konkrete Arbeitsangebot auf einen funktionsfähigen und vertragsgemäßen Arbeitsplatz auszurichten. Die Aussage, man werde den Mitarbeiter schon irgendwie weiterbeschäftigen, reicht insoweit nicht aus.

Im Urteilsfall hatte ein Anwalt eine Fachangestellte schon nach vier Stunden des ersten Arbeitstages gekündigt. Deren Rechtsvertreter schrieb dem Anwalt tags darauf an und bestand wegen der während der Probezeit geltenden Kündigungsfrist von zwei Wochen auf einer Gehaltszahlung zu Gunsten seiner Mandantin und bot zugleich ihre Arbeitskraft weiter an. Der Anwalt akzeptierte die gesetzliche Kündigungsfrist und forderte die Mitarbeiterin dazu auf, sich wieder in der Kanzlei einzufinden. Wörtlich schrieb er: „Das Betriebsgelände umfasst ca. 18 Räume, in denen wir sicherlich einen finden werden, in dem sie ein angemessenes Arbeitsklima vorfindet und ihre angeblichen Fähigkeiten voll entfalten kann.“

Damit habe ihr der Arbeitgeber noch keine konkrete Arbeitsleistung als Fachangestellte zugewiesen, befand das LAG. Der Arbeitgeber erwecke mit dieser Äußerung lediglich den Eindruck, die Arbeitnehmerin zwar irgendwie, jedoch nicht vertragsgemäß beschäftigen zu wollen. Den Annahmeverzug könne der Arbeitgeber aber nur durch Rückkehr zum ursprünglichen Vertragszustand beseitigen.

**Urteil des LAG Schleswig-Holstein – Datum unbekannt -
Aktenzeichen : 3 Sa 395/03**

Veröffentlicht : Handelsblatt vom 05. Mai 2004

08.05.2004