



**Heads Up Arbeitsrecht.**  
/ 15 Minutes.

## **Sorry not sorry – wenn die Entschuldigung rechtlich verpflichtend wird**

Zu den Entscheidungen des LAG München vom  
16.04.2025 und 04.06.2025  
- 11 Sa 456/23

**Littler®**



# Präsentiert von



**JUSTIN KARUTH**

Rechtsanwalt - Senior Associate

Hamburg

[jkaruth@littler.de](mailto:jkaruth@littler.de)

3. Einordnung der Entscheidung

2. Die Entscheidung des LAG München

1. Sachverhalt und Hintergrund

# Sachverhalt und Hintergrund

- Kläger ist ein 24-jähriger Jurastudent
- Seit 2018 in Gastronomiebetrieb beschäftigt
- 2021: Gründung eines Betriebsrats initiiert
- Kläger wurde daraufhin nicht mehr zur Schicht eingeteilt
- Geltendmachung eines Anspruchs auf Annahmeverzugslohn
- Daraufhin: Einsatz nicht mehr als Servicekraft, sondern in der Küche
- Kläger verweigerte Arbeit in der Küche

# Sachverhalt und Hintergrund

- Kläger war Minijobber
- Arbeitgeber kündigte fristlos das Arbeitsverhältnis
- Klage des Jurastudenten u.a. auf:
  - Zahlung von insgesamt rund **100.000 Euro** (36 Klageanträge)
  - **Schriftliche Entschuldigung**
  - Sechs Monate bezahlten **Urlaub**

# Die Entscheidung des LAG München

- Fristlose Kündigung des AG ist **unwirksam**  
→ Verstoß gegen das **Maßregelungsverbot** (§ 612a BGB)
- **Durchgriffshaftung** auf den Geschäftsführer des AG  
→ AG ist inzwischen insolvent
- Gesamtsumme i.H.v. rund **100.000 Euro** zugesprochen
- Verurteilung des AG zur schriftlichen Entschuldigung
- Anspruch des AN auf **sechs Monate bezahlten** Urlaub (für den Zeitraum seit 2018)

# Die Entscheidung des LAG München

- Verurteilung des AG zur Wiederaufnahme des AN in die **betriebliche WhatsApp-Gruppe**
  - Arg: Teil der umfassenden Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses)
- Diverse **Einzelschadenspositionen**
  - Hierzu sogleich

# Die Entscheidung des LAG München

- Wesentliche Schadenspositionen:
  - **Annahmeverzugslohn**
  - **Entgangenes Trinkgeld** als ersatzfähiger Schaden
  - **Sachleistungen**: vergünstigte Speisen und Getränke
  - Regelmäßige (hypothetisch geleistete) **Überstunden**
  - **Reinigungskosten** für Arbeitskleidung
  - „**Gläsergeld**“: pauschaler Abzug vom Lohn **unzulässig**

# Einordnung der Entscheidung

## Maßregelungsverbot nach § 612a BGB

- § 612a BGB verbietet Benachteiligungen wegen der zulässigen Ausübung von Arbeitnehmerrechten
- Normzweck: Sicherstellung der individuellen Rechtsdurchsetzung
- Besonderer Schutz der betrieblichen Mitbestimmungsrechte
- Schadensersatzanspruch gem. § 823 II BGB i.V.m. § 20 II BetrVG
- Im vorliegenden Fall erfolgte die Kündigung im Zusammenhang mit der Betriebsratsinitiative

# Einordnung der Entscheidung

## Besonderheit: Trinkgeld und Sachleistungen als Schaden?

- Gericht erkannte Trinkgeldeinnahmen i.H.v. 100 Euro pro Schicht als ersatzfähigen Schaden an
- Rechtsgrundlage: § 252 BGB (*entgangener Gewinn*)
- Geldwerter Vorteil durch vergünstigte Speisen und Getränke sei ebenfalls zu kompensieren

# Einordnung der Entscheidung

## Besonderheit: Verurteilung zur schriftlichen Entschuldigung des Arbeitgebers

- Anlass: eine Formulierung im Schriftsatz des Arbeitgebers

*„Der Kläger war mit einem Alter von 24 Jahren ja noch jung und hatte weder Kinder noch Unterhaltspflichten.“*

(Vortrag der Beklagten, zitiert in: LAG München, Versäumnis- und Schlussurteil v. 04.06.2025 – 11 Sa 456/23, Rn. 44 aE)

# Einordnung der Entscheidung

## Besonderheit: Verurteilung zur schriftlichen Entschuldigung des Arbeitgebers

- Anders als ArbG: das **LAG** wertete die Bezugnahme auf familiäre Verpflichtungen als **Altersdiskriminierung**
  - eine ausführliche rechtliche Begründung entfiel, da die Entscheidung ggü. der Bekl. zu 4) als Versäumnisurteil erging
- Entschuldigung als immaterielle Naturalrestitution

# Exkurs: Altersdiskriminierung

- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt Arbeitnehmer vor Benachteiligung aufgrund des Alters

- § 1 AGG Normzweck:

“ Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, **des Alters** oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. ”

- Differenzierung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung

# Exkurs: Altersdiskriminierung

## Bezugnahme auf das Alter: Zulässigkeit und Grenzen

| Zulässig (mit sachlicher Rechtfertigung)<br>→ Beispiele nicht abschließend | Unzulässig                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen (§ 8 AGG)           | Ausschluss ohne konkreten Zusammenhang mit der Tätigkeit.                 |
| Altersgrenzen (§ 10 AGG)                                                   | Festlegen von Altersgrenzen, obwohl für Tätigkeit irrelevant.             |
| Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung (§ 1 Abs. 3 KSchG)           | Kündigung allein aufgrund des hohen Alters einer Person.                  |
| Mindest-/Höchstalter bei Zugang zur Beschäftigung (§ 10 AGG)               | Ausschluss von Bewerbern aufgrund ihres Alters ohne sachliche Begründung. |
| Abfindungsregelungen (§ 10 AGG)                                            | Schlechterstellung allein wegen des Alters.                               |

# Key Take-aways:

1

Ein Arbeitgeber kann zur schriftlichen Entschuldigung verpflichtet werden.

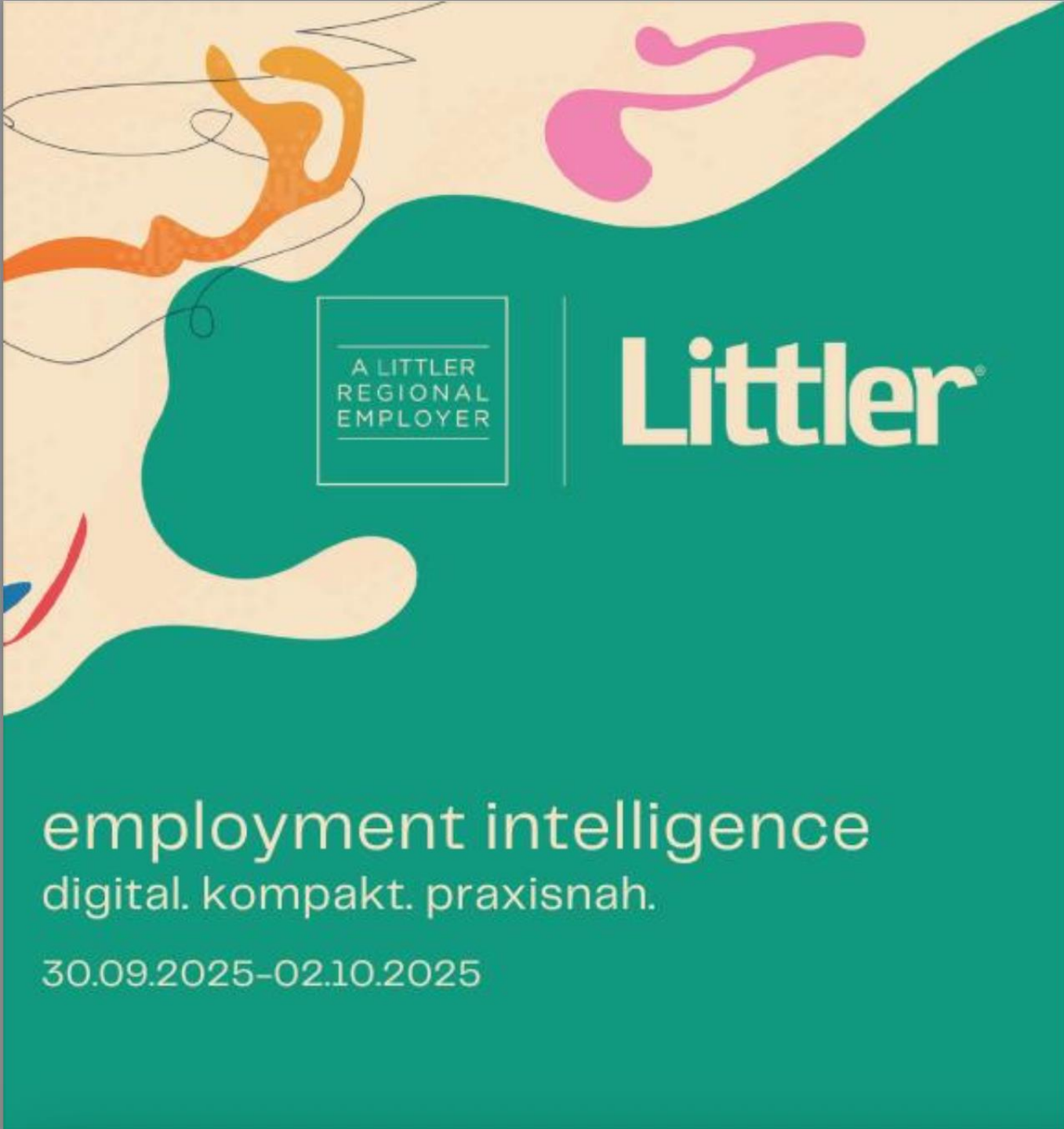
2

Bezugnahmen auf familiäre Verpflichtungen können altersdiskriminierend sein.

3

Trinkgeld und Sachleistungen können einen ersatzfähigen Schaden darstellen.





A LITTler  
REGIONAL  
EMPLOYER

Littler®

employment intelligence  
digital. kompakt. praxisnah.

30.09.2025-02.10.2025

Gerne machen wir sie auf unsere  
Veranstaltung **employment  
intelligence** aufmerksam.

Im Mittelpunkt stehen die Themen:

**Talent. Transformation.  
Technologie.**

Melden Sie sich jetzt kostenfrei an!

