

der Arbeitnehmer, die sich im Erziehungsurlaub befinden, nicht derjenigen eines Mannes oder einer Frau, die arbeiten, gleichgestellt werden kann.

50. Daher ist auf die dritte Frage zu antworten, daß es Art. 141 (vorher Art. 119) des Vertrages, Art. 11 Abs. 2 b der Richtlinie 92/85 und § 2 Abs. 6 des Anhangs der Richtlinie 96/34 es nicht untersagen, daß ein Arbeitgeber bei der Gewährung einer Weihnachtsgratifikation an eine Frau, die sich im Erziehungsurlaub befindet, Zeiten des Erziehungsurlaubs anteilig leistungsmindernd berücksichtigt.
51. Dagegen untersagt es Art. 141 des Vertrages, daß ein Arbeitgeber bei der Gewährung einer Weih-

eine Umdeutung in eine ordentliche Kündigung ist nicht möglich. [...]

1. Wiederholtes Zuspätkommen trotz Abmahnung wie Schlechtleistung trotz Abmahnung sind generell geeignet, einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung zu bilden. Im vorliegenden Fall liegt aber der Kündigungsgrund des Verstoßes gegen die Arbeitszeit überhaupt nicht vor. Die Schlechtleistung nach der langen Dauer des Erziehungsurlaubs muß hingenommen werden.

a) Das Direktionsrecht des Arbeitgebers ruht auf dem Arbeitsvertrag. [...] Die Frage braucht aber nicht vertieft zu werden, weil im vorliegenden Fall jedenfalls für eine Übergangszeit nach Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub die neue Bestimmung der Arbeitszeit nicht billigem Ermessen entspricht und daher gemäß § 135 Abs. 3 BGB unwirksam ist.

Bei der Bestimmung der Lage der Arbeitszeit muß der Arbeitgeber nach Möglichkeit auch auf die Personen und Sorgepflichten des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen (ErfK/Preiss, § 230 BGB, § 611 Rn. 939). Die Klägerin hatte keine Veranlassung, damit zu rechnen, daß sie plötzlich anders eingesetzt wird, als vor ihrem Erziehungsurlaub. Es ist nichts dazu vorgetragen worden, warum die Änderung der Arbeitszeit vorgenommen wurde. Die Klägerin hat auf das Problem mit ihrem Kind hingewiesen. Unter diesen Umständen entspricht die sofortige Änderung der Lage der Arbeitszeit nicht billigem Ermessen.

b) Die abgemahnten Schlechtleistungen sind generell als Kündigungsgrund geeignet. Da die Klägerin aber aus dem Erziehungsurlaub zurückgekommen ist, hätte ihr eine Zeit zur Einarbeitung gewährt werden müssen. Es muß berücksichtigt werden, daß nach so einer langen Auszeit auch die Fingerfertigkeit einer Arbeitnehmerin nachläßt. Eine Abmahnung ist erforderlich und kann hilfreich sein, wenn es sich um steuerbares Verhalten des Arbeitnehmers handelt. Bei Eingliederungsschwierigkeiten nach dem Erziehungsurlaub kann aber nur sehr bedingt von steuerbarem Verhalten gesprochen werden.

2. Eine Umdeutung der außerordentlichen Kündigung gemäß § 140 BGB in eine ordentliche Kündigung ist nicht möglich. [...] Wie oben ausgeführt, entsprach die sofortige Veränderung der Lage der Arbeitszeit nicht billigem Ermessen. Auch für die verhaltensbedingte Kündigung gilt, daß der Klägerin eine Einarbeitungszeit hätte gewährt werden müssen.

## Urteil

### LAG Nürnberg, § 626 BGB, § 1 KSchG Rückkehrerinnen aus dem Erziehungsurlaub verdienen Rücksicht

*Bei der Lage der Arbeitszeit und den Anforderungen an die Arbeitsleistung muß der Arbeitgeber auf die Rückkehrerin aus dem Erziehungsurlaub für eine Übergangszeit Rücksicht nehmen.*

*Verspätungen und Schlechtleistungen sind in dieser Übergangszeit nicht geeignet, eine fristlose oder auch ordentliche Kündigung zu rechtfertigen.*

Urteil des LAG Nürnberg vom 8.3.1999 – 6 Sa 259/97 – (rkr)

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten um die Rechtmäßigkeit einer außerordentlichen Kündigung vom 15.3.1996.

Die Klägerin war seit 1983 bei der Beklagten als angelernte Näherin beschäftigt. Von 1993 bis zum 3.3.1996 befand sie sich in Erziehungsurlaub. Bei Aufnahme ihrer Arbeit am 4.3.1996 teilte ihr die Beklagte mit, daß sie nunmehr statt von 8.00 Uhr bis 15.15 Uhr von 6.30 Uhr bis 12.00 Uhr und 12.45 bis 15.35 Uhr bzw. zur Zeit 16.35 Uhr zu arbeiten habe. Die Klägerin teilte mit, daß sie ihr Kind in den Kindergarten bringen müsse. Da die Klägerin am 7.3.1996 um 7.45 Uhr erschien, wurde sie mit Schreiben vom gleichen Tag abgemahnt. Am Folgetag erschien sie nicht um 6.30 Uhr. Sie wurde mit Schreiben vom 11.3.1996 abgemahnt. Am 12.3.1996 erschien die Klägerin um 07.41 Uhr, am 13.3.1996 um 7.54 Uhr, am 14.3.1996 um 7.47 Uhr und am 15.3.1996 um 7.53 Uhr.

Die Klägerin hat Besatz auf Taschenbeutel anzunähen. Wegen dieser Arbeiten wurde sie mit Schreiben vom 8.3.1996 und 11.3.1996 abgemahnt. Am 15.3.1996 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fristlos.

Aus den Gründen:

Die Berufung ist unbegründet:

Das Arbeitsgericht Würzburg hat der Klage zu Recht stattgegeben. Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung liegt nicht vor und auch