

Liebe Leserinnen und Leser,

diesmal stelle ich Ihnen zwei Entscheidungen vor, die für die weitere Behandlung solcher Fälle leider noch Fragezeichen hinterlassen.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Fristbeginn für Schadensersatz des Arbeitgebers bei arbeitsvertraglicher Ausschlussfrist

BAG, Urteil vom 07.06.2018 (8 AZR 96/17), Pressemitteilung Nr. 30/18

Der Beklagte war Autoverkäufer. Im Arbeitsvertrag war eine zweistufige, dreimonatige Ausschlussklausel vereinbart. Im Betrieb der Klägerin gab es die Anweisung, Neufahrzeuge nur an Kunden herauszugeben, wenn diese vollständig bezahlt waren. Dennoch hatte der Beklagte einem Kunden Mitte September 2014 ein Neufahrzeug gegen eine Anzahlung herausgegeben, weil der Kunde versprochen hatte, den Wagen nach dem Wochenende zunächst wieder zurückzubringen. Dies tat der Kunde nicht. Das Fahrzeug war sodann im November 2014 wegen einer Strafanzeige der Klägerin gegen den Kunden in Italien zunächst beschlagnahmt, dann aber wieder an den Kunden herausgegeben worden. Im Februar 2015 verhandelte die Klägerin mit den Anwälten des Kunden eine Vereinbarung, welche der Kunde dann jedoch nicht einhielt. Ein von der Klägerin eingeschalteter Detektiv teilte der Klägerin im April/Mai 2015 mit, dass die Anschrift des Kunden nicht zu ermitteln sei. Am 20. August 2015 reichte die Klägerin gegen den Kunden Klage ein, deren Zustellung scheiterte. Am 20. November 2015 forderte die Klägerin von dem beklagten Arbeitnehmer Schadensersatz von über 29.000 EUR und reichte im Dezember 2015 Klage gegen den Arbeitnehmer ein.

Die Arbeitgeberin war der Ansicht, dass die Frist der ersten Stufe der

vertraglichen Ausschlussfrist erst mit Klageerhebung gegen den Kunden am 20. August 2015 zu laufen begonnen habe, so dass die Aufforderung an den Arbeitnehmer am 20. November 2015 gerade noch rechtzeitig gewesen wäre. Alle Instanzen sahen das anders. Das Bundesarbeitsgericht meint in der Pressemitteilung auszugsweise:

"... Der Senat hat es offengelassen, ob der Beklagte durch die Herausgabe des Fahrzeugs an den Kunden seine Vertragspflichten verletzt hat; etwaige Schadensersatzansprüche der Klägerin sind - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat - aufgrund der vertraglichen Ausschlussklausel verfallen. Die Ausschlussfrist begann spätestens zu dem Zeitpunkt zu laufen, als sich die Klägerin entschlossen hatte, Klage gegen den Kunden zu erheben, mithin jedenfalls vor dem 20. August 2015, so dass das Schreiben der Klägerin vom 20. November 2015, sofern dieses überhaupt die Anforderungen an eine ordnungsgemäße Geltendmachung erfüllt, die Ausschlussfrist nicht gewahrt hat. Etwas anderes folgt im Hinblick auf den Fristbeginn weder aus § 254 Abs. 2 BGB noch aus § 241 Abs. 2 BGB. Danach war aufgrund der Besonderheiten des vorliegenden Falls keine vorrangige gerichtliche Inanspruchnahme durch die Klägerin geboten, da es dieser nicht ohne weiteres möglich war, den

Kunden mit rechtlchem und vor allem wirtschaftlichem Erfolg in Anspruch zu nehmen. Als die Klägerin sich entschloss, Klage gegen den Kunden zu erheben, war erkennbar, dass eine solche Klage keine realistische Aussicht bot, von dem Kunden überhaupt irgendeine Leistung zu erlangen."

Hinsichtlich des Fristbeginns wird vom Bundesarbeitsgericht also darauf abgestellt, wann sich die Arbeitgeberin dazu entschlossen hatte, ihre Ansprüche gegen den Kunden zu verfolgen. Allerdings spricht das BAG in diesem Zusammenhang von "spätestens", so dass offenbar auch ein früherer Zeitpunkt denkbar ist. Aus meiner Sicht müsste der Lauf der Ausschlussfrist zu dem Zeitpunkt begonnen haben, als die Arbeitgeberin im April/Mai 2015 die Erkenntnis gewonnen hatte, dass die Anschrift des Kunden nicht ermittelt werden konnte, so dass damit eine Durchsetzung der Ansprüche gegen den Kunden erkennbar nicht mehr möglich war und der Schaden eintrat. Dafür spricht auch, dass das BAG davon ausgeht, dass eine Klage gegen den Kunden erkennbar aussichtslos war. Denn ansonsten würde man meines Erachtens eine Klage und gegebenenfalls anschließende Zwangsvollstreckung gerade abwarten müssen, um zu sehen, ob überhaupt ein Schaden entsteht, der noch gegenüber dem Arbeitnehmer geltend zu machen ist.

2 Kein Auflösungsantrag durch den Arbeitgeber bei außerordentlicher Kündigung

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 20.04.2018 (11 Sa 45/17), Pressemitteilung vom 20.04.2018

Der Fall betrifft den öffentlichen Dienst. Einer Heimleiterin war eine fristlose Verdachtskündigung, hilfsweise eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist ausgesprochen worden. Die erste Instanz hielt die Personalratsanhörung für ungenügend und die Kündigung aus diesem Grund für unwirksam. Das LAG hat sich an der Anhörung des Personalrats nicht gestört, jedoch die Anhörung der Arbeitnehmerin zu dem Verdacht für ungenügend befunden, was zu demselben Ergebnis führte. Die Einzelheiten zu dem Fall lassen sich der Pressemitteilung nicht entnehmen. Was ich jedoch vor allem interessant finde, ist die Entscheidung des Gerichts zu einem Auflösungsantrag des Arbeitgebers. Das LAG

führt dazu in der Pressemitteilung auszugsweise aus:

"... Der seitens des Beklagten im Rahmen der Berufungsverhandlung gestellte Auflösungsantrag hatte keinen Erfolg, da bei einer außerordentlichen Kündigung dieses Recht gemäß § 13 Abs. 1 KSchG ausschließlich dem Arbeitnehmer zusteht ..."

Ich halte diesen Teil der Entscheidung für problematisch. Die hilfsweise ausgesprochene Kündigung war offenbar nur deswegen eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist – also der Frist, die für eine ordentliche Kündigung gegolten hätte –, weil die Arbeitnehmerin

nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes unkündbar war. Für diesen Fall muss sich aber aus meiner Sicht auch eine Möglichkeit für den Arbeitgeber ergeben, eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu erreichen, wenn trotz – hier lediglich aus formellen Gründen – unwirksamer Kündigung eine weitere betriebliche Zusammenarbeit für den Arbeitgeber unzumutbar ist.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de