

Rechtsprechung

Individualarbeitsrecht

➤ Schadensersatzanspruch wegen rechtswidriger Kündigung

Kündigt ein Arbeitgeber unter Verkürzung der einschlägigen Kündigungsfrist und erleidet der Arbeitnehmer hierdurch Nachteile beim Arbeitslosengeld, so hat der Arbeitgeber diese im Wege des Schadensersatzes auszugleichen.

BAG, Urt. v. 17.7.2003 – 8 AZR 486/02
(LAG Sachsen-Anhalt – 9 Sa 763/01)
BGB § 280
BAGReport 2003, 365

Das Problem: Der Arbeitgeber kündigte unter **erkennbar falscher Berechnung der Kündigungsfrist** vorfristig. Die Arbeitnehmerin meldete sich arbeitslos, das Arbeitsamt bewilligte ihr 676 Anspruchstage Arbeitslosengeld. Bei Arbeitslosmeldung erst nach Ende der korrekt berechneten Kündigungsfrist hätte der Anspruchszeitraum 832 Tage betragen, da in die dann längere Kündigungsfrist ihr 54. Geburtstag gefallen wäre. Eine darauf beruhende Differenz in **nicht nachvollziehbarer Höhe** klagte die Arbeitnehmerin als Schadensersatz ein.

Die Entscheidung des Gerichts: Zwar haben alle drei Instanzen die Klage abgewiesen, jedoch ausschließlich deshalb, weil die Klägerin die Schadenshöhe nicht schlüssig beziffern konnte und eine tarifliche Ausschlussfrist versäumt hatte. Dessen ungeachtet legt das BAG in seinem Urteil sehr ausführlich dar, dass **dem Grunde nach ein Schadensersatzanspruch bestehe**. Dabei stellte der Senat fest, dass der Ausspruch einer unberechtigten Kündigung ein schadenstiftendes Ereignis ist, das der Arbeitgeber fahrlässig herbeiführt, wenn er eine Kündigung ausspricht, auf deren Wirksamkeit er nicht oder nicht mit Wirkung zum vorgestellten Fristablauf vertrauen durfte. Ist die Rechtslage zweifelhaft, handelt der kündigende Arbeitgeber nicht fahrlässig, solange er auf die Wirksamkeit seiner Kündigung unter Berücksichtigung der Rechtsprechung mit vertretbaren Rechtsstandpunkten vertrauen durfte. Auf einen solchen Vertrauenstatbestand konnte sich der Arbeitgeber aber im vorliegenden Fall wegen erkennbarer Verkürzung der an sich einschlägigen Kündigungsfrist nicht berufen. Er entkam der Schadensersatzpflicht deshalb nur aus obigen Gründen.

Konsequenzen für die Praxis: Die Entscheidung zeigt, dass selbst im Falle einer Kündigung ohne nachfolgenden Kündigungsschutzprozess der Arbeitgeber noch nicht notwendigerweise aller Sorgen ledig ist, wenn er das Dauerschuldverhältnis rechtswidrig beendet hat. Bei

falscher Berechnung der Kündigungsfrist wird sich der Arbeitgeber dem Fahrlässigkeitsvorwurf kaum entziehen können; bei den Gründen selbst besteht aber angesichts des Maßstabes „vertretbarer Rechtsstandpunkt unter Berücksichtigung der Rechtsprechung“ ein weiteres Diskussionsfeld.

Beraterhinweis: Wieder einmal zu warnen ist vor der **Haftungsfälle Ausschlussfristen**. Bei allen Wortlautunterschieden im Einzelfall ist doch verallgemeinert ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass **bei der Geltendmachung auch die ungefähre Höhe der Forderung** zu nennen ist. Tag des Fristbeginns ist in vergleichbaren Fällen i. d. R. der Bescheid der Bundesanstalt für Arbeit, denn dann ist ein evtl. Schaden bezifferbar. Ausgerechnet diese Hürde in einem dem Grunde nach erfolgreich geführten Schadensersatzprozess zu reißen, führt höchstwahrscheinlich zum nächsten Schadensersatzprozess, diesmal gegen den anwaltlichen Berater. <

RA FAArbR Axel Braun, Luther Menold Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, Köln