

Neues aus der Rechtsprechung

Kein Schadensersatz bei rechtswidriger Arbeitsniederlegung

Der Arbeitgeber ist darauf angewiesen, dass er seine Mitarbeiter verlässlich und auch längerfristig einplanen kann. Um seine Personalplanung abzusichern, vereinbaren viele Arbeitgeber mit ihren Mitarbeitern längere Kündigungsfristen, nach denen das Arbeitsverhältnis z.B. nur mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden kann. Was aber passiert, wenn der Arbeitnehmer einfach früher geht und die Arbeit unberechtigt niederlegt? Mit dieser Frage befasste sich das Landesarbeitsgericht Köln in seinem Urteil vom 5. März 2021 (Az. 10 Sa 802/20).

Der Entscheidung des LAG lag der folgende Sachverhalt zugrunde:

Eine Arbeitnehmerin war als Kinder- und Jugendpsychotherapeutin für das MVZ des Arbeitgebers tätig. Vereinbart war eine beiderseitige Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Schluss des Kalendervierteljahres. Die Arbeitnehmerin wollte zum 01.07.2019 eine neue Tätigkeit antreten, erklärte aber erst im Mai 2019 die Eigenkündigung. Der Arbeitgeber verweigerte den Abschluss eines vorzeitigen Aufhebungsvertrages und bestand darauf, dass die Arbeitnehmerin die Kündigungsfrist einhält und noch bis zum 31.12.2019 arbeitet. Das tat die Arbeitnehmerin aber nicht. Sie stellte ihre Arbeit zum 01.07.2019 kurzerhand eigenmächtig ein und kam nicht mehr in den Betrieb.

Der Arbeitgeber verklagte die Arbeitnehmerin auf Schadensersatz. Hierzu legte der Arbeitgeber die von der Arbeitnehmerin erzielten Umsätze im ersten Halbjahr 2019 dar und argumentierte, dass sie in der zweiten Jahreshälfte 2019 ähnlich hohe Umsätze erzielt hätte, wenn die Arbeitnehmerin ihre Arbeit nicht niedergelegt hätte. Eine Vertretung der Arbeitnehmerin sei nicht möglich gewesen, da weder eigene Mitarbeiter noch externe Bewerber zur Verfügung standen. Der entgangene Umsatz sei deshalb ein Schaden, der durch die verfrühte Arbeitsniederlegung pflichtwidrig verursacht worden sei.

Das LAG wies die Klage ab. Zwar habe die Arbeitnehmerin durch die eigenmächtige Arbeitsniederlegung ihre Pflichten verletzt und sei prinzipiell zum Schadensersatz verpflichtet (§ 280 Abs. 1 BGB). Allerdings hatte das Gericht Zweifel daran, ob sich der Schaden so berechnen ließe, wie der Arbeitgeber meint. In jedem Fall hätte der Arbeitgeber den Schadenseintritt verhindern müssen, indem er eine Ersatzkraft, z.B. als freiberufliche Honorarkraft organisiert. Dass dies nicht möglich gewesen wäre, glaubte das Gericht dem Arbeitgeber nicht. Ein etwaiger Schaden sei der Arbeitnehmerin daher nicht zuzurechnen.

Im Ergebnis hatte also die Vertragsverletzung keinerlei Konsequenzen für die Arbeitnehmerin, obwohl sie eindeutig feststand und sogar gerichtlich festgestellt wurde.

Dieser Ausgang des Verfahrens ist kein Zufall. Wenn Arbeitnehmer eigenmächtig ihre Arbeit niederlegen, handelt es sich zwar um eine schwere Pflichtverletzung. Schadensersatzansprüche kommen aber so gut wie nie in Betracht, da der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass dieses Verhalten zu einem Schaden geführt hat.

Was aber kann der Arbeitgeber tun, um vertragsuntreue Arbeitnehmer abzuschrecken, die die arbeitsvertragliche Kündigungsfrist missachten? Der Arbeitgeber hat zwei Möglichkeiten:

- Der Arbeitgeber kann für den Fall, dass der Arbeitnehmer die Arbeit unberechtigt niederlegt, eine Vertragsstrafe im Arbeitsvertrag vereinbaren. Das BAG lässt die Vereinbarung einer Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehalts zu. Bei der Formulierung der Vertragsstrafenklausel muss allerdings mit besonderer Sorgfalt vorgegangen werden, da sie dem AGB-Recht unterliegt.
- Wechselt der Arbeitnehmer vor Ablauf der Kündigungsfrist auf eine Tätigkeit, bei der er Wettbewerb zum Nachteil seines eigenen Arbeitgebers ausübt, liegt ein Verstoß gegen § 60 HGB vor. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer die Tätigkeit im Wege einer einstweiligen Verfügung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist untersagen; ob dies dem Arbeitgeber den Aufwand wert ist, wäre abzuwägen.
- Völlig ausgeschlossen ist es, den Arbeitnehmer im Wege der Zwangsvollstreckung zur Arbeit zu zwingen. Durch

Gerichtsvollzieher verordnete Zwangsarbeit sieht die deutsche Rechtsordnung schlechthin nicht vor (§ 888 Abs. 3 ZPO).



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven
+49 (0) 221 650 65-129
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel
+49 (0) 221 650 65-129
malte.goebel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de