

Welche rechtlichen Folgen hat es, wenn ich mich gegen, eine unberechtigte Kündigung nicht wehre? – Anmerkung zu Urteil des Schleswig-Holsteinischen Oberlandesgerichtes (OLG Schleswig) vom 30.07.2020, 6 U 46/18

I.

Wer seine Arbeitslosigkeit herausfordert, oder sich gegen eine unberechtigte Kündigung nicht wehrt, riskiert eine Sperrzeit in der Arbeitslosenversicherung. Die Entscheidung des OLG Schleswig zeigt, dass dies auch für Schadensersatzansprüche bedeutsam sein kann.

II.

Der Beklagte war zusammen mit einer anderen Dame („Verletzte“) Teil einer Nordic Walking Gruppe. Während eines gemeinsamen Marsches trat der Beklagte gegen einer seiner Walkingstöcke, dieser geriet zwischen die Beine der Verletzte und diese stürzte. Sie verletzte sich an der Hand und war arbeitsunfähig. Während der Arbeitsunfähigkeit wurde ihr von ihrem Arbeitgeber wegen Arbeitsunfähigkeit gekündigt. Die klagende Bundesagentur für Arbeit zahlte an sie Arbeitslosengeld, welches sie nunmehr vom Beklagten zurückverlangt.

Erstinstanzlich ist der Klage stattgegeben worden. Auf die Berufung hin hat das OLG Schleswig die Klage abgewiesen. Zwar habe der Beklagte die Verletzung fahrlässig herbeigeführt. Der Beklagte könne sich auch nicht auf einen Haftungsausschluss berufen, da die an Nordic Walking teilnehmenden nicht damit rechneten verletzt zu werden. Allerdings hätte die Geschädigte nach dem festgestellten Sachverhalt gegen die Kündigung vorgehen müssen. Es hätten hier genügend Anhaltspunkte dafür vorgelegen, dass der Arbeitgeber sie auf einen Arbeitsplatz hätte versetzen können, an dem sie trotz der Verletzung hätte arbeiten können.

III.

1.

Ein Arbeitnehmer zahlt während seiner Tätigkeit in die Arbeitslosenversicherung ein. Dafür erhält er im Falle der Arbeitslosigkeit Zahlungen aus der Arbeitslosenversicherung.

Dieser Anspruch aus der Arbeitslosenversicherung kann aber ausgeschlossen sein, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitslosigkeit selber verursacht, sei es dass er selber kündigt, sei es dass er durch sein Verhalten die Kündigung des Arbeitgebers provoziert hat. Manche Sachbearbeiter bei der Bundesagentur für Arbeit sehen es auch als selbst verantwortete Arbeitslosigkeit an, wenn gegen eine Kündigung des Arbeitgebers keine Rechtsmittel eingelegt werden. Spricht beispielsweise der Arbeitgeber eine Kündigung aus, die rechtlich offensichtlich nicht tragfähig ist, unterlässt es der Arbeitnehmer aber hiergegen eine Kündigungsschutzklage zu erheben, kann dies als selbst verantwortete Arbeitslosigkeit angesehen werden. Arbeitnehmer sollten daher auch bei einer Kündigung des Arbeitgebers immer prüfen, ob diese Kündigung rechtmäßig ist.

2.

Die Entscheidung des OLG Schleswig verdeutlicht, dass die Bundesagentur für Arbeit zukünftig auch bei Kündigung des Arbeitgebers genauer hinsehen könnte:

Ausgangspunkt war eine Verletzung wie sie jeden von uns jederzeit treffen kann: die Verletzte stürzte beim Nordic Walking über die Stöcke des Beklagten. Sie zog sich Verletzung an der Hand zu und war nicht mehr arbeitsfähig. Soweit aus den veröffentlichten Gründen der Entscheidung ersichtlich, führte dies zu einer Kündigung wegen Arbeitsunfähigkeit. Die Bundesagentur hat die Kündigung nicht hinterfragt und Arbeitslosenhilfe gewährt. Diese wollte sie nunmehr vom Beklagten zurück.

Das OLG Schleswig ging zwar davon aus, dass der Beklagte grundsätzlich zum Schadensersatz verpflichtet sei, die Verletzte aber ein schwerwiegendes Mitverschulden treffe, da sie sich nicht gegen die Kündigung gewährt habe. Dies könnte bei Bundesagentur für Arbeit dazu führen, dass Kündigung auch eines Arbeitgebers stärker hinterfragt werden, um zu verhindern, dass man auf Ersatzansprüchen für Arbeitslosengeld sitzen bleibt.

3.

Die Entscheidung des OLG Schleswig verdeutlicht auch, dass es ein Trugschluss sein kann zu glauben, es gebe bei jeglicher sportlicher Gruppenaktivität im Freizeitbereich einen Haftungsausschluss für Verletzungen: das OLG Schleswig wies darauf hin, dass ein solcher Haftungsausschluss nur dort in Betracht komme, wo die teilnehmenden von vornherein davon ausgingen auch bei regelkonformer Ausübung des Sportes möglicherweise verletzt zu werden. Überall dort, – wie etwa beim Nordic Walking – wo bei einer regelkonformen Ausübung nicht von Verletzungen ausgegangen wird, bleibt es beim Grundsatz, dass jeder Teilnehmer für jede mindestens fahrlässig hervorgerufene Verletzung haftet.

IV.

Auch bei Kündigung des Arbeitgebers sollte genauestens geprüft werden, ob diese rechtlich tragbar ist. Selbst wenn das Arbeitsamt die Kündigung zunächst anerkennt, kann es später Probleme geben, wenn eine rechtlich angreifbare Kündigung nicht angegriffen wird. Um hier Nachteile zu vermeiden ist rechtliche Beratung durch einen Anwalt empfehlenswert. Hierfür stehe ich gerne zur Verfügung.

Diese Ausführungen stellen eine erste Information dar, die zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung aktuell war. Die Rechtslage kann sich seitdem geändert haben. Die Ausführungen können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen.