

Arbeitsrechtliche Klagen und Ausschlussfristen sowie Corona

Wir hatten seinerzeit in einer Ausgabe des Wochenkurier von Oktober 2018 schon über das Thema arbeitsvertragliche Ausschlussfristen (= Verfallklauseln) und Mindestlohn berichtet. Nunmehr ist zu diesem Themenkreis die Rechtsprechung verfeinert worden, sodass es auch einer Ergänzung dazu bedurfte.

Ausschlussklauseln sehen zunächst vor, dass Ansprüche verfallen, wenn sie nicht binnen einer bestimmten Frist, der sogenannten Ausschlussfrist, gegenüber der anderen Vertragspartei ausdrücklich geltend gemacht werden (einstufige Ausschlussfrist), gegenüber der anderen Vertragspartei ausdrücklich geltend gemacht werden müssen (zweistufige Ausschlussfrist). Solche Ausschlussfristen sind in vielen Tarifverträgen, aber auch Arbeitsverträgen vorgesehen. Wer solche Fristen versäumt, verliert grundsätzlich seine Ansprüche endgültig und dies relativ zeitnah.

Das Bundesarbeitsgericht hat seinerzeit schon entschieden, wenn Arbeitnehmer gekündigt werden und gegen die Kündigung klagen, durch eine Kündigungsschutzklage bereits

der Anspruch auf Lohnzahlung geltend gemacht wird. Dieser muss dann nicht erneut innerhalb der Ausschlussfrist eingeklagt werden.

Jetzt hat das Gericht ergänzt, dass diese Rechtsprechung auch auf andere Klagen anwendbar sein kann, Urteil vom 18.09.2019, 5 AZR 240/18. Übertragen wurde diese Rechtsprechung damit auch auf Fälle, mit denen Ansprüche auf vertragsrechtliche Beschäftigung (z.B. Klage gegen Versetzung) geltend gemacht werden. Denn auch solche Klagen haben einen finanziellen Hintergrund, d.h. es geht meistens nicht nur um die Beschäftigung als solche, sondern um damit verbundene (höhere) Lohn- bzw. Gehaltsansprüche.

Kündigungsschutz- und also auch Beschäftigungsklagen waren im Übrigen beide Stufen der gegebenenfalls vorgesehenen Ausschlussfristen.

Ergebnis: Ausschlussfristen sollen für beide Parteien rasch Klarheit schaffen. Wird dem Arbeitgeber eine Klage auf vertragsgerechte Beschäftigung zugestellt, kann er sich -wie bei einer Kündigungsschutzklage-



Rechtsanwalt Mirco Seifert. Foto: Bernd Geller

darauf einstellen, dass der Arbeitnehmer finanzielle Ansprüche verfolgt, die ihm zustehen, falls die Klage Erfolg hat. Dies gilt nicht nur für einstufige Ausschlussfristen, um die es in dem Streitfall des Gerichtes ging, sondern nach seiner Ansicht auch für Ausschlussfristen zweiter Stufe.

Das Arbeitsgericht Berlin entschied letztes Jahr, dass den Arbeitgeber die Pflicht trifft, soweit seine Beschäftigten als auch das Publikum (hier am Flughafen) vor Infektionen zu schützen. Denn es werden naturgemäß häufig Tätigkeiten nahe an anderen Menschen mit Kontakt durchgeführt. In aller Re-

gel wird also (jedenfalls seinerzeit) Anordnungen des Arbeitgebers zum Tragen eines Mund-Nasenschutzes wegen der hohen Schutzanforderungen bei der Arbeit rechtmäßig sein. Warten wir ab, wie sich die Pandemieeloge weiterhin entwickelt. (Quelle: ArbG Berlin, Urv. v. 15.10.2020 - 42 Ga 13034/20)

Ob der Fall des Pfandbons oder der eines Brötchens - es sollte allgemein bekannt sein, dass auch der geringfügige Diebstahl eben ein Diebstahl ist, der zu einer fristlosen Kündigung führen kann. Mit der dringenden Notwendigkeit von Desinfektionsmitteln ist dem Reigen von zu-

entwendenden »Kleinigkeiten« ein weiteres Objekt der Begierde hinzugekommen.

Der Wert des entwendeten Desinfektionsmittels betrug zum damaligen Zeitpunkt 40 Euro. Wegen des vermeintlichen Diebstahls erhielt der Arbeitnehmer eine fristlose Kündigung, gegen die er vor dem Arbeitsgericht voring. Der Arbeitnehmer meinte, er habe sich während der Arbeit jede Stunde zu seinem Fahrzeug begeben, um die Hände zu desinfizieren und abzutrocknen. Bei der Ausfahrt habe er an die Sachen im Kofferraum einfach nur nicht mehr gedacht.

Die Kündigungsschutzklage wurde in zweiter Instanz abgewiesen. Seine Auffassung nach lag nämlich durchaus ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung vor. Die Einlassungen des Arbeitnehmers dazu waren in den Ohren der Richter schlichtweg nicht glaubhaft. Selbst eine vorherige Abmahnung war in diesem Fall nicht erforderlich gewesen. (Quelle: LAG Düsseldorf, Urv. v. 14.01.2021 - 5 Sa 483/20)

Rechtsanwalt
Mirco Seifert