

Der Fehlstart eines Start-ups

Vertriebsmitarbeiter schulden in aller Regel keinen Erfolg, sondern nur das Bemühen darum. Das gilt auch für Start-ups.

Für neu gegründete Unternehmen, die auf schnelles Wachstum ausgelegt sind, spielt Vertrieb und Umsatzausweitung eine zentrale Rolle. Binnen kurzer Zeiträume soll der Umsatz beinahe exponentiell wachsen. Läuft das innovative Produkt nicht so wie erwartet, ist ein vermeintlich Schuldiger schnell ausgemacht: der Vertrieb. Dass Vertriebsmitarbeiter jedoch in aller Regel keinen Erfolg schulden, hat das LAG Schleswig-Holstein in einem Urteil vom 24. Mai 2016 – 1 Sa 503/15 erneut klargestellt.

Das beklagte Unternehmen war neu gegründet worden, um ein von einem Arzt entwickeltes Proteingetränk zu vertreiben. Es beschäftigte weniger als zehn Mitarbeiter. Der Kläger wurde ab September 2014 als Vertriebsleiter angestellt.

Zu Beginn seiner Tätigkeit erstellte der Kläger einen „Roll-out-Plan“ als Vertriebskonzept, das Mitte Oktober 2014 von der Geschäftsführung genehmigt wurde. Dieses Konzept sah vor, das Getränk zunächst in bestimmten Gastronomiebetrieben („Hotspots“) kostenlos zu verteilen („Sampling“). Für das Jahr 2015 war ein Absatz von ca. 300.000 Dosen geplant. Bis April 2015 verkaufte das Unternehmen allerdings nur 1.032 Dosen.

Am 28. April 2015 kündigte das Unternehmen aus mehreren Gründen das Arbeitsverhältnis fristlos. Der Kläger wandte sich im Klageverfahren gegen die Wirksamkeit dieser fristlosen Kündigung und machte daneben noch weitere Ansprüche geltend. Das LAG Schleswig-Holstein hielt die Kündigung – ebenso wie die Vorinstanz – für unwirksam:

Verfehlung eines angeblich zugesagten Verkaufserfolgs

Die Verfehlung eines nach Behauptung des Unternehmens durch den Kläger zugesagten Verkaufserfolgs von 100.000 Dosen im ersten Quartal 2015 sei bereits nicht geeignet, „an sich“ eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen.

Es sei schon nicht konkret dargelegt, in welchem Zusammenhang der Kläger eine entsprechende Erklärung abgegeben haben solle. Der Roll-out-Plan habe für die Zeit bis März 2015 ganz überwiegend die kostenlose Abgabe im Wege des



Dr. Michael Wurdack

*ist Rechtsanwalt und Partner der seit 40 Jahren auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel & Wurdack in Göttingen. Telefon. +49(0)551 49 99 60
E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de
Weitere Informationen, aktuelle Urteile und Seminarangebote rund ums Vertriebsrecht finden Sie auf der Kanzlei-Homepage: www.vertriebsrecht.de*

Samplings vorgesehen. Als verkaufte Dosen ergäben sich aus dem Roll-out-Plan maximal 1.000 Dosen. Wann der Kläger entgegen diesen Prognosen konkret behauptet habe, es würden bereits im ersten Quartal 100.000 Dosen verkauft werden, sei nicht erkennbar.

Wichtig: Wie häufig scheiterte auch hier die gerichtsfeste Begründung einer fristlosen Kündigung bereits daran, dass entsprechende Behauptungen zu pauschal aufgestellt wurden. Sind sie derart substanzlos, wird darüber auch kein Beweis erhoben.

Im Übrigen schulde ein Arbeitnehmer grundsätzlich keinen bestimmten Erfolg. Eine entsprechende Verpflichtung könne im Arbeitsverhältnis auch nicht vertraglich begründet werden. Die mangelnde Erreichung eines Umsatzziels sei daher als Kündigungsgrund nicht geeignet.

Das Unternehmen hätte insoweit nicht nur die angebliche Zusage des Klägers darlegen müssen, sondern darüber hinaus, dass das zugesagte Ziel aus Gründen im Verhalten des Klägers nicht erreicht worden sei. An substantiiertem Vortrag hierzu fehle es vollständig.

Nicht widerlegt sei im Übrigen der Einwand des Klägers, der Proteindrink habe den potenziellen Kunden schlicht nicht

geschmeckt, was einem Vertriebs Erfolg nachhaltig entgegen wirken dürfte.

Überschreitung des Etats

Ebenfalls nicht nachvollziehbar sei der Vorwurf, der Kläger habe den ihm vorgegebenen Personal- und Werbungskostenetat erheblich überschritten. Das Unternehmen habe schon nicht behauptet, dass der Kläger selbst zur Eingehung finanzieller Verpflichtungen zu Lasten des Unternehmens berechtigt gewesen sei. Die Überschreitung des Etats beruhe damit kausal auf Verträgen, die die Geschäftsführung des Unternehmens unterzeichnet habe. Dann aber sei das Überschreiten des Etats jederzeit erkennbar und das Unternehmen könne rechtzeitig gegensteuern.

Soweit das Unternehmen darauf abstelle, es habe auf Wunsch und im Vertrauen auf die Erklärungen des Klägers zwei zusätzliche Außendienstmitarbeiter eingestellt, die sich letztlich nicht gerechnet hätten, könne das die Kündigung nicht begründen. Es sei nichts dafür ersichtlich, dass der Kläger die Einstellung der entsprechenden Mitarbeiter vorgeschlagen habe, obwohl er wusste, dass diese nicht benötigt würden und ihre Einstellung sich für die Beklagte nicht rechnen würde.

Wichtig: Aus einer fehlerhaften Prognose über die Rentabilität der Einstellung zusätzlicher Mitarbeiter könne nicht auf eine schuldhaftige Pflichtverletzung geschlossen werden. Das unternehmerische Risiko bei solchen Prognosen bleibe – ebenso wie der unternehmerische Ertrag im Fall, dass sich die Prognose bestätige oder gar übertroffen werde – beim Unternehmen.

Keine regelmäßige Nutzung des CRM-Systems

Auch soweit das Unternehmen weitere Pflichtverletzungen zumindest schlüssig dargelegt habe, kämen diesen Pflichtverletzungen im Rahmen der Interessenabwägung kein solches Gewicht zu, dass sie eine fristlose Kündigung gerechtfertigt hätten.

Dies gelte unter anderem für den Vorwurf, der Kläger habe das CRM-System nicht regelmäßig genutzt. Von Ende Januar bis Ende April 2015 fehlten nach den Behauptungen des Unternehmens Einträge für zwölf Tage und darüber hinaus für sämtliche Freitage. Das CRM-System diene laut Dienststanweisung der tagesaktuellen Dokumentation des Arbeitsablaufs des Klägers und der weiteren Mitarbeiter. In der Unterlassung von Eintragungen in dieses System liege ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten, der „an sich“ geeignet sei, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen.

Bei den Versäumnissen handele es sich jedoch nicht um schwer wiegende Pflichtverletzungen des Klägers. Besondere Auswirkungen auf das Vertragsverhältnis der Parteien oder

dessen erhebliche Störung seien nicht erkennbar. Die Nichtnutzung des CRM-Systems führe dazu, dass die tagesaktuellen Planungen des Klägers nicht von außen, insbesondere seitens der Geschäftsführung, nachvollziehbar seien. Die Hauptaufgabe des Klägers, den Vertrieb des Proteingetränks zu befördern, werde hierdurch aber nicht beeinträchtigt.

Selbst wenn zugunsten des Unternehmens unterstellt würde, dass der Kläger wegen der mangelnden Nutzung des CRM-Systems bereits wiederholt abgemahnt worden sei, rechtfertige ein nachfolgender Verstoß nicht die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das gelte trotz des Umstandes, dass das Arbeitsverhältnis erst seit knapp acht Monaten bestanden habe und die Parteien eine dreimonatige Frist für die ordentliche Kündigung vereinbart hätten. Selbst wenn noch weitere Verstöße während der Kündigungsfrist zu besorgen sein sollten, wären diese für das Unternehmen, das hierdurch keinen erkennbaren Schaden erleide, jedenfalls für den Lauf der ordentlichen Kündigungsfrist hinnehmbar.

Hinweis: Die Nichtnutzung eines CRM-Systems sollte auch nach dieser Entscheidung nicht als „lässliche Sünde“ betrachtet werden. Da keine weiteren Einzelheiten vorgetragen wurden, sondern der Vorwurf nur einen von vielen bildete und vom Unternehmen – so ausdrücklich das Gericht – „eher ergänzend“ vorgetragen wurde, konnte das Gericht offenbar nicht auf eingetretene Schäden beziehungsweise Nachteile oder einen Vertrauensverlust (Stichwort: Arbeitszeitbetrug) schließen.

Zusammenfassung

- Ein Arbeitnehmer schuldet grundsätzlich keinen bestimmten Erfolg. Eine entsprechende Verpflichtung kann auch nicht vertraglich begründet werden. Die mangelnde Erreichung eines Umsatzziels ist daher kein geeigneter Kündigungsgrund.
- Aus einer fehlerhaften Prognose über die Rentabilität der Einstellung zusätzlicher Außendienstmitarbeiter kann nicht auf eine schuldhaftige Pflichtverletzung des vorschlagenden Vertriebsleiters geschlossen werden, es sei denn, die fehlende Rentabilität ist ihm von Anfang an bewusst.
- Die teilweise Nichtnutzung eines CRM-Systems rechtfertigt ohne Hinzutreten weiterer Umstände auch nach Abmahnung regelmäßig nur eine ordentliche, keine fristlose Kündigung.