



A. Nowak, Justizobersekretär

Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

- Kläger -

Prozessbevollmächtigter:

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwalt Klehr Rechtsanwälte Partnerschaft,
Oranienburger Str. 4-5, 10178 Berlin

hat das Arbeitsgericht Berlin, 26. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 16.02.2011 durch die Richterin am Arbeitsgericht Nowak als Vorsitzende sowie die ehrenamtlichen Richter Herr Mischlewitz und Frau Walter für Recht erkannt:

I.
Die Klage wird abgewiesen.

II.
Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.

III.
Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 2.290,49 EUR festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über das Bestehen eines Entgeltfortzahlungsanspruchs und eines Urlaubsabgeltungsanspruchs des Klägers.

Die Beklagte stellte den Kläger mit Arbeitsvertrag vom _____ in ihrer Niederlassung Berlin als _____ ein. Der Kläger erzielte zuletzt ein Bruttomonatsentgelt von _____ im Rahmen einer 40-Stunden-Woche. Der Arbeitsvertrag sah einen jährlichen Urlaubsanspruch von 24 Arbeitstagen vor. Anfang Juni 2009 wies die Beklagte den Kläger an, seine Arbeitsleitung von ihrem Hauptsitz in _____ aus zu erbringen. Über die Rechtmäßigkeit dieser Weisung und über eine von der Beklagten ausgesprochene Kündigung vom _____ zum _____ sowie über weitere Streitgegenstände führten die Parteien einen Rechtsstreit vor der 4. Kammer des hiesigen Arbeitsgerichts unter dem Aktenzeichen 4 Ca 18542/09. Die Beklagte gewährte dem Kläger Urlaub vom _____ bis einschließlich _____ (Freitag). Mit Schreiben vom 23.02.2010 erklärte der Prozessbevollmächtigte der Beklagten gegenüber dem Prozessbevollmächtigten des Klägers, dass aus der angegriffenen Kündigung vom _____ keine Rechte mehr hergeleitet werden und somit einem richterlichen Vergleichsvorschlag im Güetermin vor der 4. Kammer vom 19.01.2010 gefolgt werde und der Kläger nunmehr zur Aufnahme seiner Arbeit am _____ am Unternehmenssitz in _____ nach Rückkehr aus seinem bewilligen Urlaub vom 08.02.2010 bis einschließlich 26.02.2010 aufgefordert werde. Hierauf erwiderte der Prozessbevollmächtigte des Klägers mit Schreiben vom 24.02.2010:

„Ihre mit Fax vom _____ hierher abgegebene Mitteilung, dass Ihre Mandantin aus der angegriffenen Kündigung vom _____ keine Rechte mehr herleiten möchte und meinen Mandanten zum Arbeitsantritt in _____ auffordert, geht inhaltlich dahin, dass mein Mandant zum einen die rechtswidrige Weisung nunmehr als rechtmäßig anerkennen, zum andern das auf diese Weise erfolgte Angebot auf Erneuerung des Arbeitsverhältnis annehmen soll.

Dies entspräche im Ergebnis der Änderungskündigung. [...]

Das Angebot auf Erneuerung des Arbeitsverhältnisses könnte mein Mandant sich dann vorstellen, wenn zum einen klargestellt werden würde, dass der

Dienstort Berlin ist, d. h., dass mein Mandant seinen Dienst von der Niederlassung Berlin antritt, so wie das bis zur angegriffenen rechtswidrigen Weisung auch der Fall gewesen war. Des Weiteren der Arbeitslohn auf den ortsüblichen Lohn von EUR brutto erhöht werden würde.

Für den Fall, dass hierüber eine Einigung zu Stande käme, könnte die Klage im Übrigen fallen gelassen werden.“

Nachdem der Kläger am 01.03.2010 nicht am Arbeitsplatz erschienen war, gab der Prozessbevollmächtigte der Beklagten im Verfahren 4 Ca 18542/09 mit Schriftsatz vom 05.03.2010, welcher von Anwalt zu Anwalt zugestellt wurde, hinsichtlich des Feststellungsantrags bezüglich der ordentlichen Kündigung ein Teilerkenntnis ab. Daraufhin erging am 09.03.2010 ein Teilerkenntnisurteil, welches dem Prozessbevollmächtigten des Klägers am 17.03.2010 zugestellt wurde. Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis seinerseits nunmehr außerordentlich zum . Im Kammertermin vor der 4. Kammer am 22.04.2010 übergab der Prozessbevollmächtigte des Klägers dem Prozessbevollmächtigten der Beklagten die hier in Kopie vorliegenden Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für den Kläger (Bl. 74, 75 d. A.), welche eine Arbeitsunfähigkeit des Klägers vom (bis zum), festgestellt am , eine weitere Arbeitsunfähigkeit bis zum , festgestellt am durch Folgebescheinigung, und eine weitere Arbeitsunfähigkeit bis zum , festgestellt durch Folgebescheinigung vom , bescheinigen, wobei die erste Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung von der Ärztin Dr. und die weiteren Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von der Ärztin ausgestellt waren. Nach Ablauf der letzten Krankschreibung begann der Kläger ein Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber.

Mit der vorliegenden, am 25. Juni 2010 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage machte der Kläger zunächst Arbeitsentgelt für die Zeit vom 01. März 2010 bis zum 09. April 2010 und die Abgeltung von zwei weiteren Urlaubstagen geltend. Mit Schriftsatz vom 21.09.2010 stützt er seinen Entgeltanspruch auf das Entgeltfortzahlungsgesetz. Er behauptet, er sei während des streitgegenständlichen Zeitraums arbeitsunfähig erkrankt gewesen. Mit der vom Beklagten benannten Zeugin habe er nicht über den von ihm beabsichtigten Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber gesprochen. Wegen einer Erkrankung seiner Hausärztin habe er sich zunächst an die Ärztin Dr. wenden müssen. Nach Ablauf der Erstbescheinigung habe er sich wegen des erhöhten Andrangs in der Praxis seiner Hausärztin erst für den nächsten Tag einen

Termin geben lassen können. Er sei jedenfalls durchgängig erkrankt gewesen. Die Originale der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen lägen dem Arbeitsamt vor.

Ihm stünden noch zwei Resturlaubstage für den Monat März 2010 zu, die er wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Natur habe nehmen können.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.290,49 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.625,48 EUR seit dem 01.04.2010 sowie aus dem Gesamtbetrag ab dem 01.05.2010 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie behauptet, der Kläger habe bereits vor Ausspruch der arbeitgeberseitigen Kündigung mehrfach gegenüber Mitarbeitern der Beklagten geäußert, dass er nicht mehr bei der Beklagten arbeiten wolle. Der Kläger habe in einem Telefongespräch am ... gegenüber der Zeugin ... erklärt, dass er dringend seine Steuerkarte benötige, da er Bewerbungsgespräche habe, und dass die Kündigung für ihn nach wie vor bindend sei, dass zur Rücknahme der Kündigung immer zwei gehören und er nicht mehr möchte. Hierdurch habe der Kläger gegenüber der Zeugin ... seinen Abkehrwillen zum Ausdruck gebracht. In diesem Zusammenhang wird auf den Inhalt der von der Beklagten als Anlage B 4 zum Schriftsatz vom 10.08.2010 in Kopie eingereichten „Gesprächsinformation“ (Bl. 27 d. A.) Bezug genommen. Die Beklagte behauptet, der Kläger sei nach der Rücknahme der Kündigung nicht mehr arbeitswillig gewesen. Sie meint, die Beweiskraft der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sei darüber hinaus hinreichend erschüttert. Sie behauptet, durch die Urlaubsbewilligung vom 08.02.2010 bis zum 26.02.2010 sei dem Kläger sämtlicher anteiliger Urlaub des Kalenderjahres 2010 bewilligt worden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien einschließlich der unerledigten Beweisangebote wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Protokolle der mündlichen Verhandlung vom 17.11.2010 (Bl. 67 d. A.) und vom 16.02.2011 (Bl. 102, 103 d. A.) Bezug genommen.

Das Gericht hat Beweis erhoben gemäß Beweisbeschluss vom 17.11.2010 (Bl. 68 d. A.) durch uneidliche Vernehmung der Zeugin [Name] und im Anschluss an die Beweisaufnahme den Kläger als Partei gemäß § 141 ZPO angehört. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme und wegen der Erklärungen des Klägers im Rahmen seiner Anhörung wird auf den Inhalt der Sitzungsniederschrift vom 16.02.2011 (Bl. 100 – 103 d. A.) verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Leistungsklage hat im Ergebnis keinen Erfolg.

I.

Die Klage ist unbegründet.

1.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Zeit vom 01. März 2010 bis zum 09. April 2010 gemäß §§ 3 Abs. 1 S. 1, 4 Abs. 1 EFZG.

a.

Es kann dahinstehen, ob der Kläger im streitgegenständlichen Zeitraum unverschuldet arbeitsunfähig erkrankt war. Er kann deshalb keine Entgeltfortzahlung beanspruchen, weil er nicht durch die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit allein an seiner Arbeitsleistung verhindert war.

Die Arbeitsunfähigkeit muss die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung sein. Der Anspruch auf Arbeitsentgelt darf nicht bereits aufgrund anderer Ursachen entfallen, denn der Arbeitnehmer soll den Entgeltanspruch nicht wegen seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit verlieren. Der Entgeltfortzahlungsanspruch setzt voraus, dass der erkrankte Arbeitnehmer ohne die Arbeitsunfähigkeit einen Vergütungsanspruch gehabt hätte. Das bedeutet aber nicht, dass alle hypothetischen Geschehensabläufe zu berücksichtigen sind; vielmehr muss es sich um reale Ursachen handeln, die im konkreten Fall für den Ausfall der Arbeit auch wirksam geworden sind (BAG vom 25. Mai 1983, BAGE 43, 1, 2 f.; vom 20. März 1985 – AP Lohnfortzahlungsgesetz § 1 Nr. 64; vom 17. Oktober 1990, BAGE 66, 126, 132 f.;

vom 15. Januar 1991, BAGE 67, 50, 58 f.; BAG vom 04.12.2002, AP Nr. 17 zu § 3 EFZG).

Das Bundesarbeitsgericht hat eine Arbeitsunwilligkeit des Arbeitnehmers als reale Ursache in diesem Sinne angesehen, die den Anspruch auf Entgeltfortzahlung entfallen lässt. Der Arbeitnehmer, der nicht bereit ist zu arbeiten, erhält danach auch im Falle einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Erkrankung keine Vergütung (BAG vom 20. März 1985, AP Lohnfortzahlungsgesetz § 1 Nr. 64 a.a.O.). Im Übrigen darf der Arbeitnehmer nicht widersprüchlich handeln, wenn er die Entgeltfortzahlung fordert. Dem Arbeitgeber kann es dann nach Treu und Glauben gemäß § 242 BGB unzumutbar sein, Entgeltfortzahlung zu leisten, obwohl alle Voraussetzungen des Anspruchs erfüllt sind. Hätte der Arbeitnehmer ohne die Arbeitsunfähigkeit seine Arbeitspflicht schuldhaft verletzt, kann dies ein widersprüchliches Verhalten begründen. Ein solches liegt insbesondere vor, wenn sich der Arbeitnehmer bereits von dem Arbeitsverhältnis gelöst hatte. Das betrifft die Fälle des längeren unentschuldigtem Fehlens, der Ankündigung, nicht mehr zu arbeiten, oder der Vorbereitung der Vertragsverletzung (BAG vom 04.12.2002, AP Nr. 17 zu § 3 EFZG).

Der Kläger war arbeitsunwillig im Sinne dieser Rechtsprechung, der sich das erkennende Gericht anschließt, denn er hatte sich auch nach Rücknahme der Kündigung durch die Beklagte und Abgabe eines Teilerkenntnisses vom bisherigen Arbeitsverhältnis gelöst. Dies steht nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme und der Würdigung des gesamten vorgetragenen Sachverhalts gemäß § 286 ZPO zur Überzeugung der Kammer fest.

Die Zeugin hat glaubhaft bekundet, dass der Kläger ihr gegenüber geäußert habe, dass er auf keinen Fall mehr bei der Beklagten arbeiten möchte. Sie konnte sich lediglich angesichts des langen Zeitablaufes nicht mehr daran erinnern, dass sie mit dem Kläger über die Kündigung gesprochen hat. Sie hat aber glaubhaft bestätigt, dass sie den Gesprächsinhalt in dem von ihr angeführten Gesprächsvermerk zutreffend wiedergegeben hat. Einen Anlass, an der Wahrheit der Aussage zu zweifeln, hatte die Kammer nicht. Zweifel ergeben sich auch nicht angesichts der Tatsache, dass der Gesprächsvermerk eine eidesstattliche Versicherung enthält und damit auf Veranlassung der Beklagten oder ihres Prozessbevollmächtigten untermauert werden sollte. Die Zeugin hat ihre Erinnerungen an das Gespräch und das Zustandekommen des Gesprächsvermerks sachlich und ohne Ausschmückung des Sachverhalts sowie ohne parteiergreifende Tendenzen geschildert. Die Erinnerungslücken, die im Übrigen

auch der Kläger bei seiner Anhörung hatte, erscheinen angesichts des lange zurückliegenden Zeitablaufs von fast einem Jahr verständlich. Das Ergebnis der Aussage, insbesondere die Bestätigung der Zeugin, dass auch der Satz des Klägers, dass zur Rücknahme der Kündigung immer zwei gehören, so gefallen ist, deckt sich mit dem übrigen Vortrag der Beklagten und auch mit Teilen des unstreitigen Sachverhalts. Bereits aus dem anwaltlichen Schriftwechsel, welcher den Vorprozess begleitet hatte, wird deutlich, dass der Kläger mit einer Rücknahme der Kündigung grundsätzlich nicht einverstanden war und diese Rücknahme nur dann annehmen wollte, wenn er seine Arbeitsleistung nicht von aus erbringen muss und ihm das Gehalt erhöht wird. Dass sich der Kläger auch nach Abgabe des Teilanerkennnisses vom bisherigen Arbeitsverhältnis gelöst hat, wird auch daran deutlich, dass der Kläger sich zu keinem Zeitpunkt bei einem Vorgesetzten krank gemeldet hatte und die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nur dem Arbeitsamt übersandt hatte. Diese Gesamtumstände stützen das Ergebnis der Beweisaufnahme.

Demgegenüber hat der Kläger im Rahmen seiner Anhörung gar keinen Gesprächsinhalt wiedergeben können und nur betont, dass der von der Zeugin wiedergegebene Gesprächsinhalt nicht stimmen könne. Er hat darüber hinaus auf Nachfrage seines Prozessbevollmächtigten angegeben, dass er ohne Erkrankung bereits eine Woche früher bei seinem neuen Arbeitgeber hätte anfangen können, was für das erkennende Gericht nochmals unterstreicht, dass es ihm nur noch um das Abwarten des Entgeltfortzahlungszeitraums ging, bevor er das bisherige Arbeitsverhältnis auch förmlich durch außerordentliche Eigenkündigung beendete. Seine letzte Äußerung, er hätte bei seinem Arbeitgeber auch weitergearbeitet unter dem Vorbehalt, dass die Arbeitssituation gerichtlich geklärt werde, ist nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme und Würdigung des gesamten Sachverhalts nicht mehr glaubhaft, denn dann hätte er die Rücknahme der Kündigung auch unter diesem Vorbehalt annehmen oder das Ergebnis des Verfahrens vor der 4. Kammer vor Ausspruch seiner Eigenkündigung abwarten können.

2.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Abgeltung von zwei weiteren Urlaubstagen gemäß §§ 7 Abs. 4, 5 Abs. 1 c, 11 Abs. 1 BUrlG.

Nach § 7 Abs. 4 BUrlG ist der Urlaub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, abzugelten. Nach § 5 Abs. 1 c BUrlG hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für

jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Ausgehend von einem gesetzlichen Urlaubsanspruch von 24 Werktagen gemäß § 3 Abs. 1 BUrlG hat der Kläger im Kalenderjahr 2010 einen Urlaubsanspruch von 6 Urlaubstagen für drei volle Monate in diesem Kalenderjahr erworben. Die Beklagte hatte dem Kläger jedoch bereits vom 08.02.2010 bis zum 26.02.2010 einen darüber hinausgehenden Urlaubsanspruch bewilligt und insoweit Erfüllung eingewandt. Diesem Erfüllungseinwand ist der Kläger nicht mit eigenem Vortrag entgegengetreten.

II.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG.

III.

Die Streitwertfestsetzung im Urteil beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG und entspricht dem Wert der Klageforderung.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von d. Kläger/in Berufung eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einem Rechtsanwalt oder einem Vertreter einer Gewerkschaft bzw. einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb

einer Notfrist von einem Monat

bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin ,**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb

einer Frist von zwei Monaten

in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46 c ArbGG genügt. Nähere Informationen dazu finden sich auf der Internetseite unter www.berlin.de/erv.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt.

Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung.

Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Für d. Beklagte/n ist keine Berufung gegeben.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Weitere Statthaftigkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus § 64 Abs.2 ArbGG :

"Die Berufung kann nur eingelegt werden,

a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,

b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,

c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder

d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumnung nicht vorgelegen habe."

Nowak

Ausgefertigt

10785 Berlin, den

23. März 2011

Arzt, Justizsekretärin

als Urkunde.

Orts- und Geschäftsstelle

10785 Berlin