

Klausur Nr. 1625
Arbeitsrecht
(Bearbeitungszeit: 5 Stunden)

Rada Radowsky
Rechtsanwältin
Konradstraße 10
(...) Passau

Passau, 18. März 2024

An das
Arbeitsgericht Passau
(...) Passau

Klage

In dem Rechtsstreit

des Karl Kammerer, Konradstraße 82, (...) Passau

- Kläger -

gegen

Beissenberger Stahlbau GmbH, vertreten durch den einzigen Geschäftsführer Gabor Grothe, Achatiusstraße 115, (...) Passau

- Beklagte -

zeige ich an, dass ich den Kläger vertrete und erhebe für ihn Klage mit folgendem Antrag:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die ordentliche Kündigung vom 11. März 2024 aufgelöst worden ist.
2. Die Beklagtenseite trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Begründung:

Der am 15. März 1987 geborene Kläger wurde seit 1. Dezember 2019 als Hilfskraft bei der Beklagten in deren Betrieb in Passau beschäftigt. Er arbeitet in 40-Stunden-Woche bzw. Fünf-Tage-Woche und erhält derzeit einen Stundenlohn von 15 €, mithin ein monatliches Entgelt von etwa 2.600 € brutto.

Beweis: Arbeitsvertrag vom 23. November 2019 mit letzter Gehaltserhöhungsabrede vom 2. Januar 2023 (jeweils in Anlage)

Die Beklagte beschäftigt in ihrem Betrieb insgesamt elf „normale“ Arbeitnehmer sowie den Geschäftsführer Grothe, der ebenfalls als Arbeitnehmer zählt, weil er nicht auch Gesellschafter der GmbH ist. Ein Betriebsrat besteht nicht.

Durch ein Schreiben vom 11. März 2024 erklärte die Beklagte, vertreten durch ihren Geschäftsführer Gabor Grothe, dem Kläger die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Diese Erklärung erfolgte ausdrücklich als „ordentliche Kündigung fristgemäß mit Wirkung zum 30. April 2024“.

Diese Kündigung ist unwirksam, weil sozialwidrig i.S.d. § 1 Abs. 2 KSchG, da keine auch nur annähernd ausreichenden Kündigungsgründe vorliegen. Überdies hat die Arbeitgeberseite den Kläger vor der Kündigung zu keinem Zeitpunkt wegen irgendwelcher Vorwürfe abgemahnt.

Rada Radowsky
Rechtsanwältin

Die Klageschrift wurde am 22. März 2024 ordnungsgemäß zugestellt. Gleichzeitig wurde zur Güteverhandlung geladen.

Alexej Meier
Rechtsanwalt
Achatiusstraße 11
(...) Passau

Passau, 4. April 2024

An das
Arbeitsgericht Passau
(...) Passau

Az.: 3 Ca 122/24

In Sachen

Kammerer gegen Beissenberger Stahlbau GmbH

zeige ich hiermit unter Vorlage von Prozessvollmacht die Vertretung der Beklagten an.

Ich beantrage hiermit, die Klage abzuweisen.

Begründung:

Die Klage ist unbegründet, weil die Kündigung vom 11. März 2024, die vom Geschäftsführer Grothe im Namen der Arbeitgebergesellschaft originalunterschrieben wurde und von diesem tatsächlich fristgemäß mit Wirkung zum 30. April 2024 erklärt wurde, in jedem Fall wirksam ist.

Die Kündigung wurde dem Kläger nach Dienstschluss persönlich übergeben, ist also sofort zugegangen.

Die Kündigung stützt sich auf ein Fehlverhalten des Klägers, das tendenziell schon zuvor immer wieder vorgekommen war und nun durch ein Ereignis vom 23. Februar 2024 sprichwörtlich das Fass zum Überlaufen brachte.

Seit längerer Zeit beschwerte sich Frau Catarina Claus, eine Ingenieurin im Betrieb der Beklagten, bei der Geschäftsführung darüber, dass der Kläger ihr nachstellen würde und immer wieder anzügliche Bemerkungen, etwa über ihre Figur machen würde.

Es war daher am 24. November 2023 zu einem Gespräch zwischen Frau Claus, dem Kläger und dem Geschäftsführer gekommen, bei dem der Kläger die Vorwürfe von Frau Claus teilweise bestritt und teilweise zumindest zu relativieren versuchte. Der Geschäftsführer forderte den Kläger daraufhin auf, dass er sich zusammenreißen möge.

Am 23. Februar 2024 beschwerte sich Frau Claus erneut beim Geschäftsführer über den Kläger. Dieser lief hinter seiner Kollegin eine Treppe hoch und äußerte ihr gegenüber, ihr „unglaublicher Knackarsch“ würde ihn „in Wallung bringen“. Anschließend berührte er tatsächlich kurzzeitig das Gesäß von Frau Claus mit seiner Hand.

Beweis: Zeugnis der Catarina Claus, (...) Passau

Bei einem nachfolgenden erneuten Gespräch zwischen Frau Claus und dem Kläger, das am 27. Februar 2024 im Beisein des Geschäftsführers stattfand, zeigte der Kläger keinerlei Einsicht, sondern stritt die Vorwürfe rundweg ab.

Dieses Verhalten gegenüber der Kollegin ist als verhaltensbedingter Kündigungsgrund i.S.d. KSchG ausreichend. Frau Claus – eine erfahrene Ingenieurin, die schwer zu ersetzen wäre – hat klagend festgestellt, dass sie sich das nicht weiter bieten lässt und sich gegebenenfalls eine andere Arbeitsstelle suchen würde.

Auch ist anerkannt, dass die Arbeitgeberin bei Vorliegen von sexuellen Belästigungen von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern dem Opfer gegenüber nach dem AGG sogar verpflichtet sein kann, eine Kündigung des Täters auszusprechen und bei Untätigkeit entschädigungspflichtig werden kann (vgl. § 15 Abs. 2 AGG). Dies muss dann auch eine gewisse Wirkung „über Eck“, also gegenüber dem Täter der sexuellen Belästigung haben.

Der Schutz des KSchG ist im vorliegenden Fall aber gar nicht anwendbar. Daher liegt es zwangsläufig in der völlig freien Entscheidung der Arbeitgeberin, ob und warum sie kündigt. Sie benötigt dafür keine Kündigungsgründe.

Dazu ist Folgendes klarzustellen: Die Beissenberger Stahlbau GmbH beschäftigt neben dem Kläger nämlich nur folgende Mitarbeiter:

- Vollzeitbeschäftigte (40 Arbeitsstunden wöchentlich laut Arbeitsvertrag): 1. Astrid Ahrer, 2. Borat Bulgur, 3. Catarina Claus, 4. Dorint Dzock, 5. Ermin Elvici, 6. Franz Fridosz, 7. Hülya Heck.
- Teilzeitbeschäftigte: 1. Janine Jessl, 2. Kuno Kessler und 3. Lea Latz. Alle drei sind dauerhaft jeweils mit 16 Arbeitsstunden wöchentlich beschäftigt.

Entgegen der rechtsirrigen Ansicht der Klägerseite zählt der Geschäftsführer nicht als Arbeitnehmer im Sinne des KSchG. Dies gilt, wie sich bereits aus § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG ergibt, auch für sog. Fremdgeschäftsführer. Der Geschäftsführer hat nach § 35 GmbHG volle Vertretungsmacht, mit der er gerade auch bei Kündigungen auf Seiten der vertretenen Arbeitgeberin steht, also nie selbst Arbeitnehmer sein kann.

Inklusive des Klägers beschäftigt die Beissenberger Stahlbau GmbH in ihrem einzigen Betrieb mithin nur acht vollzeitbeschäftigte und drei teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit proportional anzurechnen wäre.

Beweis für alles: vom Personalbüro der Beissenberger Stahlbau GmbH erstellte Dokumentation über die vorhandenen Mitarbeiter, den Beginn und den derzeitigen Umfang von deren Arbeitsverhältnissen; Zeugnis der Büromitarbeiterin Janine Jessl, Adresse wird im Bestreitensfalle benannt

Der Betrieb zählte auch zu keinem Zeitpunkt mehr Beschäftigte als derzeit. Es liegt daher ein Kleinbetrieb i.S.d. KSchG vor. Folglich wären die oben aufgeführten Kündigungsgründe nicht einmal nötig. Daher ist die Klage unbegründet.

Alexej Meier

Rechtsanwalt

Rada Radowsky
Rechtsanwältin
Konradstraße 10
(...) Passau

Passau, 4. Mai 2024

An das
Arbeitsgericht Passau
(...) Passau

Az.: 3 Ca 122/24

In Sachen

Kammerer gegen Beissenberger Stahlbau GmbH

möchte ich erneut zum Verfahren Stellung nehmen.

Weiterhin möchte ich die Klage hiermit um folgende Sachanträge erweitern:

2. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht durch die fristlose Kündigung vom 15. April 2024 aufgelöst worden ist.
3. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger 4.320 € brutto nebst Zinsen i.H.v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszins hieraus ab Rechtshängigkeit zu bezahlen.

Die Beklagte hat, vertreten durch Geschäftsführer Gabor Grothe, dem Kläger am 15. April 2024 eine auf denselben Tag datierte Kündigung zukommen lassen, diesmal sogar eine fristlose Kündigung.

Beweis: Kündigungsschreiben vom 15. April 2024 (in Anlage)

Auch diese Kündigung ist unwirksam, weil es an den gesetzlichen Voraussetzungen des § 626 BGB fehlt.

Zur ersten ordentlichen Kündigung vom 11. März 2024 muss ich überdies erneut Stellung nehmen. Dem Beklagtenvorbringen zu dieser ordentlichen Kündigung ist v.a. Folgendes entgegenzuhalten:

Wie bereits ausgeführt, muss außer Frage stehen, dass der Geschäftsführer der Beklagten im Rahmen des KSchG als Arbeitnehmer anzusehen ist. Als Fremdgeschäftsführer ist er immerhin dem unternehmerischen Weisungsrecht der Gesellschafter unterworfen, also gerade kein „freier“ Mitarbeiter. Allein die Existenz dieses Weisungsrechts genügt hierfür. Das ist europarechtlich längst geklärt. Und die Regelung in § 14 KSchG bezieht sich gar nicht auf die einschlägige Situation, sondern nur auf die Kündigung des Geschäftsführers selbst.

Ein ausreichender Kündigungsgrund i.S.d. KSchG liegt aber nicht vor. Die Behauptungen von Frau Claus sind unwahr. Diese scheint nicht in der Lage zu sein, zwischen bloßen Komplimenten, über die sich jede Frau freuen sollte, und tatsächlich sexistischen Äußerungen zu unterscheiden. Nur letztere könnten überhaupt eine Pflichtverletzung des Arbeitsvertrags darstellen. Die Beklagtenseite hat aber bisher nicht einmal den Wortlaut der angeblichen Erklärungen des Klägers vorgetragen.

Auch die Berührung des Gesäßes von Frau Claus wird in der Klageerwiderung in verfälschender Weise dargestellt: Der Kläger hat seiner Kollegin nicht absichtlich ans Gesäß gefasst. Vielmehr ist er auf der Treppe gestolpert, als er hinter ihr lief. Bei dem Versuch, das Gleichgewicht zu halten oder zumindest den Sturz abzufedern, streckte er die Arme nach vorne und berührte dabei versehentlich das Gesäß der Kollegin. Diese hat ihm daraufhin sofort eine regelrecht brutale Ohrfeige verpasst, womit sie selbst eine arbeitsrechtliche Pflichtverletzung begangen hat.

Die Voraussetzungen eines verhaltensbedingten Kündigungsgrundes, die die Beklagte beweisen müsste, liegen zu Lasten des Klägers jedenfalls nicht vor.

Hilfsweise ist darauf hinzuweisen, dass die Kündigung auch im Falle der von der Beklagtenseite – unzutreffend – behaupteten Nichtanwendbarkeit des KSchG unwirksam wäre. Dann würde die Kündigung nämlich eine verbotene Maßregelung i.S.d. § 612a BGB oder zumindest eine Treuwidrigkeit gemäß § 242 BGB darstellen. Diese Schutzvorschriften gelten auch bei Kündigungen und kommen gerade auch in einem Kleinbetrieb zur Geltung. Auch in einem solchen ist es – schon aus verfassungsrechtlichen Gründen – nicht zulässig, nur wegen eines Streits innerhalb der Belegschaft eine Kündigung zu erklären, ohne vollständig geklärt und bewiesen zu haben, ob die Vorwürfe gegen den gekündigten Arbeitnehmer überhaupt berechtigt sind.

Zudem ist auch in diesem Zusammenhang nochmals darauf hinzuweisen, dass die Arbeitgeberseite den Kläger vor der Kündigung zu keinem Zeitpunkt wegen irgendwelcher Vorwürfe abgemahnt hat. Beim Vorrang der Abmahnung handelt es sich um einen allgemeinen Rechtsgrundsatz, der sogar ausdrücklich in § 314 BGB und § 626 BGB vorgesehen ist und daher sogar außerhalb des KSchG gelten würde. Die Äußerungen des Geschäftsführers in dem Gespräch vom 24. November 2023 können aber nicht als Abmahnung angesehen werden, weil hier keine Kündigung angedroht wurde, auch nicht konkludent.

Die Zahlungsklage stützt sich auf Krankheitsentgelt für die Zeit vom 12. März 2024 bis einschließlich 30. April 2024. Für diese Zeit hat die Beklagte dem Kläger kein Arbeitsentgelt bezahlt. Einzuräumen ist, dass der Kläger in dieser Zeit auch keine Arbeitsleistung erbracht hatte. Allerdings war er ärztlicherseits krankgeschrieben.

Es wurden, was die Beklagte in der außerprozessualen Korrespondenz gar nicht bestritt, der Beklagten auf dem gesetzlich vorgeschriebenen Weg (also dem Umweg über die Krankenkasse, vgl. § 5 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 1a EFZG) mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für diese Zeit vorgelegt. Es existieren folgende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen:

- Bescheinigung vom 12. März 2024: Geltung vom Ausstellungstag bis einschließlich Freitag, 22. März 2024
- Folgebescheinigung vom 22. März 2024: Geltung bis einschließlich 5. April 2024
- Folgebescheinigung vom 5. April 2024: Geltung bis einschließlich 19. April 2024
- Folgebescheinigung vom 19. April 2024: Geltung bis einschließlich 30. April 2024

Obwohl er hierzu nicht einmal verpflichtet wäre, erläutert der Kläger hiermit auch seine konkrete Erkrankung: Er litt nämlich am Vorhandensein von ganz schlimmen Rückenschmerzen, die von der Bandscheibe herrühren müssen.

Zur Berechnung der Höhe des Anspruchs: Da der März 2024 ab Eintritt der Erwerbsunfähigkeit ab dem 12. März 2024 noch 14 Arbeitstage hatte (inklusive der Feiertage) und der April 2024 insgesamt 22 Arbeitstage (wiederum inklusive der Feiertage), geht es also um insgesamt 36 Arbeitstage.

Bei einem Stundenlohn von 15 €, also einem Entgelt pro Tag von 120 € beläuft sich der Anspruch daher insgesamt auf die geforderten 4.320 € brutto. Auch dieser Antrag ist daher begründet.

Rada Radowsky
Rechtsanwältin

Dieser Schriftsatz wurde am 6. Mai 2024 zugestellt.

Alexej Meier
Rechtsanwalt
Achatiusstraße 11
(...) Passau

Passau, 14. Mai 2024

An das
Arbeitsgericht Passau
(...) Passau

Az.: 3 Ca 122/24

In Sachen

Kammerer gegen Beissenberger Stahlbau GmbH

beantrage ich hiermit, auch die neuen Anträge als unbegründet abzuweisen.

Auch die fristlose Kündigung vom 15. April 2024 ist wirksam. Diese Kündigung hat der Geschäftsführer Grothe am selben Tag in originalunterschriebener Form an den Kläger übergeben.

Sie stützt sich auf eine schwerwiegende Beleidigung des Geschäftsführers Grothe, die am 17. März 2024 geschah. An diesem Tag kam es zu einem Gespräch zwischen dem Kläger und Herrn Dietmar Denunt. Dabei erzählte der Kläger Herrn Denunt auch von dem Erhalt der ordentlichen Kündigung vom 11. März 2024 und regte sich gewaltig über diese auf.

Er äußerte zunächst explizit, dass Geschäftsführer Grothe ein „komplett empathiefreies Geschöpf“ sei, der unfähig sei zu erkennen, was er – der Kläger – für das Unternehmen geleistet habe, und dementsprechend „solche Methoden neoliberaler Hardliner“ anwende. Anschließend steigerte sich der Kläger noch weiter in seine Wut und verstieg sich zu der Äußerung, Herr Grothe habe große Probleme mit Fakten, seine Ignoranz gegenüber der Realität und seine Unwissenheit sei ja fast schon auf dem Niveau des Garfield-Doubles, der wieder US-Präsident werden möchte.

Beweis: Zeugnis des Dietmar Denunt,

Herr Denunt informierte den Geschäftsführer der Beklagten erfreulicherweise am 10. April 2024 anlässlich eines privaten Kontaktes im Rahmen einer Sportveranstaltung von diesen Äußerungen des Klägers. Daraufhin erklärte der Geschäftsführer wenige Tage später und mithin rechtzeitig die unvermeidbare fristlose Kündigung.

Diese fristlose Kündigung ist wirksam, weil es sich um eine schwere Beleidigung handelt, die auch betrieblichen Bezug hat, weil das Opfer Vorgesetzter des Klägers bzw. Repräsentant des Arbeitgebers ist.

Zur ordentlichen Kündigung vom 11. März 2024 möchte ich nochmals betonen, dass der Geschäftsführer nicht Arbeitnehmer im Sinne des KSchG ist. Dazu verweise ich zunächst auf meine Ausführungen aus der Klageerwiderung.

Herr Grothe ist zwar tatsächlich sog. Fremdgeschäftsführer. Allein die Existenz des gesellschaftsrechtlichen Weisungsrechts der Gesellschafter bedeutet aber keine Abhängigkeit, wie sie das nationale Arbeitsrecht, allen voran § 611a BGB fordert. Im konkreten Fall ist hervorzuheben, dass die Gesellschafterversammlung sich fast nie in die operativen Angelegenheiten einmischt und dem Geschäftsführer insbesondere in Personalfragen freie Hand lässt.

Auch eine Nichtigkeit der ordentlichen Kündigung nach § 612a BGB oder § 242 BGB kommt von vornherein nicht in Betracht. Und eine AGG-Verletzung durch die Kündigungserklärung behauptet nicht einmal der Kläger selbst.

Mitteilen möchte ich hiermit, dass die als Zeugin benannte Frau Catarina Claus am 5. Mai 2024 leider überraschend verstorben ist. Die Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung vom 11. März 2024 ist aber auch unabhängig von ihrer ursprünglich geplanten Zeugenaussage gegeben.

Auch der Zahlungsantrag ist unbegründet. Es wird mit Entschiedenheit bestritten, dass der Kläger tatsächlich arbeitsunfähig krank war.

Richtig ist zwar, dass die Beklagte auf dem gesetzlich vorgesehenen Weg entsprechende ärztliche Bescheinigungen erhielt, in denen eine Arbeitsunfähigkeit des Klägers attestiert wird. Dies ist zwar ein Urkundenbeweis. Allerdings beweist die Urkunde nur, dass der Arzt eine entsprechende Erklärung abgegeben hat, nicht dass der Kläger wirklich krank war. Es wird viel zu viel Missbrauch getrieben, als dass man solchen Bescheinigungen noch trauen könnte. Manchmal wird das Attest ja sogar nach bloßen telefonischen Kontakten ausgestellt. Selbst wenn der Kläger – was bestritten wird – Rückenschmerzen gehabt haben sollte (wie viele andere Menschen auch), so würde dies nicht einmal zwangsläufig auch die nach dem Gesetz erforderliche Arbeitsunfähigkeit bedeuten, weil dem oft schon einfache Maßnahmen entgegenwirken können.

Überdies weist gerade der konkrete Fall des Klägers schon nach dem Vorbringen des Klägers selbst infolge der Chronologie der Ereignisse ganz klare Indizien aus, die wohl sogar für einen Beweis der Unrichtigkeit der Bescheinigung ausreichen würden. Ein solcher Beweis seitens der Beklagten ist aufgrund der Beweislast des Klägers, der besser andere Beweismittel anbieten sollte, aber gar nicht notwendig.

Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass der Kläger nach unseren Informationen am 2. Mai 2024 eine anderweitige Hilfstätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber aufnahm, für die ihn die Agentur für Arbeit vermittelt hatte.

Alexej Meier

Rechtsanwalt

Rada Radowsky
Rechtsanwältin
Konradstraße 10
(...) Passau

Passau, 27. Mai 2024

An das
Arbeitsgericht Passau
(...) Passau

Az.: 3 Ca 122/24

In Sachen

Kammerer gegen Beissenberger Stahlbau GmbH

möchte ich erneut zum Verfahren Stellung nehmen.

Auch die fristlose Kündigung vom 15. April 2024 ist unwirksam.

Die Erklärungen sind – wie bereits die Beklagtenseite vorträgt – im privaten Rahmen gefallen und nicht in der Firma oder gar während der Arbeitszeit. Sie haben also keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis, der aber unverzichtbar wäre, um sie als Pflichtverletzung zu bezeichnen. Überdies wäre der Inhalt nicht so schwerwiegend, dass sie für eine fristlose Kündigung reichen würden.

Vor allem aber ist Folgendes zu berücksichtigen: Bei dem Gespräch vom 17. März 2024 handelte es sich um ein absolut vertrauliches Vier-Augen-Gespräch mit Herrn Dietmar Denunt bei einem privaten Kontakt auf der Terrasse des Klägers. Herr Denunt war seit Jahrzehnten ein sehr guter Freund des Klägers; beide kennen sich seit dem Kindergarten und haben sich schon sehr oft vertraulich über ihre jeweiligen Probleme ausgetauscht. Es war für den Kläger völlig unvorstellbar, dass Herr Denunt den Inhalt dieser privaten Unterhaltung an Dritte weitergeben würde. Ein Vertrauensbruch in dieser Dimension ist auch jetzt noch unerklärlich, zumal der Geschäftsführer der Beklagten und Herr Denunt sich am 17. März 2024 gar nicht persönlich kannten und sich erst später mehr oder weniger zufällig bei einem Sportereignis, bei dem die Beklagte als Sponsor auftrat, kennenlernten,

Hintergrund dieser Geschichte ist, dass der Kläger und Herr Denunt offenbar am 7. April 2024 in einen größeren Streit gerieten, der – ohne hier ins Detail gehen zu wollen – mit der Ehefrau des Herrn Denunt zu tun hat. Dass letzterer den vertraulichen Gesprächsinhalt daraufhin am 10. April 2024 in skandalöser Weise an den Geschäftsführer der Beklagten weitergab, konnte der Kläger am 17. März 2024 also keinesfalls vorhersehen. Hätte Herr Denunt, der nach unserem Kenntnisstand sein Handeln inzwischen bereut, den Mund gehalten, wäre die Information nie in den Betrieb gelangt und hätte dort keinerlei Auswirkung haben können. Eine solche unvorhersehbare Information des Arbeitgebers über Umwege kann dem Kläger nicht als schwere Pflichtverletzung vorgeworfen werden. Daher fehlt es an einem Kündigungsgrund.

Der Zahlungsantrag ist selbstverständlich ebenfalls begründet, denn der Kläger war tatsächlich arbeitsunfähig krank. Die jeweiligen ärztlichen Bescheinigungen beweisen dies in vollem Umfang.

Die Beklagte äußert nur generelle Zweifel an solchen Bescheinigungen, die nach der Rechtsprechung aber nicht durchschlagend sind. Die neue Tätigkeit des Klägers tut nichts zur Sache, denn diese musste der Kläger antreten, um Ärger mit der Agentur für Arbeit zu vermeiden und um sicherzugehen, dass für diese Zeit ab Mai 2024 kein „böswilliges Unterlassen“ i.S.d. § 11 KSchG angenommen wird.

Ein Beweisangebot zum Nachweis der Unrichtigkeit der Bescheinigung, wie es nötig wäre, damit der Kläger seinen Arzt als Zeugen aufbieten müsste, macht die Beklagte aber gar nicht erst. Unter diesen Umständen ist das Arbeitsgericht an die Bescheinigung gebunden, denn es kann sich wohl schwerlich eine eigene ärztliche Fachkompetenz anmaßen, um der Beurteilung des Arztes zu widersprechen.

Rada Radowsky
Rechtsanwältin

Die Güteverhandlung vom 3. Juni 2024 führte nicht zur Einigung der Parteien.

Arbeitsgericht Passau
3 Ca 122/24

Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 22. Juli 2024

Gegenwärtig: Richter am Arbeitsgericht Röbers
Ehrenamtliche Richter Uta Uchler und Bruno Beck.
Justizangestellter Prödle als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

In dem Rechtstreit

Kammerer gegen Beissenberger Stahlbau GmbH

wegen Kündigungsschutz u.a.

erscheinen bei Aufruf der Sache:
für den Kläger Rechtsanwältin Radowsky
für die Beklagte Rechtsanwalt Meier.

Die Klägervertreterin stellt ihre Anträge aus der Klageschrift vom 18. März 2024 und der Klageerweiterung vom 4. Mai 2024.

Der Beklagtenvertreter beantragt Klageabweisung.

Die Parteien verhandeln streitig zur Sache.
(...)

Der Vorsitzende verkündet daraufhin folgenden

Beschluss:

Termin zur Verkündung einer Entscheidung wird bestimmt auf (...), Sitzungssaal 41.

Der Vorsitzende

Röbers

Der Urkundsbeamte der
Geschäftsstelle

Prödle

Vermerk für die Bearbeitung:

Die Entscheidung des Gerichts ist zu fertigen. Rubrum, Tatbestand, Kostenentscheidung, Streitwertfestsetzung, eine etwaige Berufungszulassungsentscheidung und die Rechtsbehelfsbelehrung sind erlassen.

Soweit sich aus dem Sachverhalt nichts anderes ergibt, sind Ladungen, Zustellungen, Vollmachten sowie sonstige Formalien in Ordnung und Schriftsätze in ordnungsgemäßer elektronischer Form am Tag ihrer Datierung bei Gericht eingegangen. Es ist davon auszugehen, dass die jeweiligen Anlagen – insbesondere die Dokumentation der Beklagten über den Personalbestand des Betriebs – den von den Parteien zitierten Inhalt haben.

Die Berechnung der Höhe des Krankheitsentgelt ist als zahlenmäßig korrekt zu unterstellen; dabei sind die Feiertage nicht eigens zu prüfen, sondern wie Werktage zu behandeln.

Soweit der Inhalt des Aktenauszugs als für die Entscheidung nicht ausreichend erachtet wird, ist zu unterstellen, dass trotz Wahrnehmung der richterlichen Aufklärungspflicht keine weitere Aufklärung zu erzielen ist.

Soweit in der Entscheidung ein Eingehen auf alle aufgeworfenen Rechtsfragen als nicht erforderlich erscheint, sind diese in einem Hilfsgutachten zu erörtern. Auf die Besonderheiten einer sog. Druckkündigung ist bezüglich der (verstorbenen) Catarina Claus allerdings nicht einzugehen.

Hinweis: Die Geltungsdauer von ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ist in § 5 Abs. 4 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie (AURL) wie folgt geregelt:

„Die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit soll nicht für einen mehr als zwei Wochen im Voraus liegenden Zeitraum bescheinigt werden. Ist es auf Grund der Erkrankung oder eines besonderen Krankheitsverlaufs sachgerecht, kann die Arbeitsunfähigkeit bis zur voraussichtlichen Dauer von einem Monat bescheinigt werden. Kann zum Zeitpunkt der Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit bereits eingeschätzt werden, dass die Arbeitsunfähigkeit mit Ablauf des bescheinigten Zeitraums enden wird oder tatsächlich geendet hat, ist die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung als Endbescheinigung zu kennzeichnen.“

Diese Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie (AURL) wird vom Gemeinsamen Bundesausschuss erlassen (§ 92 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 SGB V), dem obersten Beschlussgremium der gemeinsamen Selbstverwaltung im deutschen Gesundheitswesen.