

Klausur Nr. 1634
Arbeitsrecht
(Bearbeitungszeit: 5 Stunden)

Heike Grump
Rechtsanwältin
(...) Regensburg
Nibelungenstraße 10

Regensburg, 8. Mai 2024

An das
Arbeitsgericht Regensburg
(...) Regensburg

Klage

In dem Rechtsstreit

Karl Kleinhenz, Merkurstraße 86, (...) Regensburg

- Kläger -

gegen

Schmidel Automotive KG, vertreten durch den einzigen persönlich haftenden Gesellschafter Bert Schmidel, Geroldastraße 222, (...) Regensburg

- Beklagte -

erhebe ich unter Vollmachtsvorlage des Klägers Klage mit folgenden Anträgen:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 19. April 2024 nicht aufgelöst worden ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, 8.000 € brutto an den Kläger zu bezahlen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Begründung:

Der Kläger wehrt sich gegen eine durch Schreiben vom 19. April 2024 erklärte ordentliche Kündigung zum 30. Juni 2024.

Die Beklagte betreibt ein Unternehmen der Kfz-Zulieferindustrie in Regensburg unter oben genannter Adresse. Sie beschäftigt in ihrem Betrieb regelmäßig mehr als 60 Arbeitnehmer. Ein Betriebsrat besteht nicht.

Der am 1. Februar 1985 geborene Kläger arbeitet aufgrund Arbeitsvertrags vom 28. Juni 2018 seit 1. Juli 2018 als Gabelstaplerfahrer / Lagerarbeiter bei der Beklagten.

Beweis: Arbeitsvertrag vom 28. Juni 2018 (in Anlage)

Er verdient 18 € pro Stunde bei einer 40-Stunden-Woche, monatlich also im Schnitt etwa 3.100 € brutto.

Beweis: Arbeitsvertrag vom 28. Juni 2018 (in Anlage)

Dem Kläger wurde durch Schreiben vom 19. April 2024, zugegangen durch Übergabe am selben Tag, vom Komplementär der Beklagten, Herrn Bert Schmidel, die ordentliche Kündigung – nach der Erklärung angeblich „fristgemäß“ – zum 30. Juni 2024 erklärt.

Beweis: Kündigungsschreiben (in Anlage)

Es liegen keine ausreichenden Gründe vor, so dass die Kündigung gegen das KSchG verstößt.

Zur Leistungsklage ist Folgendes vorzutragen:

Der Kläger fordert als erbrechtlicher Rechtsnachfolger eine Urlaubsabgeltung für seinen am 15. August 2023 verstorbenen Vater Victor Kleinhenz wegen nicht gewährten Urlaubs für die Jahre 2021 und 2022.

Der Kläger ist als Sohn und einziger Abkömmling des Victor Kleinhenz durch Erbschein als gesetzlicher Alleinerbe seines Vaters ausgewiesen.

Beweis: Erbschein vom 20. November 2023 (in Anlage)

Der Erblasser war bereits seit 1987 bei der Beklagten als Mechaniker beschäftigt. Sein Arbeitsentgelt betrug zuletzt 20 € die Stunde, wobei auch er in Fünf-Tage-Woche mit regulär 40 Stunden pro Woche arbeitete.

Er hatte einen arbeitsvertraglichen Urlaubsanspruch von 25 Arbeitstagen. Im Übrigen verwies die Urkunde des Arbeitsvertrags auf die Anwendbarkeit der gesetzlichen Regelungen des BUrlG.

Beweis: Kopie des Arbeitsvertrags des Vaters des Klägers (in Anlage)

Der Vater des Klägers war seit 5. März 2021 arbeitsunfähig erkrankt. Diese Arbeitsunfähigkeit dauerte an, bis die Vertragsparteien am 30. April 2023 einvernehmlich das Arbeitsverhältnis mit Wirkung auf den Ablauf desselben Tages aufhoben.

Beweis: Kopie des Aufhebungsvertrags vom 30. April 2023 (in Anlage)

Abreden zum Urlaub wurden in diesem Aufhebungsvertrag nicht getroffen, auch Verzichtserklärungen des Vaters des Klägers hinsichtlich irgendwelcher Ansprüche hat dieser nicht abgegeben.

Der Vater des Klägers hat für die gesamten Jahre 2021 und 2022 keinen Urlaub gewährt bekommen. Auch wenn die Beklagte dies angesichts der Arbeitsunfähigkeit nicht zu vertreten hat, steht dennoch außer Frage, dass diese Urlaubsansprüche nun nachträglich abgegolten werden müssen. Dabei geht es für die Jahre 2021 und 2022 um jeweils die vollen 25 Urlaubstage.

Nur den Teilurlaub für das Jahr 2023 hat die Beklagte nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Form von Abgeltung erfüllt, sodass dieser Urlaubsabgeltungsanspruch auch nicht Streitgegenstand dieses Rechtsstreits ist.

Anders als die Beklagte vorprozessual vertrat, waren die Urlaubsansprüche des Vaters des Klägers auch nicht bereits vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen.

Dies liegt zum einen daran, dass dem Vater des Klägers nach Eintritt der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit gar kein Urlaub hätte mehr erteilt werden können. Zum anderen setzt der Verfall von Urlaub bekanntlich die Erfüllung von sog. Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers voraus. Diese wurden aber zumindest vor Eintritt der dauerhaften Erwerbsunfähigkeit des Vaters des Klägers nicht von der Beklagten erfüllt.

Stattdessen ist es im Betrieb der Beklagten gängige Praxis und wurde auch in den Jahren 2021, 2022 und 2023 so gehandhabt, dass die Personalabteilung die Arbeitnehmer erst zu Beginn der zweiten Jahreshälfte auf bestehende Rest-Urlaubsansprüche hinweist und dabei eine Aufforderung ausspricht, den Urlaub zur Vermeidung von Verfall zu beantragen. Der Vater des Klägers hat in den betreffenden Jahren überhaupt keine derartige Aufforderung bekommen, was sicher daran lag, dass er bereits ab 5. März 2021 dauerhaft erwerbsunfähig war und später ausschied.

Die Beklagte schuldet für die Jahre 2021 und 2022 also jeweils (25mal acht Stunden mal 20 € =) 4.000 €. Daraus ergibt sich eine Gesamtforderung von 8.000 €.

Heike Grump
Rechtsanwältin

Die Klageschrift wurde der Beklagten am 10. Mai 2024 ordnungsgemäß zugestellt. Gleichzeitig wurde unter Hinweis auf die Folgen des Fernbleibens zur Güteverhandlung für den 23. Juli 2024 geladen.

Michael Mladic
Rechtsanwalt
(...) Regensburg
Grimmstraße 12

Regensburg, 25. Mai 2024

An das
Arbeitsgericht Regensburg
(...) Regensburg

In dem Rechtsstreit

Kleinhenz gegen Schmidl KG

3 Ca 397/24

zeige ich unter Vorlage von Prozessvollmacht an, dass ich die Beklagte vertrete.

Ich beantrage Klageabweisung, denn die Kündigungsschutzklage ist unbegründet, weil die Kündigung wirksam ist.

Zutreffend ist allerdings die Angabe des Klägers zur Dauer seines Arbeitsverhältnisses und zur Betriebsgröße. Die Beklagte beschäftigt derzeit insgesamt 66 Arbeitnehmer*innen, darunter 18 in Teilzeit.

Die Kündigung vom 19. April 2024, die vom Komplementär im Namen der Arbeitgebergesellschaft originalunterschrieben wurde und dem Kläger auch am selben Tag durch Betriebsbotenübergabe so zugeht, ist in jedem Fall wirksam. Die Kündigung vom 19. April 2024 war formal ordnungsgemäß erklärt.

Die Kündigung stützt sich auf die zahlreichen krankheitsbedingten Fehlzeiten des Klägers, für die er jeweils in vollem Umfang Entgeltfortzahlung erhielt. Diese hatten folgenden Umfang:

- 2021: 23 Arbeitstage mit krankheitsbedingten Fehlzeiten
- 2022: 19 Arbeitstage mit krankheitsbedingten Fehlzeiten
- 2023: 33 Arbeitstage mit krankheitsbedingten Fehlzeiten
- 2024: 9 Arbeitstage mit krankheitsbedingten Fehlzeiten allein bis zur Kündigung am 23. April 2024, hochgerechnet auf ein Jahr also mutmaßlich wiederum ca. 30 Fehltag

Beweis: Dokumentation der Personalabteilung der Arbeitgeberin, Fotokopien der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (jeweils in Anlage)

Ein derartiger Umfang an krankheitsbedingten Ausfällen ist dem Arbeitgeber und insbesondere auch den Kollegen, die das jeweils durch Überstunden und erhöhten Einsatz ausgleichen müssen, nicht mehr zumutbar. Es herrscht inzwischen auch große Unruhe unter den übrigen Mitarbeitern, von denen möglicherweise einige die Motivation verlieren, wenn die Arbeitgeberseite dies alles weiter hinnimmt.

Die Kündigung ist daher als personenbedingte wirksam.

Daher ist die Kündigungsschutzklage abzuweisen.

Auch der Klage wegen der Urlaubsabgeltung muss entgegengetreten werden. Es ist schon zweifelhaft, ob die Klage überhaupt ordnungsgemäß erhoben wurde. Immerhin dürfte es sich bei – hier angeblieben – Ansprüchen auf Urlaubsabgeltung bezüglich verschiedener Kalenderjahre jeweils um verschiedene Streitgegenstände handeln. Daher müsste der Kläger die jeweils geforderten Beträge bereits in den Klageanträgen aufspalten.

Zumindest ist der angeblich geerbte Urlaubsabgeltungsanspruch unbegründet. Zwar wollen wir die Alleinerbenstellung des Klägers nicht bestreiten. Allerdings ist gemäß §§ 320 ff BGB im Jahr 2022 überhaupt kein Urlaubsanspruch gegeben, weil der Vater des Klägers keinen Tag gearbeitet hat. Und auch im Jahr 2021 könnte er aus diesem Grund allenfalls teilweise Urlaub geltend machen, weil er fast zehn Monate lang erwerbsunfähig war. Wer nicht arbeitet, hat auch keinen Urlaubsanspruch, zumal dann auch keine Erholungsbedürftigkeit besteht.

Überdies ist der Urlaubsanspruch des Vaters des Klägers bereits erloschen, bevor das Arbeitsverhältnis zum 30. April 2023 hin einvernehmlich beendet wurde. Der Wortlaut des BUrlG ist in dieser Frage völlig eindeutig. Eine Pflicht des Arbeitgebers, die Beantragung der Gewährung von etwaigen Resturlaubsansprüchen bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anzumahnen, wie es die Klägerseite offenbar vertritt, ist dort nicht vorgesehen.

Überdies wäre eine solche Pflicht, selbst wenn sie grundsätzlich bestehen würde, im konkreten Fall wegen der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit des Vaters des Klägers entfallen. Ein Hinweis der Beklagten auf eine Antragstellung wäre sinnlos gewesen, weil einem solchen Antrag nicht hätte entsprochen werden können, er vom dauererkrankten Arbeitnehmer gewiss auch gar nicht erst gestellt worden wäre.

Dies gilt zumindest weitgehend auch für das Jahr 2021, weil es völlig normal ist, dass man in Betrieben erst einmal abwartet, welche Urlaubsanträge die Arbeitnehmer für welche Zeiten und in welchem Umfang einreichen. Erst dann, wenn sich während des Jahres herausstellt, dass einzelne Arbeitnehmer noch keine Anträge gestellt bzw. bewilligt bekommen haben oder diese viele Urlaubstage noch nicht zeitlich festgelegt haben, macht es Sinn, diese Arbeitnehmer auf etwaige dadurch eintretende Probleme hinzuweisen. Eine Handhabung, bei der – wie es die Klägerseite offenbar annimmt – der Arbeitgeber bereits am Jahresanfang ohne konkreten Anlass „ins Blaue hinein“ alle Mitarbeiter auf ihren Urlaub und die Gefahr eines Verfalls desselben hinweist, wäre doch völlig lebensfern und für niemanden wirklich hilfreich, weil die Gefahr des Verfalls erst viel später entsteht.

Da der Vater des Klägers also keinen Urlaubsabgeltungsanspruch erlangte, konnte der Kläger auch keinen solchen von ihm erben. Auf die Höchstpersönlichkeit und Unübertragbarkeit von Urlaubsansprüchen, die anderenfalls ein weiteres Hindernis gewesen wären, kommt es also nicht einmal mehr an.

Hilfsweise erkläre ich sicherheitshalber aber die Aufrechnung gegen den Urlaubsabgeltungsanspruch und stütze mich dabei auf einen längst fälligen Zahlungsanspruch der Beklagten gegen den Kläger in Höhe von 3.000 €.

Die Beklagte hat gegen den Kläger einen Anspruch auf Rückzahlung einer Sondervergütung, die am 15. Januar 2024 für das Jahr 2023 ausgezahlt wurde. Dass eine Auszahlung dieser Sondervergütung ohne jede Kürzung auch an den Kläger erfolgte, stellt ein Versehen der Personalabteilung dar, das auf einer Namensähnlichkeit mit einem anderen Arbeitnehmer beruhte.

Als das Versehen bemerkt worden war, wurde der Kläger am 30. Januar 2024 unverzüglich zur Rückzahlung der Sondervergütung aufgefordert.

Beweis: E-Mail vom 30. Januar 2024 (Ausdruck in Anlage)

Die Beklagte hatte mit dem Kläger zwar eine Sondervergütung in Höhe von 3.000 € vereinbart.

Allerdings findet sich im Arbeitsvertrag – wie bei jedem Arbeitsvertrag im Betrieb der Beklagten – folgende Klausel Ziffer 13:

„Die Arbeitgeberin gewährt jedem Arbeitnehmer ab dem dritten vollständigen Jahr der Betriebszugehörigkeit eine Sondervergütung von 3.000 € als Anwesenheitsprämie. Diese wird am 15. Januar des jeweiligen Folgejahres fällig. Die Höhe der Sondervergütung verkürzt sich für jeden Tag, an dem der Arbeitnehmer unentschuldigt fehlt oder arbeitsunfähig krankgeschrieben ist, um 1/30 (in Worten: ein dreißigstel). (...)“

Angesichts von 33 Krankheitstagen, die der Kläger – wie oben dargelegt – im Jahr 2023 aufwies, war sein Anspruch folglich auf null geschrumpft. Die Auszahlung erfolgte daher nur als Versehen und ohne Rechtsgrund.

Überdies hätte die Sondervergütung auch ohne eine solche Abrede gekürzt werden können, weil sie im Gegenseitigkeitsverhältnis zur Arbeitsleistung steht, diese bei Erwerbsunfähigkeit aber unmöglich im Sinne des § 275 Abs. 1 BGB ist und daher die Vorschrift des § 326 Abs. 1 BGB eingreift.

Es kann also kein Zweifel am Bestehen dieser Rückzahlungsforderung der Beklagten bestehen.

Klarzustellen ist noch: Die Aufrechnungserklärung der Beklagten richtet sich primär gegen den Urlaubsabgeltungsanspruch für das Jahr 2022. Soweit dieser Klägeranspruch erwartungsgemäß ohnehin unbegründet ist, richtet er sich hilfsweise auch gegen die Forderung wegen des Urlaubsjahres 2021.

Michael Mladic

Rechtsanwalt

Heike Grump
Rechtsanwältin
(...) Regensburg
Merkurstraße 10

Regensburg, 15. Juni 2024

An das
Arbeitsgericht Regensburg
(...) Regensburg

In dem Rechtsstreit

Kleinhenz gegen Schmidel KG

3 Ca 397/24

möchte ich nochmals zum laufenden Verfahren Stellung nehmen

Die Kündigungsschutzklage ist begründet. Dem Beklagtenvorbringen zur Kündigung ist nun v.a. noch Folgendes entgegenzuhalten: Es liegt kein Kündigungsgrund vor, weil die Fehlzeiten im Schnitt weniger als sechs Wochen pro Jahr ausmachten.

Überdies lässt die Tendenz der von der Beklagtenseite angegebenen Zahlen keine ausreichend sichere Prognose zu, dass es in den nächsten Jahren zu noch mehr Fehlzeiten kommen könne. Wie sich inzwischen herausgestellt hat, gibt es überdies für einen beträchtlichen Teil der Fehlzeiten des Klägers eine plausible Erklärung und die berechnete Erwartung, dass sie künftig reduziert werden:

Der Kläger litt lange Zeit nämlich an chronischen Rückenschmerzen, die auf eine Protrusion – eine leichtere Variante von Bandscheibenvorfall – in Höhe der Schulterblätter zurückzuführen war.

Beweis: schriftliche Auskunft der ihn behandelnden Ärztin für Allgemeinmedizin Dr. Klara Epple (in Anlage).

Während er bisher nur mit Schmerzmitteln und Spritzen „behandelt“ worden war, haben seine neue Hausärztin und seine Lebensgefährtin ihn erfolgreich überzeugt, dass eine Besserung in erster Linie durch eine Änderung der Lebensweise eintreten wird. Nun trainiert der Kläger mehrmals wöchentlich im Fitnesscenter v.a. seine Bauch- und Rückenmuskulatur und hat sich sogar in seiner Wohnung Apparaturen für optimale Dehnungsübungen angeschafft. Den Weg zur Arbeit und zurück bestreitet er nicht mehr im Pkw, sondern auf dem Gravelbike, was enorm zur Verbesserung auch seines psychischen Wohlbefindens beiträgt. Bereits vor Erhalt der Kündigung war eine deutliche Besserung eingetreten und – von einer Corona-Infektion im aktuellen Jahr abgesehen – waren Fehlzeiten über mehrere Wochen vollständig ausgeblieben. Diese Entwicklung muss in diesem Rechtsstreit berücksichtigt werden.

Überdies ist darauf hinzuweisen, dass die Beklagte vor der Kündigung kein betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) durchgeführt hatte, wie es in § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX vorgeschrieben ist.

Auch die Klage auf Urlaubsabgeltung ist – entgegen der irrigen Rechtsansicht der Beklagtenseite – zulässig und begründet.

Insbesondere ist diese Klage auch ordnungsgemäß erhoben. Urlaubsabgeltung ist ein reiner Geldanspruch. Warum bezogen auf die verschiedenen Kalenderjahre unterschiedliche Streitgegenstände vorliegen sollen, erschließt sich der Klägerseite nicht.

Ein Verfall von Urlaubsabgeltungsansprüchen kommt nach der Rechtsprechung des EuGH nicht mehr in Betracht, sodass § 7 Abs. 3 BUrlG hinfällig ist. Es ist ein Skandal, dass der Gesetzgeber diese Vorschrift noch nicht aus dem BUrlG entfernt hat, denn dies hätte Rechtsirrtümer wie die der Beklagten vermeiden können. Auch dass Urlaubsansprüche oder solche auf Abgeltung höchstpersönlich sein sollen, also nicht übertragbar, lässt sich dem Gesetz nicht entnehmen.

Die Hilfsaufrechnung der Beklagten geht ins Leere, denn sie hat keinen Rückzahlungsanspruch. Die Sondervergütung wurde zurecht ausbezahlt.

Anwesenheitsprämien sind nämlich unzulässig, weil sie eine sozial- und rechtsstaatswidrige Schlechterstellung erkrankter Arbeitnehmer darstellen, also eine Art Bestrafung für eine Erkrankung, für die ein Arbeitnehmer normalerweise aber nichts kann.

Abenteuerlich ist die These der Beklagtenseite, dass Sondervergütungen auch ohne eine entsprechende Abrede nach § 326 Abs. 1 BGB gekürzt werden können, weil sie im Gegenseitigkeitsverhältnis zur Arbeitsleistung stünden. Richtigerweise ist ein solches Gegenseitigkeitsverhältnis bei einer Zahlung, die nur einmal jährlich erfolgt, gar nicht vorstellbar.

Daher ist auch der Zahlungsantrag begründet.

Heike Grump
Rechtsanwältin

Dieser Schriftsatz wurde der Beklagten am 20. Juni 2024 zugestellt.

Der Gütetermin führte nicht zu einer Einigung der Parteien. Die Vorsitzende bestimmte Termin zur weiteren Verhandlung für den 26. September 2024.

Arbeitsgericht Regensburg
3 Ca 397/24

Niederschrift der öffentl. Sitzung vom 26. September 2024:

Gegenwärtig: RichterIn am Arbeitsgericht Dr. Rüppel
Ehrenamtliche Richter Gertrud Grimmig und Severin Streng
Justizangestellte Hesse als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

In dem Rechtstreit

Kleinhenz gegen Schmidel KG

erscheinen bei Aufruf der Sache:

für die Klagepartei Rechtsanwältin Grump mit dem Kläger persönlich, für die beklagte Partei Rechtsanwalt Mladic.

Die Klägervertreterin stellt die Anträge aus dem Schriftsatz vom 8. Mai 2024.

Der Beklagtenvertreter beantragt vollständige Klageabweisung.

Die Parteien verhandeln unter Bezugnahme auf ihr schriftsätzliches Vorbringen. Die Sach- und Rechtslage wird mit den Parteien eingehend erörtert.

Die Vorsitzende verkündet nach kurzer Beratung der Kammer folgenden **Beschluss**:

Termin zur Verkündung einer Entscheidung wird bestimmt auf (...), Sitzungssaal 45.

Dr. Rüppel
Richterin am Arbeitsgericht

Hesse, Justizangestellte
Urkundsbearbeiterin der Geschäftsstelle

Vermerk für die Bearbeitung:

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

Ladungen, Zustellungen, Vollmachten und sonstige Formalien sind in Ordnung. Alle gesetzlich vorgeschriebenen richterlichen Hinweise sind als erteilt zu behandeln. Alle Schriftsätze wurden noch am Tag ihrer Datierung ordnungsgemäß über das elektronische Anwaltspostfach an das Gericht gesandt. Wenn das Ergebnis der mündlichen Verhandlung nach Ansicht der Bearbeiterin / des Bearbeiters für die Entscheidung nicht ausreicht, ist zu unterstellen, dass trotz Wahrnehmung der richterlichen Aufklärungspflicht keine weitere Aufklärung zu erzielen war.

Soweit die Entscheidung keiner Begründung bedarf oder in den Gründen ein Eingehen auf alle berührten Rechtsfragen nicht erforderlich erscheint, sind diese in einem Hilfsgutachten zu erörtern.

Es kann ungeprüft unterstellt werden, dass die eingeklagten Urlaubsabgeltungsansprüche nicht von §§ 397 BGB, 850 ff ZPO erfasst sind.

Anhang: Art. 7 der europäischen Richtlinie RL 2003/88 - Jahresurlaub

„(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

(2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.“