Arbeitsgericht Wesel, 2 Ca 404/13

Datum:	29.08.2013
Gericht:	Arbeitsgericht Wesel
Spruchkörper:	
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	2 Ca 404/13
ECLI:	ECLI:DE:ARBGWES:2013:0829.2CA404.13.00

Schlagworte:	ordentliche Kündigung "zum nächstmöglichen Zeitpunkt"
Normen:	§§ 626, 133 BGB
Sachgebiet:	Arbeitsrecht
Leitsätze:	

1.Einzelfallentscheidung zur fristlosen Kündigung: Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung, insbesondere kein Wettbewerbsverstoß, da selbst nach Darstellung des Arbeitgebers allenfalls Vorbereitungshandlung durch den Arbeitnehmer und noch keine Gefahr für den Geschäftsbetrieb des Arbeitgebers. 2.Vorliegend wurde eine Kündigung "zum nächstmöglichen Zeitpunkt" mangels Alternativen hinsichtlich des Beendigungszeitpunktes als wirksam erachtet. 3.Abweisung der im Wege der Widerklage geltend gemachter Zahlungsansprüche des Arbeitgebers wegen fehlender Darlegung der Anspruchsgründe.

Tenor:

1.Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 01.02.2013, zugestellt am 02.02.2013, mit dem 31.03.2013 sein Ende gefunden hat.

2.Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.167,00 € brutto abzüglich am 22.04.2013 gezahlter 1.030,00 € netto zzgl. 5% Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz aus dem Differenzbetrag seit dem 01.02.2013 zu zahlen.

3.Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.196,80 € brutto zzgl. 5% Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.03.2013 zu zahlen.

4.Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

5.Die Widerklage wird abgewiesen.

6.Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits zu 14 % und die Beklagte zu 86 %.

7.Streitwert: 15.578,35 €

T a t b e s t a n d : 1

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer außerordentlichen und hilfsweise ordentlichen Kündigung, um Lohnansprüche und um Gegenansprüche der Beklagten gegen den Kläger. 2

Der 32-jährige Kläger ist seit dem 14.04.2009 bei der Beklagten als Lüftungsmonteurhelfer, zuletzt zu einem monatlichen Bruttoentgelt in Höhe von ca. 2.176.- €, beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis liegt der am 03.04.2009 abgeschlossene Arbeitsvertrag zu Grunde (Bl. 8 9 GA). Die Vergütung erfolgt auf Stundenbasis gemäß Z. 3 des Arbeitsvertrages zu einer Bruttostundenlohnvergütung i.H.v. 13,60 € auf Basis einer 40 Stundenwoche. Auf das Arbeitsverhältnis findet das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung. 3

Laut § 2 des Arbeitsvertrages gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen nach Ablauf der Probezeit (Bl. 8 GA). 4

Die Beklagte hat dem Kläger immer wieder Bargeld zur Verfügung gestellt, mit dem er das Firmenfahrzeug betanken sollte. Danach sollte der Kläger der Beklagten die entsprechenden Tankbelege aushändigen. Über den Umfang sowohl der Barauszahlungen als auch der übergebenen Tankbelege besteht zwischen den Parteien Streit. 5

Der Kläger ist seit dem 20.09.2012 fortlaufend arbeitsunfähig erkrankt. Seit dem 01.01.2013 besteht eine neue Ersterkrankung. Der Kläger hat der Beklagten gegenüber seine Arbeitsunfähigkeit bis zum 08.02.2013 nachgewiesen, was von der Beklagten zumindest bezüglich der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 17.01.2013 bestritten wird. 6

Die Beklagte erteilte dem Kläger am 26. und 28.01.2013 Abmahnungen (Bl. 11/12 GA), die die Abgabe der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen und den fehlerhaften Umgang mit Reisekostenbelegen und Tankquittungen betreffen. 7

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger mit Schreiben vom 01.02.2013, dem Kläger zugegangen am 02.02.2013. 8

Mit Schriftsatz vom 06.02.2013, eingegangen beim Arbeitsgericht Wesel am 15.02.2013, erhob der Kläger Kündigungsschutzklage. 9

Im Wege einer einstweiligen Verfügung trieb der Kläger einen Abschlag auf den Januarlohn i.H.v. 1.030 € netto ein. 10

Mit Schreiben vom 28.03.2013 kündigt die Beklagte Widerklage gegen den Kläger an mit dem Antrag, diesen zu verurteilen, an sie 6.706,59 € zu zahlen. 11

Mit Klageerweiterung vom 30.04.2013 macht der Kläger sein restliches Januargehalt und sein Februargehalt bis einschließlich 15.02.2013 geltend. 12

Der Kläger ist der Auffassung, dass die fristlose Kündigung mangels eines Kündigungsgrundes unwirksam ist. 13

Er behauptet, der Beklagten seine Arbeitsunfähigkeit durchgehend bis zum 08.02.2013 nachgewiesen zu haben (im einzelnen Bl. 5/6 GA). Er habe entsprechend der von der Beklagten gezahlten Vorschüssen die tatsächlich angefallenen Aufwendungen in Form von Tankquittungen belegt. Soweit die Beklagte auf Differenzbeträge i.H.v. 1.970,79 € verweise, sei dies nicht nachvollziehbar und werde inhaltlich bestritten. Zahlungen und Rechnungen seien nach Maßgabe der vom Kläger eingereichten Quittungen erfolgt und Differenzbeträge hätten sich in der Vergangenheit bisher nicht ergeben. 14

Hinsichtlich der ordentlichen Kündigung ist der Kläger der Ansicht, dass diese zu unbestimmt sei, da sich aus der Kündigungserklärung ergeben müsse, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis beendet werden solle. In diesem Zusammenhang stützt sich der Kläger auf die neueste Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zur Frage der Bestimmtheit einer ordentlichen Kündigung, 6 AZR 805/11. Das Bundesarbeitsgericht habe hier auch über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung zum "nächstmöglichen Zeitpunkt" zu entscheiden gehabt und sich auf den Standpunkt gestellt, dass die Kündigung mit Blick auf die weiteren zusätzlichen Angaben des Arbeitgebers wirksam sei. Die Beklagte habe aber keine weiteren entsprechenden Angaben in die Kündigung aufgenommen, sondern nur lapidar zum nächstmöglichen Zeitpunkt gekündigt. 15

Der Kläger ist weiterhin der Auffassung, dass seine Gehaltsansprüche bis zum 15.02.2013 selbst bei Zugrundelegung der fristlosen Kündigung gerechtfertigt seien (Bl. 116 GA). Nach Maßgabe des Arbeitsvertrages seien pro Monat 160 Stunden à 13,60 € zu vergüten, was in Summe 2.176 € brutto ausmache. Bis zum 15.02.2013 seien 88 Stunden also mithin 1.196,80 € brutto zu vergüten. 16

Der Kläger beantragt, 17

1.festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis gemäß Kündigung vom 01.02.2013, ihm zugegangen am 02.02.2013, nicht beendet wurde; 18

2.die Beklagte zu verurteilen, an ihn EUR 2.176,76 brutto abzüglich am 22.04.2013 gezahlter EUR 1.030,00 netto zuzüglich 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz aus dem Differenzbetrag seit dem 01.02.2013 zu zahlen: 19

3.die Beklagte zu verurteilen, an ihn EUR 1.196,80 brutto zuzüglich 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.03.2013 zu zahlen. 20

Die Beklagte beantragt, 21

die Klage abzuweisen und widerklagend, 22

den Kläger zu verurteilen, an sie EUR 6.706,79 zu zahlen zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 04.04.2013. 23

Der Kläger beantragt, 24

die Widerklage abzuweisen. 25

Sie ist der Auffassung, dass das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung sein Ende gefunden habe. 26

Grund für die fristlose Kündigung sei unter anderem, dass der Kläger die fehlenden Tankbelege nicht vorgelegt habe. Auch habe er seine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen verspätet vorgelegt (Bl. 21 GA). Laut Kündigungsschreiben wertet die Beklagte das Verhalten des Klägers als Arbeitsverweigerung. 27

Zudem sei dem Kläger ein erheblicher Wettbewerbsverstoß vorzuwerfen. Der Beklagten sei zu Ohren gekommen, dass der Kläger bereits im Juli 2012 den Projektleiter H. der Z., mit dem die Beklagte geschäftliche Beziehungen pflege, darüber informiert habe, dass er eine Firma im Segment der Beklagten gründen wolle. Im Oktober 2012 sei der Kläger wieder an den Projektleiter H. herangetreten mit der Frage, ob die Z. nicht Arbeit für ihn habe. Zur Kontaktaufnahme habe der Kläger Herrn H. zugesagt, ihm die Firmendaten noch zukommen zu lassen. In diesem Zusammenhang hätten auch Mitarbeiter der Beklagten mitgeteilt, vom Bauleiter der Z. darauf angesprochen worden zu sein, dass sich der Kläger selbstständig machen wolle. Daraus schließt die Beklagte, dass der Kläger nachweislich in der Vergangenheit ernsthaft darum bemüht gewesen sei, mit der Beklagten in Wettbewerb zu treten. Obwohl in diesem Zusammenhang lediglich ein einziger Fall geschildert werden könne, sei davon auszugehen, dass dies nicht der einzige Versuch des Klägers gewesen sei, mit der Beklagten in Konkurrenz zu treten. Daher sei es der Beklagten nicht zuzumuten, den Kläger weiterzubeschäftigen. Dieser Kündigungsgrund sei auch nachzuschieben, da die Beklagte hiervon erst nach der Kündigung vom 01.02.2012 Kenntnis erlangt habe. 28

Zudem sei die Widerklage in vollem Umfang berechtigt. 29

Zwischen den Parteien sei vereinbart worden, dass die beruflich anfallenden Tankkosten bezogen auf das Firmenfahrzeug von der Beklagten zu zahlen seien. Die Beklagte habe auf Zuruf insgesamt 5.100 € an den Kläger gezahlt und warte bis heute auf ordnungsgemäße Abrechnung des Klägers zu den tatsächlich angefallenen Tankkosten. Diese habe der Kläger nur i.H.v. 3.129,21 € belegt, so dass eine Überzahlung i.H.v. 1.970,79 € stattgefunden habe (Auflistung Bl. 40 GA). 30

Zudem habe die Beklagte dem Kläger drei Arbeitgeberdarlehen zur Verfügung gestellt. Eines i.H.v. 1.000 €, ein zweites zur Finanzierung seines Führerscheins i.H.v. 1.500 € und ein weiteres zum Kauf eines Motorrades in Höhe von weiteren 800 €, so dass dem Kläger insgesamt Darlehen i.H.v. 3.300 € bereitgestellt worden seien. Es sei eine Rückzahlung in Teilbeträgen à 100 € pro Monat vereinbart worden, so dass noch eine Restschuld i.H.v. 1.200 € bestehen (Auflistung Bl. 59 GA). Insofern verweist die Beklagte auf die vorgelegten Lohnabrechnungen März 2011 bis Januar 2013 (Bl. 61-83 GA). 31

Zudem weise das Arbeitszeitkonto des Klägers ein Negativsaldo i.H.v. 260 Stunden aus (Bl. 59 GA), so dass diesbezüglich ein Rückforderungsanspruch der Beklagten i.H.v. 3.536 € bestehe. 32

Hinsichtlich der eingeforderten Bruttozahlungen trägt die Beklagte vor, dass sie für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall 70 % von der AOK bekomme, was dazu geführt habe, dass die Beklagte für 2 Lohnfortzahlungszeiträume bezüglich des Klägers bei der AOK ein Guthaben in Höhe von insgesamt 1.817,58 € habe. Daher seien die Krankenversicherungsbeiträge des Klägers bezüglich der Monate Januar und Februar in voller Höhe bereits aus diesem Guthaben ausgeglichen, so dass der Kläger lediglich den um die auf ihn anfallenden Sozialversicherungsabgaben bereinigten Bruttolohnansprüche beanspruchen könne (Beitragsnachweis Bl. 150 GA). 33

34

Die Steueransprüche seien ebenfalls gegenüber dem Finanzamt erfüllt, da die Beklagte ein erhebliches "Vorsteuerguthaben" habe, da die in ihren Rechnungen ausgewiesenen Umsatzsteuern von ihren Kunden als Steuerschuldner abzuführen sein. Dieses Guthaben könnte mit den Lohnsteuerforderungen verrechnet werden.

Auf den Vortrag der Beklagten erwiderte der Kläger, dass die vorgelegten Rechnungen offensichtlich erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Anpassung an den Vortrag der Beklagten gefertigt worden seien. Dies ergebe sich insbesondere daraus, nun dass die Beklagte selbst vorgetragen habe, nicht in der Lage gewesen zu sein, Abrechnung zu fertigen. Zudem hätten die dem Gericht im Gütetermin vorgelegten Unterlagen abweichende Zahlungen aufgewiesen. 35

Zu den Widerklageforderungen trägt der Kläger vor, dass er tatsächlich vorschussweise Geld für den Fahrtkostenaufwand von der Beklagten erhalten habe. Diese Vorschusszahlungen seien dann mit den meist höheren Tankkosten zu einem späteren Zeitpunkt, meist nach Beendigung des Auftrages, unter Vorlage der Tankquittungen abgerechnet worden. Die Zahlung der Abschläge sei zumeist per Anweisung, teils aber auch in bar, wenn sich dies zeitlich nicht mehr anders habe einrichten lassen, erfolgt. Diese Barzahlungen seien stets unquittiert geblieben. Das gleiche gelte für die von ihm eingereichten Tank-belege, so dass der Kläger daher nur unterstellen könne, dass die von der Beklagten bestätigten Tankquittungen, die tatsächlich von ihm eingereichten Belege seien. 36

Hinsichtlich seiner Gehaltszahlungen behauptet der Kläger, die Beklagte habe monatlich pauschal 500 € angewiesen. Die weiteren auf Gehaltsbeträge seien in Stückbeträgen in bar, wie die Beklagte habe zahlen können, ausgezahlt worden. Auch diese Beträge seien unquittiert geblieben. Er behauptet weiter, dass die Mitarbeiter hinsichtlich der Abrechnungen vertröstet worden sein, so dass der Kläger auch bisher nicht in der Lage gewesen sei, seine monatlichen Lohnansprüche nachzuvollziehen, dies insbesondere in Anbetracht der zu leistenden Überstunden. 37

Aufgrund des Zeitablaufes sei das Zahlenwerk der Beklagten für den Kläger nicht nachvollziehbar, was auch für die angeblichen Arbeitgeberdarlehen gelte. 38

Der Kläger behauptet in diesem Zusammenhang, dass er allein für ein gebrauchtes Quad im Januar 2012 insgesamt 800 € kreditiert. Dieser Betrag sei abredegemäß im Wege der Verrechnung mit Lohnansprüchen i.H.v. 100 € monatlich abgetragen worden und damit bereits im August 2012 getilgt gewesen. 39

Hinsichtlich des negativen Arbeitszeitkontos behauptet der Kläger, dass eine dahingehende Vereinbarung nicht bestanden habe und auch dem Arbeitsvertrag nicht zu entnehmen sei. Die Überstunden sollten vielmehr regelmäßig ausgezahlt werden. Diesbezüglich fehle es auch an der Nachvollziehbarkeit der Stundenaufstellung. 40

Zur Ergänzung des Sach-und Streitstandes wird auf die gegenseitig gewechselten Schriftsätze und den gesamten Akteninhalt Bezug genommen. 41

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e : 42

I. 43

Der Kläger hat mit seiner Kündigungsschutzklage nur teilweise Erfolg. 44

45

Das Arbeitsverhältnis der Parteien wird nicht durch die außerordentliche Kündigung sondern erst durch die ordentliche Kündigung wirksam beendet.

1. 46

Die Beklagte hatte keinen Grund zur außerordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 47

Nach § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Dafür ist zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände "an sich", d.h. typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Alsdann bedarf es der Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile - jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist - zumutbar ist oder nicht (st. Rspr., BAG Urteil vom 16.12.2010 - 2 AZR 485/08;JURIS; Urteil vom 10.06.2010 - 2 AZR 541/09 - Rn. 16, EzA BGB 2002 § 626 Nr. 32; Urteil vom 26.03.2009 - 2 AZR 953/07 - Rn. 21 m.w.N., AP BGB § 626 Nr. 220; Urteil vom 27.04.2006 - 2 AZR 386/05 - Rn. 17, BAGE 118/10). 48

In Anwendung dieser Grundsätze ist der Vortrag der Beklagten nicht geeignet, die außerordentliche, fristlose Kündigung zu rechtfertigen. 49

a)Soweit die Beklagte die fristlose Kündigung damit begründet, das Verhalten des Klägers stelle eine Arbeitsverweigerung dar, ist dies kein wichtiger Grund im Sinne von § 646 BGB zur fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 50

Wie die Beklagte in der Kündigung vom 01.02.2013 selbst schreibt, endete die letzte Krankmeldung zum 31.01.2013. Die Beklagte kündigte also am 1. Februar, da sich der Kläger weder bei ihr, noch einem Mitarbeiter, wie über Facebook mitgeteilt, zwecks Arbeitsaufnahme gemeldet habe. 51

Der Kläger hat aber in der Klageschrift bereits dargelegt, dass er vom 02.01.2013 durchgehend bis zum 08.02.2013 von seinem Arzt krankgeschrieben worden sei, und dass diese Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen auch jeweils der Beklagten per Einschreiben zugestellt worden seien. Diese Behauptung ist von der Beklagten nicht bestritten, sie rügt vielmehr in ihrem gerichtlichen Schreiben vom 24.02.2013 (Bl. 21 GA) nur allgemein den schleppenden Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch den Kläger. 52

Die Kammer muss also davon ausgehen, dass der Kläger bis zum 08.02.2013 arbeitsunfähig krankgeschrieben war, so dass kein Raum für eine Arbeitsverweigerung seitens des Klägers besteht. 53

b)Auch der Vorwurf der Beklagten, der Kläger habe auch nach Aufforderung fehlende Tankbelege nicht vorgelegt, kann die fristlose Kündigung nicht begründen. 54

Die Beklagte behauptet, Vorauszahlungen für das Betanken des Firmenwagens an den Kläger i.H.v. 5.100 € in bar geleistet zu haben. Der Kläger bestreitet Vorauszahlungen in dieser Höhe. Da die Beklagte diese Vorauszahlungen jeweils ohne Quittung an den Kläger ausgezahlt hat, und auch keinen anderen Beweis für die Übergabe des Geldes bieten kann, bleibt die beweisbelastete Beklagte beweisfällig, dass überhaupt eine Differenz zwischen 55

dem ausgezahlten Geld und den vom Kläger vorgelegten Tankquittungen gegeben ist.

Die Kammer kann daher nicht von einem Fehlverhalten seitens des Klägers ausgehen, zumal es sich insoweit wohl ohnehin nur um einen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten handeln würde, der ohnehin keine fristlose Kündigung begründen könnte. 56

Denn eine Unterschlagung des überschüssigen Betrages wirft die Beklagte dem Kläger mit der Kündigung nicht vor und auch im weiteren Verfahrensablauf nicht vor. 57

c) Auch der von der Beklagten vorgetragene angebliche erhebliche Wettbewerbsverstoß des Klägers kann die fristlose Kündigung nicht begründen. 58

Während des rechtlichen Bestehens eines Arbeitsverhältnisses ist einem Arbeitnehmer grundsätzlich jede Konkurrenztätigkeit zum Nachteil seines Arbeitgebers untersagt (st. Rspr., BAG Urteil vom 26. Juni 2008 - 2 AZR 190/07 - Rn. 15 mwN, AP BGB § 626 Nr. 213 = EzA BGB 2002 § 626 Nr. 21). Die für Handlungsgehilfen geltende Regelung des § 60 Abs. 1 HGB konkretisiert einen allgemeinen Rechtsgedanken: Der Arbeitgeber soll vor Wettbewerbshandlungen seines Arbeitnehmers geschützt werden. Der Arbeitnehmer darf im Marktbereich seines Arbeitgebers Dienste und Leistungen nicht Dritten anbieten. Dem Arbeitgeber soll dieser Bereich uneingeschränkt und ohne die Gefahr einer nachteiligen Beeinflussung durch den Arbeitnehmer offenstehen (Senat 21. November 1996 - 2 AZR 852/95 - Rn. 20, EzA BGB § 626 nF Nr. 162; 26. Januar 1995 - 2 AZR 355/94 - Rn. 21, EzA BGB § 626 nF Nr. 155). Dem Arbeitnehmer ist aufgrund des Wettbewerbsverbots nicht nur eine Konkurrenztätigkeit im eigenen Namen und Interesse untersagt. Ihm ist ebenso wenig gestattet, einen Wettbewerber des Arbeitgebers zu unterstützen (Senat 21. November 1996 - 2 AZR 852/95 - Rn. 20, aaO; BAG 16. Januar 1975 - 3 AZR 72/74 - AP HGB § 60 Nr. 8). Allerdings darf er, wenn ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot nach § 74 HGB nicht vereinbart ist, schon vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses für die Zeit nach seinem Ausscheiden die Gründung eines eigenen Unternehmens oder den Wechsel zu einem Konkurrenzunternehmen vorbereiten (vgl. Senat 26. Juni 2008 - 2 AZR 190/07 - Rn. 15 mwN, aaO). Verboten ist lediglich die Aufnahme einer werbenden Tätigkeit, z.B. durch Vermittlung von Konkurrenzgeschäften oder aktives Abwerben von Kunden. Bloße Vorbereitungshandlungen, die in die Interessen des Arbeitgebers nicht unmittelbar eingreifen, erfüllen diese Voraussetzungen nicht (BAG, Urteil vom 26. Juni 2008 - 2 AZR 190/07 - Rn. 15, aaO, BAG, Urteil vom 28. Januar 2010 - 2 AZR 1008/08 -, juris). 59

In Anwendung dieser Grundsätze kann auch dieses von der Beklagten dargelegte Verhalten des Klägers die fristlose Kündigung nicht begründen. 60

Die Beklagte hat dargelegt, dass der Kläger mehrfach an den Mitarbeiter H. eines Konkurrenzunternehmens herangetreten sei und ihn darüber informiert habe, dass er eine Firma gründen wolle, bzw. dass er sich bereits selbstständig gemacht habe. In diesem Zusammenhang habe er um Arbeit gebeten. Die Beklagte trägt selbst weiter vor, dass Herr H. hierfür die Firmendaten des Klägers benötige und der Kläger diese noch zukommen lassen wolle. 61

Nach den eigenen Darlegungen der Beklagten hat eine Übergabe der Firmendaten des Klägers noch nicht stattgefunden und im Zuge dessen auch noch keine ernsthaften Gespräche über eine eventuelle Arbeitsübernahme, da er die Übergabe der Firmendaten für Herrn H. Voraussetzung für einen Auftrag war. 62

63

Selbst nach den eigenen unbestrittenen Aussagen der Beklagten liegt noch kein Wettbewerbsverstoß von Seiten des Klägers vor. Seitens des Klägers ist dies allenfalls als Vorbereitungshandlung zu sehen oder als "Vorfühlen". Die Kontaktaufnahme des Klägers mit der Konkurrenz der Beklagten hatte noch gar keine konkreten Ausmaße angenommen, der Kläger ist noch nicht aktiv in Form von konkreter Abwerbung oder tatsächlichen Vertragsverhandlungen in den Kundenkreis der Beklagten eingedrungen. Wie soll auch das Konkurrenzunternehmen der Beklagten mit einem neuen Vertragspartner verhandeln, der ihm noch nicht einmal seinen Namen genannt hat. Der Kläger war nach den eigenen Darlegungen der Beklagten für den Kunden der Beklagten nicht erreichbar, so dass ein Geschäft zulasten der Beklagten gar nicht hätte zustande kommen können. Eine Gefahr für den Geschäftsbetrieb der Beklagten lag daher noch in keinem Fall vor.

Mangels eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 BGB konnte die Beklagte somit das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger nicht fristlos kündigen. 64

2. 65

Die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung der Beklagten ist jedoch wirksam und beendet das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zum 31.03.2013. 66

Mit dem Kündigungsschreiben vom 01.02.2013 hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis hilfsweise vorsorglich ordentlich zum nächstmöglichen Termin aufgekündigt (Bl. 10 GA). 67

Da auf das Arbeitsverhältnis der Parteien das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet, kann die Beklagte dieses ohne die Nennung von Gründen kündigen. 68

Entgegen den Bedenken des Klägers fehlt es der Kündigung nicht an der erforderlichen Klarheit. 69

Nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes müssen Kündigungserklärungen klar und eindeutig sein, damit sie das Arbeitsverhältnis auflösen, da die Kündigung ein erheblicher Eingriff in die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer darstellt. Dieser Eingriff geschieht einseitig, da derjenige, der der Kündigung ausgesetzt ist, weder deren Zeitpunkt noch deren Inhalt bestimmen kann. Da er aber wissen muss, woran er ist, geht jede Unklarheit zu Lasten des Kündigenden (vergleiche nur BAG Urteil vom 01.06.1959, DB 59, 892). 70

Aus der Erklärung der Beklagten ergibt sich eindeutig, dass sie das Arbeitsverhältnis auch ordentlich kündigen will. Bedenken könnten allenfalls hinsichtlich des Beendigungszeitpunktes bestehen. 71

Der Kündigung fehlt die erforderliche Bestimmtheit jedenfalls dann, wenn in ihr mehrere Termine für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgeführt sind und für den Betroffenen nicht erkennbar ist, welcher Termin gelten soll. 72

Eine Kündigung ist als empfangsbedürftige Willenserklärung gemäß § 133 BGB so auszulegen, wie sie der Empfänger aufgrund des aus der Erklärung erkennbaren Willens des Kündigenden unter Berücksichtigung der Verkehrssitte und der Grundsätze von Treu und Glauben vernünftigerweise verstehen konnte. Dabei dürfen nur solche Begleitumstände berücksichtigt werden, die dem Kündigungsempfänger auch erkennbar waren (BAG 02. März 1973 - 3 AZR 325/72). Die Kündigung muss so hinreichend bestimmt und deutlich sein, dass 73

der Gekündigte Klarheit über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erhält. Die Kündigung muss also zweifelsfrei erklärt werden. Aus einer Kündigungserklärung muss sich ergeben, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis beendet werden soll (BAG 15. Dezember 2005 - 2 AZR 148/05 - Rn. 24). Ist eine "ordentliche" Kündigung ohne aus der Erklärung oder deren Begleitumständen zu entnehmenden bestimmten oder bestimmbaren Kündigungstermin erklärt worden, steht das Bestimmtheitsgebot der Auslegung der Kündigungserklärung zu einem rechtlich einschlägigen Termin entgegen. Es ist nicht die Aufgabe des Arbeitnehmers, darüber zu rätseln, zu welchem Kündigungstermin der Arbeitgeber die Kündigung gewollt haben könnte (vgl. BAG 01. September 2010 - 5 AZR 700/09 Rn. 27, zuletzt Landesarbeitsgericht Hamm (Westfalen), Urteil vom 06. April 2011 - 6 Sa 9/11 -, juris).

Nach Maßgabe dieser Voraussetzungen liegt entgegen der Ansicht des Klägers eine ausreichend bestimmte Kündigungserklärung vor. 74

Im Gegensatz zu dem vom Kläger zitierten Fall (LAG Hamm - 6 Sa 9/11 - a.a.o.) bestehen vorliegend gar keine Alternativen bezüglich des Beendigungszeitpunktes. Hier wurde in der Kündigung Bezug genommen auf gesetzliche Kündigungsfristen nach § 622 BGB, nach § 113 InsO und auch auf solche aus dem Arbeitsvertrag. In diesem Fall könnte es tatsächlich problematisch für den Kündigungsempfänger gewesen sein, den Beendigungszeitpunkt zu bestimmen. 75

Im Gegensatz dazu gab es jedoch in vorliegendem Fall diesbezüglich gar keine Bedenken, da im Arbeitsvertrag klar geregelt war, dass die Kündigungsfristen nach den tariflichen bzw. gesetzlichen Gründen gelten (Bl. 8 GA). Mangels Anwendung eines Tarifvertrages gelten für das vorliegende Arbeitsverhältnis daher die gesetzlichen Kündigungsfristen, also nach der Beschäftigungszeit des Klägers von mehr als 3 Jahren die von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats gemäß § 622 Abs. 2 Ziff. 2 BGB. 76

Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat also durch die ordentliche Kündigung der Beklagten mit dem 31.03.2013 sein Ende gefunden. 77

II. 78

Die Zahlungsansprüche des Klägers sind in vollem Umfang begründet. 79

1. 80

Der Kläger hat einen Anspruch auf Zahlung des Januargehalts i.H.v. 2.176,76 € brutto abzüglich der bereits von der Beklagten gezahlten 1.030 € netto. 81

Dieser Anspruch steht dem Kläger gemäß §§ 3,4 EntgeltfortzahlungsG zu. Wie oben festgestellt, war der Kläger unstreitig bis zum 08.02.2013 arbeitsunfähig krankgeschrieben, so dass ihm daher aufgrund seiner Erkrankung Lohnfortzahlungsansprüche zustehen. 82

Der Kläger berechnet den ihm zustehenden Monatslohn aufgrund der vereinbarten Vergütung von 13,60 € bei einer monatlichen Stundenleistung von 160 Stunden, so dass sich die begehrte Summe ergibt. Da der Kläger 1.030 € netto bereits aufgrund einer einstweiligen Verfügung eingetrieben hat, ist diese Summe in Abzug zu bringen. 83

Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 288 Abs. 1 BGB. 84

2. 85

86

Dem Kläger steht auch die Zahlung von 1.196,80 € brutto als Vergütung für den 1. bis 15. Februar zu.

Der Kläger berechnet für den 1. bis 15.02.2011 korrekterweise 11 Tage á 8 Stunden, so dass sich die klageweise geltend gemachte Summe ergibt (88 × 13,60 €). 87

Die Zahlungsansprüche vom 01. bis zum 08.02.2013 stehen dem Kläger - wie unter II/1. dargestellt - gemäß §§ 3, 4 EntgeltfortzahlungsG zu, die weiteren Ansprüche bis zum 15.02.2013 hat der Kläger wegen der ungerechtfertigterweise ausgesprochenen fristlosen Kündigung aufgrund von Annahmeverzug. 88

Auch hier ergibt sich der Zinsanspruch aus § 288 Abs. 1 BGB. 89

3. 90

Bezüglich der Zahlungsansprüche des Klägers konnte die Beklagte nicht mit ihrem Einwand durchdringen, sie sei nur verpflichtet, die Nettolöhne an den Kläger zu leisten. Sie begründet dies damit, dass sie sowohl gegenüber der Krankenversicherung als auch gegenüber dem Finanzamt Gegenforderung habe, die zu verrechnen seien. 91

Da aber grundsätzlich der Arbeitgeber ohnehin nur den Nettolohn an seinen Arbeitnehmer auszahlt, und die Arbeitgeberanteile direkt an die entsprechenden Sozialversicherungsträger und das Finanzamt abführt, war die Beklagte insofern nicht schützenswert, denn sie befriedigt die tenorierten Ansprüche des Klägers durch Nettoleistung an ihn und kann die entsprechenden Arbeitgeberanteile mit der Krankenversicherung und dem Finanzamt entsprechend ihrer eigenen Aufstellungen tatsächlich verrechnen. 92

III. 93

Die Widerklage der Beklagten ist zwar zulässig aber insgesamt unbegründet. Der Beklagten stehen keine Zahlungsansprüche gegen den Kläger zu. 94

1. 95

Der Beklagten und Widerklägerin steht kein Anspruch auf Zahlung von 1.970,79 € gegen den Kläger und Widerbeklagten aufgrund Überzahlung von Tankvorschüssen zu. 96

Die Beklagte und Widerklägerin hat in keinster Weise dargelegt, dass sie auf Zuruf insgesamt 5.100 € an den Kläger und Widerbeklagten gezahlt habe, die dieser nicht mit vorgelegten Tankquittungen belegt habe. Die Beklagte hat zwar eine Aufstellung der gezahlten Tankvorschüsse vorgelegt, konnte aber die tatsächliche Zahlung nach Bestreiten des Klägers weder ausreichend substantiiert darlegen noch beweisen. 97

2. 98

Auch die Restzahlung für geleistete Darlehen i.H.v. 1.200 € steht der Beklagten und Widerklägerin nicht zu. 99

In diesem Zusammenhang hat die Beklagte und Widerklägerin noch nicht einmal ausreichend dargelegt, dass sie dem Kläger und Widerbeklagten die behaupteten 3 Darlehen in Höhe von insgesamt 3.300 € zur Verfügung gestellt habe. Nach Bestreiten des Klägers und Widerbeklagten bessert die Beklagte und Widerklägerin ihren Vortrag diesbezüglich nicht nach und trat auch keinerlei Beweis an. 100

3. 101

Auch die Rückzahlungsansprüche der Beklagten und Widerklägerin aufgrund von Überzahlung i.H.v. 3.536 € kann diese nicht vom Kläger und Widerbeklagten zurückfordern. 102

Die Beklagte und Widerklägerin begründet diese Ansprüche damit, dass das Arbeitszeitkonto des Klägers und Widerbeklagten ein Negativsaldo von 260 Stunden ausweise. 103

Nachdem der Kläger bestritten hat, dass überhaupt eine Vereinbarung über ein Arbeitszeitkonto getroffen worden sei, besserte die Beklagte und Widerklägerin ihren Vortrag diesbezüglich nicht nach und trat auch keinerlei Beweis an. 104

Die Beklagte und Widerklägerin ist hier darlegungs- und beweisfällig, denn der Arbeitgeber darf das auf einem Arbeitszeitkonto ausgewiesene Zeitguthaben des Arbeitnehmers nur mit Minusstunden verrechnen, wenn ihm die der Führung des Arbeitszeitkontos zu Grunde liegende Vereinbarung die Möglichkeit dazu eröffnet (vgl nur: BAG Urteil vom 21.03.2012 - 5 AZR 676/11, juris).Hierzu fehlt jedwede Darlegung. 105

Da die Beklagte und Widerklägerin für ihre Ansprüche darlegungs- und beweispflichtig ist, war der Anspruch entsprechend abzuweisen. 106

IV. 107

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG aufgrund des teilweisen Unterliegens des Klägers mit dem Klageantrag zu 1. 108

Der Streitwert gem. §§ 3 ZPO, 63 GKG ist im Urteil festzusetzen (§ 61 Abs. 1 ArbGG) und errechnet sich nach § 42 Abs. 4 GKG aus der Höhe des für die Dauer eines Vierteljahres zu leistenden Arbeitsentgelts für den Antrag zu 1. und für die restlichen Klageanträge aufgrund der eingeklagten Summen. 109

RECHTSMITTELBELEHRUNG 110

Gegen dieses Urteil kann von jeder Partei Berufung eingelegt werden. 111

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim 112

Landesarbeitsgericht Düsseldorf 113

Ludwig-Erhard-Allee 21 114

40227 Düsseldorf 115

Fax: 0211-7770 2199 116

eingegangen sein. 117

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de. 118

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung. 119

Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen: 120

1.Rechtsanwälte, 121

2.Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder, 122

3.juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. 123

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 124

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden. 125

U. 126

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE