
Datum: 25.03.2010
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 8. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 8 Sa 1663/09
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2010:0325.8SA1663.09.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Detmold, 2 Ca 127/09
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 8 AZN 588/10
Schlagworte: fristlose Eigenkündigung des Arbeitnehmers/ wichtiger Grund/ geringfügiger Lohn-rückstand/ vorsätzliche Vorenthaltung von Arbeitsvergütung/ Schadensersatz/ Abfindung
Normen: BGB § 626, § 628
Leitsätze:
Schadensersatz gem. § 628 Abs. 2 BGB nach fristloser Eigenkündigung des Arbeitnehmers wegen vertragswidriger Kürzung der Vergütung für drei Monate zwecks Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten des Unternehmens trotz Widerspruchs des Arbeitnehmers und erfolgloser Abmahnung

Tenor:

Unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen wird auf die Berufung der Klägerin das Urteil des Arbeitsgerichts Detmold vom 11.11.2009 – 2 Ca 127/09 – teilweise abgeändert:

1. Die Beklagten werden verurteilt, als Gesamtschuldner an die Klägerin

a) 2.433,06 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszins seit dem 01.03.2009,

b) 40.000,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten

über dem Basiszins seit dem 08.01.2009

zu zahlen.

2. Von den Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin 8 %, die Beklagten als

Gesamtschuldner 92 %.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Mit ihrer Klage nimmt die Klägerin im Anschluss an eine fristlose Eigenkündigung die Beklagten als Gesamtschuldner gemäß § 628 Abs. 2 BGB auf Zahlung von Schadensersatz mit der Begründung in Anspruch, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei ihr wegen rechtswidriger und willkürlicher Kürzung der Arbeitsvergütung auch nur für die Dauer der Kündigungsfrist unzumutbar gewesen. Ferner verlangt sie die Zahlung von Miete bzw. Aufwendungsersatz für das von ihr zur Verfügung gestellte Home-Office.

Die im Jahre 1967 geborene Klägerin war seit dem 01.09.1993 bei der Beklagten zu 1) bzw. deren Rechtsvorgängerin als Bauingenieurin beschäftigt. Das monatlich zu versteuernde Bruttoentgelt der Klägerin belief sich – einschließlich privater Pkw-Nutzung – auf ca. 4.882,-- €. Die im Zuge des Rechtsstreits in Liquidation getretene Beklagte zu 1) befasste sich mit der Herstellung von Betonfertigteilen und beschäftigte in der Vergangenheit ca. 50 Arbeitnehmer. Die Beklagten zu 2) ist die Komplementärin der Beklagten zu 1).

Wie unstreitig ist, hatte die Beklagte zu 1) (künftig Beklagte) auf einer Betriebsversammlung vom 24.10.2008 unter Hinweis auf eine "katastrophale Auftragslage und ein negatives Betriebsergebnis" eine Gehaltskürzung um 10 % für die Dauer von 3 Monaten angekündigt. Dem widersprach die Klägerin mit Anwaltsschreiben vom 30.10.2008 (Bl. 42 d.A.). Dessen ungeachtet nahm die Beklagte ausweislich der Gehaltsabrechnung vom 19.11.2008 (Bl. 7 d. A.) - betreffend den Monat November 2008 - die für die Monate Oktober, November und Dezember 2008 vorgesehene Gehaltskürzung in einem Betrage von insgesamt 1.357,70 € brutto vor, brachte allerdings zugleich einen Betrag von 1.150,-- € brutto als Jahressondervergütung zur Auszahlung. Mit Schreiben vom 11.12.2008 (Bl. 9 d.A.) widersprach die Klägerin erneut der Kürzung ihrer Arbeitsvergütung. In dem genannten Schreiben heißt es wie folgt:

"Offensichtlich wollen Sie mit dieser Maßnahme auf unsere Mandantin zusätzlich Druck ausüben, nachdem Sie unsere Mandantin vor kurzem aufgefordert haben, unsere Mandantin möge sich eine andere Beschäftigung suchen und das Arbeitsverhältnis mit Ihrem Unternehmen selbst durch Kündigung beenden.

Sie werden verstehen, dass unsere Mandantin einen derart offensichtlichen Bruch ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht hinnehmen wird.

Wir haben Sie daher namens unserer Mandantin aufzufordern, den zu Unrecht abgezogeneñ Betrag in Höhe von 1.367,70 € nunmehr umgehend, spätestens bis zum 29. Dezember 2009 bei unserer Mandantin eingehend abzurechnen und zu zahlen.

....

8

Sollte fristgerechte Zahlung nicht erfolgen, müssen Sie konkret damit rechnen, dass unsere Mandantin dies zum Anlass nehmen wird, das Arbeitsverhältnis durch fristlose Kündigung zu beenden."

Mit Anwaltschreiben vom 11.12.2008 (Bl. 11 d.A.) kündigte die Beklagte eine Stellungnahme spätestens in der 51. Kalenderwoche an, welche indessen ausblieb, worauf die Klägerin mit Schreiben vom 07.01.2009 (Bl. 12 d.A.) unter Bezugnahme auf die zuvor geführte Korrespondenz das Arbeitsverhältnis fristlos und hilfsweise ordentlich zum nächst zulässigen Termin kündigte. Unstreitig hat die Klägerin ab dem 01.03.2009 eine neue Beschäftigung gefunden. Für den Zeitraum zwischen fristloser Kündigung und neuer Beschäftigung verlangt die Klägerin als Schadensersatz für die entgangene Vergütung unter Berücksichtigung bezogenen Arbeitslosengeldes einen Betrag von 2.433,06 €, ferner als Schadensersatz für den Verlust des Arbeitsplatzes und des sozialen Besitzstandes einen Betrag von 40.000 €.

10

Einen weiteren Betrag von 3.840,-- € verlangt die Klägerin als Miete bzw. Aufwendungsersatz für das von ihr seit dem Jahre 1999 oder 2000 genutzte häusliche "Home-Office", in welchem sie – die Klägerin – sowie eine beschäftigte Teilzeitkraft für die Beklagte tätig waren. Hierzu behauptet die Klägerin, mit der Beklagten sei vereinbart gewesen, dass sie hierfür einen Ausgleich erhalte, wie dies tatsächlich im Jahre 2008 in Form der nicht berechneten Belieferung mit Betonfertigteilen im Wert von 3.500,-- € erfolgt sei. Im Übrigen stehe ihr auch ohne besondere Vereinbarung ein Anspruch auf Aufwendungsersatz zu, wobei sich auf der Grundlage eines Mietpreises von 8,-- €/qm je Monat für das Jahr 2008 eine Forderung von 3.840,-- € errechne.

11

Demgegenüber haben die Beklagten vorgetragen, in Anbetracht der katastrophalen Auftragslage im Herbst 2008 und eines deutlich negativen Betriebsergebnisses sei die Entscheidung getroffen worden, zur Rettung der Arbeitsplätze und des Fortbestandes des Unternehmens eine Gehaltskürzung um 10 % - beschränkt auf einen Zeitraum von 3 Monaten – vorzunehmen, wobei auch die Geschäftsführung selbst an der Vergütungskürzung teilgenommen habe. Richtig sei zwar, dass die Klägerin wie auch einzelne andere Arbeitnehmer sich mit der Gehaltskürzung nicht einverstanden erklärt hätten, weswegen der Anspruch der Klägerin auf Auszahlung des einbehaltenen Betrages letztlich nicht in Abrede gestellt werden könne. Von einer Zerstörung des Vertrauensverhältnisses wegen willkürlicher Gehaltskürzung könne demgegenüber keine Rede sein. Weder sei die Klägerin allein von der Gehaltskürzung betroffen gewesen, noch sei der Einbehalt grundlos oder gar willkürlich erfolgt, vielmehr sei es darum gegangen, von sämtlichen Beschäftigten und den Geschäftsführern einen solidarischen Beitrag zum Erhalt des Unternehmens zu leisten. Im Übrigen habe die Klägerin ohnehin die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht gewahrt, da sie von der vorgenommenen Gehaltskürzung jedenfalls ab Zugang der Novemberabrechnung Kenntnis gehabt habe. Soweit die Klägerin Miete oder Auslagenersatz für das "Home-Office" verlange, fehle es hierfür an einer Rechtsgrundlage, vielmehr sei der Klägerin allein ein Ausgleich in Naturalien in Aussicht gestellt worden.

12

Durch Urteil vom 11.11.2009 (Bl. 116 ff. d. A.), auf welches wegen des weiteren erstinstanzlichen Parteivorbringens Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht die Beklagten antragsgemäß zur Auszahlung der einbehaltenen Vergütung nebst Zinsen

13

verurteilt, im Übrigen hingegen die Klage abgewiesen. Mit ihrer rechtzeitig eingelegten und begründeten Berufung verfolgt die Klägerin unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens die abgewiesenen Anträge weiter und beantragt

die Beklagten unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Detmold vom 11.11.2009 14 AZ 2 Ca 127/09 – als Gesamtschuldner zu verurteilen,

1. an die Klägerin Schadensersatz in Höhe von 40.000,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5%- 15
Punkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 08.01.2009 zu zahlen;
2. an die Klägerin Auslagenersatz in Höhe von 3.840,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5%- 16
Punkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 16.01.2009 zu zahlen;
3. an die Klägerin Schadensersatz in Höhe von 2.433,06 € nebst Zinsen in Höhe von 5%- 17
Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.03.2008 zu zahlen.

Die Beklagten beantragen, 18

die Berufung zurückzuweisen. 19

Entscheidungsgründe 20

Die Berufung der Klägerin hat Erfolg, soweit es die auf § 628 Abs. 2 BGB gestützten 21
Schadensersatzansprüche betrifft. Demgegenüber ist die Berufung der Klägerin hinsichtlich
des Anspruchs auf Mietzahlung oder Aufwendungsersatz wegen Bereitstellung des "Home-
Office" unbegründet.

I 22

Als entgangene Arbeitsvergütung für den Zeitraum vom 08.01. bis zum 28.02.2009 kann die 23
Klägerin auf der Grundlage des § 628 Abs. 2 BGB den geltend gemachten Betrag von
2.443,06 € nebst Zinsen verlangen.

1. Abweichend vom Standpunkt des arbeitsgerichtlichen Urteils stand der Klägerin ein 24
"wichtiger Grund" im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB zur Seite, weshalb das Arbeitsverhältnis
zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 1) durch die Kündigung der Klägerin vom
07.01.2009 mit sofortiger Wirkung sein Ende gefunden hat.

a) Zutreffend hat das Arbeitsgericht auf der Grundlage der zitierten Rechtsprechung des 25
Bundesarbeitsgerichts (Urt. v. 26.07.2001, 8 AZR 739/00, NZA 2002, 325 ff.) ausgeführt, dass
ein "wichtiger Grund" für den Ausspruch einer fristlosen Eigenkündigung des Arbeitnehmers
nicht allein im Falle erheblicher Vergütungsrückstände, sondern auch für den Fall in Betracht
kommt, dass der Arbeitgeber die Auszahlung der vollständigen Vergütung willkürlich oder
ohne nachvollziehbare Begründung hartnäckig verweigert und dem Arbeitnehmer unter
Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen eine Hinnahme der Vergütungskürzung bzw.
das Beschreiten des Rechtsweges nicht zuzumuten ist.

b) Dem Standpunkt des arbeitsgerichtlichen Urteils, diese Voraussetzungen seien nicht 26
erfüllt, da es an einer willkürlichen und hartnäckigen Zahlungsverweigerung fehle, die 10%ige
Kürzung der Vergütung sich auf einen Zeitraum von drei Monaten beschränke und die
Beklagte in der Folgezeit wieder die Arbeitsvergütung in regulärer Höhe gezahlt habe,
vermag die Kammer nicht zu folgen.

Richtig ist allerdings, dass sich der Vergütungseinbehalt auf einen vergleichsweise geringen Betrag beschränkt hat und die Klägerin wegen der zugleich gezahlten Jahressondervergütung nicht in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten ist. Dies schließt indessen nach der zitierten Rechtsprechung eine Kündigung aus wichtigem Grund nicht von vornherein aus. 27

(1) Für die Frage, inwiefern die durchgeführte Kürzung der Arbeitsvergütung für die Monate Oktober, November und Dezember 2008 als "willkürlich" anzusehen ist, kommt es – entgegen der Auffassung der Beklagten – nicht darauf an, dass hiervon nicht allein die Klägerin, sondern die gesamte Belegschaft und nach Behauptung der Beklagten auch die Geschäftsführung selbst betroffen war. Der Gesichtspunkt der Willkür deckt sich nicht mit demjenigen der unzulässigen Ungleichbehandlung oder individuellen Maßregelung. Vielmehr knüpft der vom Bundesarbeitsgericht in den Vordergrund gerückte Gesichtspunkt der willkürlichen Vorenthaltung von Arbeitsvergütung daran an, ob der Arbeitgeber die Vorenthaltung der Vergütung auf Gründe stützt, welche – trotz objektiver Fehlerhaftigkeit – den eingenommenen Standpunkt, zur Zahlung nicht verpflichtet zu sein, jedenfalls als nachvollziehbar erscheinen lassen. Besteht über die Höhe der Arbeitsvergütung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen Streit, so kann dem Arbeitgeber, welcher im Ergebnis zu Unrecht eine geringere als dem Arbeitnehmer zustehende Vergütung ausgezahlt hat, allenfalls ein vermeidbarer Rechtsirrtum, nicht hingegen eine willkürliche Vorenthaltung von Arbeitsvergütung vorgeworfen werden. Setzt sich demgegenüber der Arbeitgeber mit der verkürzten Lohnzahlung bewusst über die Rechtsordnung hinweg, so kann ihm der Vorwurf willkürlichen Handelns auch dann nicht erspart bleiben, wenn sein Ziel, durch die – erkanntermaßen rechtswidrige – Vorenthaltung von Vergütungsbestandteilen den Bestand des Unternehmens und der Arbeitsplätze zu sichern, als solches nicht beanstandet werden kann. 28

Vorliegend bestand über die Höhe der von der Klägerin zu beanspruchenden Arbeitsvergütung kein Streit. Ebenso wenig war eine rechtliche Grundlage für die vom Arbeitgeber angekündigte einseitig verfügte 10 %-ige Vergütungskürzung für drei Monate ersichtlich. Allein die Tatsache, dass der Betriebsrat – wie die Beklagte vorträgt – mit der gewählten Vorgehensweise einverstanden war, vermag hieran nichts zu ändern. Selbst im Wege einer förmlichen Betriebsvereinbarung konnten die arbeitsvertraglich begründeten Vergütungsansprüche der Klägerin nicht verkürzt werden. Sollte die Beklagte dies zunächst anders gesehen haben, musste ihr jedenfalls nach anwaltlicher Beratung die Unzulässigkeit der gewählten Vorgehensweise bewusst sein. Einen Rechtsirrtum aufgrund anwaltlicher Falschberatung behaupten die Beklagten schließlich selbst nicht. 29

Der so begründete Vorwurf eines "kalkulierten Rechtsbruchs" entfällt auch nicht auf der Grundlage des Beklagtenvortrages, die Auftragslage sei zum damaligen Zeitpunkt katastrophal und das Betriebsergebnis deutlich negativ gewesen. Abgesehen davon, dass die Klägerin eine wirtschaftliche Notlage der Beklagten bestritten und die Beklagte in beiden Rechtszügen keinerlei konkrete Zahlen vorgetragen hat, ließe sich mit dem Hinweis auf einen finanziellen Engpass allein eine Bitte um Stundung oder auch eine rein tatsächlich unvollständige Zahlung begründen. Möglicherweise hätte sich die Klägerin auch auf eine zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarte "Notlagenvereinbarung" mit entsprechenden Sicherungsmechanismen zugunsten der Belegschaft eingelassen. Wenn die Beklagte demgegenüber trotz des seitens der Klägerin ausdrücklich erklärten Widerspruchs und trotz anwaltlicher Beratung die angekündigte Kürzung der Vergütung in die Tat umsetzte, muss dies als vorsätzlicher und eigenmächtiger Eingriff in die vertraglichen Rechte der Klägerin angesehen werden, so dass das Merkmal der willkürlichen Vorenthaltung von 30

Arbeitsvergütung erfüllt ist.

(2) Die Vorenthaltung der Arbeitsvergütung muss auch als "hartnäckig" angesehen werden. 31
Maßgeblich ist hierfür, dass die Beklagte trotz des Protestes der Klägerin den Gehaltsabzug durchgeführt und trotz förmlicher Abmahnung mit Fristsetzung den einbehaltenen Betrag nicht ausgezahlt hat. Welche Schritte die Klägerin ansonsten noch hätte unternehmen sollen, um die Beklagte zu einer freiwilligen Vertragserfüllung zu veranlassen, ist nicht ersichtlich, im Gegenteil hätte die Klägerin bei weiterer Geduld die Verfristung ihres Kündigungsrechts riskiert.

(3) Nicht anders als bei der außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf es 32
auch bei der Kündigung des Arbeitnehmers wegen Zahlungsverzuges einer Interessenabwägung und insbesondere der Prüfung, inwiefern der Klägerin in Anbetracht des verhältnismäßig geringen Vergütungsrückstandes die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses absolut – d.h. nicht einmal bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist – nicht zuzumuten oder anstelle der fristlosen Kündigung die Durchsetzung der Ansprüche im Rechtswege zuzumuten war.

Richtig ist zwar, dass die Klägerin wegen der offensichtlichen Unzulässigkeit des Einbehalts 33
keine erheblichen rechtlichen Hürden zu überwinden hatte, um letztlich ein obsiegendes Urteil über die ihr zustehenden Zahlungsansprüche zu erreichen. Andererseits zeigt das Verhalten der Beklagten, welche im vorliegenden Rechtsstreit den Klageantrag nicht etwa sogleich anerkannt, sondern auch insoweit Klageabweisung beantragt und – wie sich aus ihrem nachgereichten Schriftsatz vom 25.03.2010 ergibt – erst nach Verkündung des arbeitsgerichtlichen Urteils abgerechnet und ausgezahlt hat, dass es der Beklagten ersichtlich darum ging, die mit der Durchführung eines gerichtlichen Verfahrens verbundenen Verzögerungen zu nutzen und die Klägerin nahezu ein Jahr entsprechend hinzuhalten. In Anbetracht dieses bewussten Verstoßes gegen die Regeln der Rechtsordnung und des bewussten Hinhaltens erscheint es unangemessen, der Klägerin vorzuhalten, sie habe in Anbetracht der klaren Rechtslage auch ohne anwaltliche Hilfe und ohne den hiermit verbundenen Kosten- und Zeitaufwand die ihr zustehenden Vergütungsansprüche rechtlich durchsetzen können. Vielmehr ergibt sich die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nur für die Dauer der Kündigungsfrist aus dem mit der Vorgehensweise der Beklagten verbundenen Vertrauensverlust hinsichtlich der künftig zu erwartenden Vertragstreue. Die Überlegung des Arbeitsgerichts, im Zeitpunkt der Kündigung sei der Zeitraum der befristeten Gehaltskürzung bereits abgelaufen gewesen, eine weitere Kürzung habe nicht zur Diskussion gestanden, trifft zwar insoweit zu, als die Klägerin aktuell nicht mit weiteren Vergütungseinbußen rechnen musste. Um diesen Aspekt des Vertrauens geht es jedoch nicht, vielmehr steht das grundlegende Vertrauen in Rede, sich auch in schwierigen Zeiten an die Regeln der Rechtsordnung zu halten. Hätte die Beklagte den zu Unrecht im November 2008 vorgenommenen Einbehalt auf den Protest der Klägerin hin korrigiert, so wäre in der Tat der vorübergehende Zahlungsverzug und auch das eigenmächtige Handeln der Beklagten nicht geeignet, zukunftsbezogene Zweifel an der Vertragstreue der Beklagten zu begründen (vgl. BAG, 25.07.1963, 2 AZR 510/62, AP Nr. 1 zu § 448 ZPO; LAG Baden-Württemberg, 27.03.2003, 19 Sa 5/02 – juris - Rn 66). Demgegenüber stellt das hier vorliegende Verhalten der Beklagten eine hartnäckige und endgültige Erfüllungsverweigerung dar, wie sie im Falle des arbeitnehmerseitigen Fehlverhaltens unzweifelhaft eine berechnete fristlose arbeitgeberseitige Kündigung nach sich ziehen würde.

Teilt etwa der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mit, in den nächsten drei Monaten werde er einen halben Tag je Woche (entsprechend 10 % der wöchentlichen Arbeitsleistung) der Arbeit fernbleiben müssen, weil dringende Arbeiten im Hause zu erledigen seien und die eingeplante Hilfskraft ausgefallen sei, und widerspricht der Arbeitgeber ausdrücklich unter gleichzeitiger Abmahnung dieser Ankündigung, so liegt allein in der eigenmächtigen Freizeitnahme trotz entsprechender Abmahnung in aller Regel ein Grund für die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Selbst bei bestehendem Urlaubsanspruchs und Fehlen von Urlaubsverweigerungsgründen ist dem Arbeitnehmer die eigenmächtige Durchsetzung seiner Rechte untersagt, erst recht liegt eine schwerer Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten vor, wenn dem Arbeitnehmer offensichtlich kein Anspruch auf Freizeitnahme zusteht.

Überträgt man diese Grundsätze auf die vorliegende Fallgestaltung, so trifft auch hier die Überlegung zu, dass die Beklagte zwar aus nachvollziehbaren Gründen darum bemüht war, durch die vorübergehende Lohnkürzung eine Besserung der Kassenlage zu erreichen, ein Recht hierzu jedoch unter keinem erdenklichen Gesichtspunkt in Betracht kam. Indem die Beklagte bewusst an ihrem rechtswidrigen Verhalten festhielt, wurde das Vertrauen in die künftige Vertragstreue grundlegend zerstört. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nur für die Dauer der Kündigungsfrist war damit der Klägerin unzumutbar. 35

2. Entgegen dem Standpunkt der Beklagten hat die Klägerin auch die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB gewahrt. Richtig ist zwar, dass der Einbehalt an Arbeitsvergütung bereits aus der Gehaltsabrechnung vom 19.11.2008 erkennbar war. Hieraus folgt indes nicht, dass bereits zu diesem Zeitpunkt bzw. ab Zugang der Abrechnung am 29.11.2008 die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB in Gang gesetzt wurde. Unabhängig davon, ob in der Vorenthaltung der Arbeitsvergütung ein Dauertatbestand zu sehen ist, hatte die Beklagte nicht etwa eine definitive Zahlungsverweigerung erklärt, sondern die Gehaltskürzung nach vorangehender Ankündigung eigenmächtig realisiert und auf die Abmahnung vom 11.12.2008 ebenfalls unter demselben Datum eine Stellungnahme angekündigt. Dementsprechend lief die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB erst mit Ablauf der bis zum 29.12.2008 gesetzten Frist. 36

3. Als Rechtsfolge der berechtigten fristlosen Eigenkündigung der Klägerin ergibt sich gemäß § 628 Abs. 2 BGB die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung von Schadensersatz in Höhe der entgangenen Arbeitsvergütung, welcher sich unter den hier vorliegenden Umständen auf den Zeitraum vom 08.01. bis 28.02.2009 beschränkt. Wie sich aus der vorgelegten Gehaltsabrechnung für den Monat Januar 2009 ergibt, hat die Beklagte Arbeitsvergütung für die Zeit bis zum 07.01.2009 auf der Grundlage der vereinbarten Bruttovergütung abgerechnet und einen Nettobetrag von 641,72 € ausgezahlt. Für den Folgezeitraum vom 08.01.2009 bis Ende Februar 2009 könnte die Klägerin an sich ihre Vergütungseinbuße auf der Grundlage der ihr zustehenden Bruttovergütung verlangen. Wenn die Klägerin demgegenüber ihre Verdiensteinbuße allein auf der Grundlage der Nettovergütung berechnet, ist dies rechtlich nicht zu beanstanden. Unter Abzug bezogenen Arbeitslosengeldes ergibt sich der im Klägerschriftsatz vom 30.04.2009 zutreffend ermittelte Schadensbetrag von 2.443,06 €. 37

4. Zinsen stehen der Klägerin auf den vorstehenden Betrag antragsgemäß seit dem 01.03.2008 in gesetzlicher Höhe zu. 38

II 39

Als weiteren Schadensersatz kann die Klägerin gemäß § 628 Abs. 2 BGB auch die begehrte Abfindungszahlung in Höhe von 40.000,-- € verlangen. 40

1. In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts steht dem Arbeitnehmer, welcher aus wichtigem Grund sein Arbeitsverhältnis fristlos beendet hat, ein Anspruch wegen der entstehenden Vergütungseinbuße zwar nur für die Dauer der Kündigungsfrist zu, zum Ausgleich für den Verlust des sozialen Besitzstandes kann der Arbeitnehmer jedoch eine Abfindung in Anlehnung an die Vorschriften der §§ 9 und 10 KSchG verlangen (BAG, 20.11.2003, EzA § 628 BGB 2002 Nr. 3; KR-Weigand, 9. Aufl., § 628 BGB Rn 40 m.w.N.).

41

2. Bei der Berechnung der Abfindungshöhe ist insbesondere auf das sog. Auflösungsverschulden abzustellen. Insoweit sind irgendwelche Anhaltspunkte, welche zu Lasten der Klägerin gehen könnten, nicht ersichtlich. Allein der Umstand, dass die Beklagte der Klägerin einmal eine Abmahnung erteilt hat, deren Berechtigung streitig geblieben ist, kann bei der Berechnung des Abfindungsanspruchs keine Berücksichtigung finden, da dieser Vorgang mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht im Zusammenhang steht.

42

Richtig ist allerdings, dass die Klägerin alsbald nach Ausspruch ihrer Eigenkündigung ein neues Arbeitsverhältnis begründet hat. In Anbetracht der Tatsache, dass die Klägerin Vergütungs differenzen allein für die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit geltend macht, kann unterstellt werden, dass sie in ihrer neuen Beschäftigung keine geringere Arbeitsvergütung als bei der Beklagten erzielt hat. Auch im Fall einer nahtlosen Anschlussbeschäftigung erleidet der Arbeitnehmer indessen eine nachhaltige Beeinträchtigung des zuvor bestehenden "sozialen Besitzstandes", in dem er in den ersten sechs Monaten des neuen Arbeitsverhältnisses keinen Kündigungsschutz genießt und im Falle eines erneuten Arbeitsplatzverlustes durch betriebsbedingte Kündigung in der Sozialauswahl hinter länger beschäftigten Kräften zurückstehen muss. Dementsprechend kann allein das Vorliegen einer Anschlussbeschäftigung für sich genommen weder einen Wegfall noch eine Beschränkung der Abfindung auf einen symbolischen Betrag begründen (Zutr. KR-Spilger, 9. Aufl., § 10 KSchG Rn 55). Auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stellt es keinen Ermessensfehler dar, wenn das Gericht bei der Bemessung der Abfindung den Umstand nicht gesondert berücksichtigt, dass der Arbeitnehmer alsbald einen anderen Arbeitsplatz gefunden hat (BAG, 26.08.1976, EzA § 626 BGB nF Nr. 49). Unter Berücksichtigung des einseitigen Auflösungsverschuldens der Beklagten und der langjährigen Betriebszugehörigkeit der Klägerin käme im Grundsatz die Ausschöpfung des gesetzlich vorgesehenen Rahmens mit 12 Bruttomonatsverdiensten in Betracht. Auch wenn man in diesem Zusammenhang die Tatsache berücksichtigt, dass der hier maßgebliche Konflikt um die unberechtigte Kürzung der Vergütung seinen Ausgangspunkt in den nachvollziehbaren Bemühungen der Beklagten um eine Sanierung des Unternehmens gefunden hat, rechtfertigt dies jedenfalls nicht eine Unterschreitung der sog. Regelabfindung in Höhe von einem halben Bruttomonatsverdienst je Beschäftigungsjahr. Ausgehend von einer Beschäftigungsdauer vom 01.09.1993 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 07.01.2010 ergibt sich eine Betriebszugehörigkeit von gut 16 Jahren und 4 Monaten, unter Einbeziehung des bei Einhaltung der Kündigungsfrist erworbenen sozialen Besitzstandes wäre sogar von einer Betriebszugehörigkeit von 16 Jahren und 10 Monaten auszugehen. Auf der Grundlage der monatlichen Bezüge der Klägerin unter Einbeziehung der Privatnutzung des Dienstfahrzeuges mit insgesamt 4.882,57 € brutto überschreitet der begehrte und vom Gericht ausgeteilte Abfindungsbetrag nicht die Größenordnung der sog. Regelabfindung.

43

3. Zinsen stehen der Klägerin auf den Abfindungsbetrag antragsgemäß in gesetzlicher Höhe seit dem 08.01.2009 zu.

44

Die Berufung der Klägerin ist unbegründet, soweit sie Entgelt oder Auslagenersatz wegen Bereitstellung des "Home-Office" verlangt.	46
Zutreffend hat das Arbeitsgericht auf das Fehlen einer entsprechenden Entgeltvereinbarung hingewiesen. Allein der Umstand, dass der damalige Geschäftsführer V2 erklärt hat, die Klägerin werde für die Bereitstellung des "Home-Office" einen Ausgleich erhalten, und die Klägerin tatsächlich im Jahre 2008 eine Materiallieferung im Wert von 3.500,-- € erhalten hat, führt nicht dazu, dass die Klägerin nunmehr eine fiktive Miete beanspruchen kann. Richtig ist zwar, dass ein Anspruch auf Auslagenersatz auch ohne konkrete Vereinbarung in Betracht kommt, wenn den Umständen nach eine Kostenübernahme durch den Auftraggeber zu erwarten ist. Dies betrifft indessen allein die Erstattung entstandener Aufwendungen, nicht hingegen kann bei in Aussicht gestellter Naturalvergütung für die Überlassung des "Home-Office" ein Nutzungsentgelt als Auslagenersatz deklariert werden. Soweit der Klägerin besondere Aufwendungen (z.B. Heizkosten) entstanden sind, mag der Klägerin hierfür - soweit nicht durch die Materiallieferung im Frühjahr 2008 abgedeckt – ein Anspruch auf Kostenerstattung als Aufwendungsersatz zustehen; ein solcher Anspruch ist indessen nicht Gegenstand des Rechtsstreits. Ein Nutzungsentgelt kann demgegenüber weder auf der Grundlage der getroffenen Absprachen noch unter dem Gesichtspunkt des Auslagenersatzes verlangt werden.	47
IV	48
Über die Kosten des Rechtsstreits war unter Berücksichtigung des anteiligen Obsiegens und Unterliegens zu entscheiden, wobei sich die Beschränkung des Streitwerts im zweiten Rechtszuge auf die Kostenquote nicht entscheidend auswirkt.	49
V	50
Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor. Die Entscheidung beschränkt sich auf die Anwendung der vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Grundsätze zur Anwendung des § 628 Abs. 2 BGB, ohne dass Fragen von grundsätzlicher Bedeutung angesprochen sind.	51