
Datum: 05.07.2023
Gericht: Arbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 18. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 18 Ca 4733/22
ECLI: ECLI:DE:ARBGK:2023:0705.18CA4733.22.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 18 Ca 4733/22
Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, 7 Sa 512/23
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze: Einzelfallentscheidung Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Tenor:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 665,00 EUR zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2022 zu zahlen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
4. Der Streitwert beträgt 28.720,92 EUR.
5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand: 1

Die Parteien streiten über Entgeltfortzahlungsansprüche des Klägers für den Zeitraum Mai 2022 bis Februar 2023. 2

Der Kläger ist seit 1992 als operativer Mitarbeiter beschäftigt, zuletzt im Umfang von 174 Monatsstunden. Er ist in die Vergütungsgruppe G2 A-Scale 06 Stufe 3 des anwendbaren Vergütungstarifvertrags vom 23. September 2020 eingruppiert und erhielt bei 3

Klageeinreichung ein monatliches Grundgehalt in Höhe von 2.216,00 EUR brutto, Zulagen in Höhe EUR 370,00 EUR brutto sowie bis zum 31.08.2022 gemäß Überleitungstarifvertrag eine weitere Zulage in Höhe von 104,91 EUR brutto, insgesamt also 2.689,91 EUR brutto. Ab dem 01.01.2023 erhöhte sich die geschuldete Grundvergütung auf 2.500,00 EUR. Nach Ziffer 3 des Anstellungsvertrags ergeben sich die Rechte und Pflichten des Klägers aus den gültigen Tarifverträgen, den Betriebsvereinbarungen und Regeln der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der L S GmbH (LSG). Eine Aufstellung von Krankheitszeiten des Klägers von August 2021 bis August 2022 ist als Anlage zum Schriftsatz vom 02.11.2022 (Bl. 60 f.) vorgelegt.

Die Entgeltabrechnung der Beklagten für den Monat Juni 2022 wies ein Urlaubsgeld in Höhe von 665,00 EUR aus. Eine Zahlung dieses Betrags an den Kläger erfolgte jedoch nicht. Am 31.08.2022 erhielt dieser von der Beklagten eine Nettzahlung in Höhe von 5.020,50 EUR und am 28.11.2022 in Höhe von 579,35 EUR. 4

Der Kläger behauptet, dass er während der sich aus der Anlage zum Schriftsatz vom 02.11.2022 ergebenden Zeiten jeweils arbeitsunfähig krank und danach wieder genesen sei, so dass es sich bei den einzelnen Krankheitszeiträumen immer wieder um neue Ersterkrankungen gehandelt habe. Auch im Zeitraum September 2022 bis Februar 2023 habe durchgehend Arbeitsunfähigkeit mit Entgeltfortzahlungsanspruch bestanden. 5

Er ist der Auffassung, dass er – neben dem bereits abgerechneten Urlaubsgeld 2022 - Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall von der Beklagten wie folgt verlangen kann: 6

Mai 2022 2.708,98 EUR 7

Juni 2022 2.708,98 EUR 8

Juli 2022 2.708,98 EUR 9

August 2022 2.708,98 EUR, 10

mithin insgesamt 10.835,92 EUR abzüglich geleisteter 5.020,50 EUR. 11

Für die Folgezeit sei er wie folgt „krank“ gewesen: 12

September 2022 2.870,00 EUR 13

Oktober 2022 2.870,00 EUR 14

November 2022 2.870,00 EUR 15

Dezember 2022 2.870,00 EUR 16

Januar 2023 2.870,00 EUR 17

Februar 2023 2.870,00 EUR 18

GESAMT 17.220,00 EUR. 19

Die von der Beklagten eingewandte Aufrechnung mit überzahltem Entgelt sei schon unzulässig. Hilfsweise beruft er sich auf den Wegfall der Bereicherung und § 814 BGB. 20

Der Kläger beantragt zuletzt: 21

1. Die Beklagte wird verurteilt, an ihn brutto 10.835,92 EUR zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit dem 01.09.2022 zu bezahlen, abzüglich am 31.08.2022 gezahlter 5.020,50 EUR (Entgeltfortzahlung 01.05.2022 bis 31.08.2022).	22
2. Die Beklagte wird verurteilt, an ihn brutto 665,00 EUR zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit dem 01.09.2022 zu bezahlen (Urlaubsgeld).	23
3. Die Beklagte wird verurteilt, an ihn brutto 17.220,00 EUR brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit dem 15.03.2023 zu bezahlen (Entgeltfortzahlung 01.09.2022 bis 28.02.2023).	24
Die Beklagte beantragt – nach Rücknahme einer auf Zahlung von 3.683,84 EUR gerichteten Widerklage -,	25
die Klage abzuweisen.	26
Sie behauptet, dass dem Kläger für den Zeitraum 01.-25.09.2022 3.007,99 EUR inklusive 300,00 EUR Energiepauschale gezahlt worden seien. Für Oktober 2022 seien 2.567,10 EUR, für November 2022 3.928,94 EUR (inkl. Weihnachtsgeld), für Dezember 2022 2.147,82 EUR, für Januar 2023 1.072,90 EUR und für Februar 2023 2.890,00 EUR an den Kläger gezahlt worden.	27
Sie ist der Auffassung, dass der Kläger aufgrund der jeweils zur Arbeitsunfähigkeit führenden Vorerkrankungen für die Fehlzeiten in den Monaten Mai 2022 bis Februar 2023 keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verlangen könne, weil dem jeweils Fortsetzungserkrankungen zugrunde lägen. Sie beruft sich auf den Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls. Gegenüber etwaig dennoch bestehenden Entgelt(fortzahlungs-)ansprüchen und dem Anspruch des Klägers auf Zahlung von Urlaubsgeld für 2022 habe sie – soweit nicht ohnehin nach § 362 Abs. 1 BGB Erfüllung eingetreten sei - mit Ansprüchen wegen überzahlten Entgelts in Höhe von 10.323,05 EUR aufgerechnet. Im Einzelnen habe sie folgende Überzahlungen geleistet:	28
EUR 848,50 im Januar 2022	29
EUR 2.325,14 im Februar 2022	30
EUR 2.372,47 im März 2022	31
EUR 2.466,57 im April 2022	32
EUR 2.310,37 im Mai 2022	33
Die Nebenintervenientin ist dem Rechtsstreit nach Streitverkündung durch den Kläger auf dessen Seite beigetreten.	34
Im Übrigen wird auf den Inhalt der wechselseitigen Schriftsätze sowie der Terminprotokolle Bezug genommen.	35
Entscheidungsgründe:	36
I. Die Leistungsklage ist zulässig, aber unbegründet.	37

1. Die Zulässigkeit der Klage scheidet nicht an der fehlenden Bestimmbarkeit des Klagegegenstands (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO) der Klageanträge. Es ist erkennbar, dass der Kläger für den Gesamtzeitraum Mai 2022 bis Februar 2023 Zahlung der gesamten Grundvergütung nebst Zulagen – sowie das Urlaubsgeld 2022 – verlangt. Sonstige Vergütungsbestandteile wie Weihnachtsgeld oder die Energiepreispauschale sind nicht streitgegenständlich. Ob sich die geltend gemachten Ansprüche unter dem Gesichtspunkt geleisteter Arbeit oder entgeltfortzahlungspflichtiger Arbeitsunfähigkeit rechtfertigen können, ist eine Frage der Begründetheit. 38

2. Die Klage ist mit den Anträgen zu 1. und 3. unbegründet und nur in Bezug auf das Urlaubsgeld 2022 (Klageantrag zu 2.) begründet. 39

Es ist nicht ersichtlich, dass dem Kläger für den streitgegenständlichen Zeitraum Mai 2022 bis Februar 2023 gemäß § 3 Abs. 1 EFZG bzw. § 9 des von der Beklagten als Anlage B 1 zum Schriftsatz vom 16.02.2023 vorgelegten Manteltarifvertrags Entgeltfortzahlung zusteht. Es fehlt an den hierfür nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erforderlichen Darlegungen des Klägers zu den jeweils gegebenen gesundheitlichen Beeinträchtigungen. 40

aa) Ist der Arbeitnehmer innerhalb der Zeiträume des § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und Nr. 2 EFZG länger als sechs Wochen an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert, gilt eine abgestufte Darlegungslast. Zunächst muss der Arbeitnehmer - soweit sich aus der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dazu keine Angaben entnehmen lassen - darlegen, dass keine Fortsetzungserkrankung besteht. Hierzu kann er eine ärztliche Bescheinigung vorlegen. Bestreitet der Arbeitgeber, dass eine neue Erkrankung vorliegt, hat der Arbeitnehmer Tatsachen vorzutragen, die den Schluss erlauben, es habe keine Fortsetzungserkrankung bestanden. Er muss laienhaft bezogen auf den gesamten maßgeblichen Zeitraum schildern, welche gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Beschwerden mit welchen Auswirkungen auf seine Arbeitsfähigkeit bestanden und die behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbinden. Denn erst ausgehend von diesem Vortrag ist regelmäßig dem Arbeitgeber substantiierter Sachvortrag möglich. Auf das Bestreiten des Arbeitgebers genügt die bloße Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nicht mehr. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die von einem anderen Arzt ausgestellt ist, kann sich auch als Erstbescheinigung ohnehin nicht zum (Nicht-)Vorliegen einer Fortsetzungserkrankung verhalten. Die Folgen der Nichterweislichkeit einer Fortsetzungserkrankung hat der Arbeitgeber zu tragen (BAG, Urteil vom 18. Januar 2023 – 5 AZR 93/22 –, Rn. 10, juris). 41

bb) Dieser abgestuften Darlegungslast ist der Kläger nicht nachgekommen: 42

Nachdem die Beklagte, die in dem Jahr vor dem streitgegenständlichen Zeitraum bereits sechs Wochen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geleistet hatte, das Vorliegen jeweils „neuer“ Erkrankungen iSd. § 3 Abs. 1 Satz 1 iVm. Satz 2 EFZG bestritten hat, hätte der Kläger zum Nichtvorliegen von Fortsetzungserkrankungen umfassend vortragen müssen. Hierfür genügt ein bloßer Verweis auf Diagnoseschlüssel nach der ICD-10 Klassifikation nicht. Eine Fortsetzungserkrankung liegt nicht nur bei einem identischen Krankheitsbild vor, sondern ebenso, wenn die Krankheitssymptome auf demselben Grundleiden beruhen (BAG, Urteil vom 18. Januar 2023 – 5 AZR 93/22 –, Rn. 27, juris). Ohne einen konkreten Vortrag dazu, welche gesundheitlichen Einschränkungen und Beschwerden bestanden, lässt sich nicht beurteilen, ob eine Fortsetzungserkrankung in Betracht kommt. Nur nach entsprechenden Darlegungen des Arbeitnehmers ist dem beweisbelasteten Arbeitgeber ein weiterer Vortrag möglich. Der Vortrag des Klägers (vgl. Anlage zum Schriftsatz vom 02.11.2022, Bl. 60 f.) der - für einzelne Zeiträume - lediglich die Diagnoseschlüssel nach der ICD-10 Klassifikation bzw. deren „Übersetzung“ in Krankheiten oder Symptome aufführt, 43

genügt diesen Anforderungen nicht (vgl. BAG aaO).

cc) Anderweitige Zahlungsansprüche sind nicht geltend gemacht und auch nicht substantiiert dargelegt. 44

dd) Es kann dahinstehen, ob den geltend gemachten Ansprüchen der Bezug einer Erwerbsminderungsrente entgegensteht. Ebenso wenig kommt es auf die Wahrung der sich aus dem angeführten Manteltarifvertrag ergebenden Ausschlussfristen an. 45

b) Die Klage ist indes begründet, soweit der Kläger von der Beklagten Zahlung von 665,00 EUR als Urlaubsgeld 2022 verlangt. Der entsprechende Anspruch ergibt sich aus § 21 des geltenden Manteltarifvertrags und ist zwischen den Parteien unstreitig. 46

Der seitens der Beklagten vorgebrachte Einwand der Erfüllung durch Aufrechnung scheidet schon an der Unpfändbarkeit des Urlaubsgeldanspruchs (vgl. § 394 Satz 1 BGB iVm. § 850a Nr. 2 ZPO). 47

II. Die Parteien tragen nach § 46 Abs. 2 ArbGG iVm. § 92 Abs. 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits in dem aus dem (berichtigten) Tenor ersichtlichen Verhältnis. Die Beklagte unterliegt mit ([3.683,84 EUR + 665 EUR=] 4.348,84 EUR ./ 32.404,76 EUR Gesamtstreitwert =) 13 % und der Kläger entsprechend mit 87 %. 48

III. Der Streitwert war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen und ist mit dem Wert der durch den Kläger zur Entscheidung gestellten Zahlungsanträge bemessen. 49

IV. Die Berufung war nicht nach § 64 Abs. 3 ArbGG gesondert zuzulassen. Zulassungsgründe im Sinne der Vorschrift sind nicht erkennbar. 50