

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 226/21
3 Ca 702/20 ArbG Flensburg
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzender und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer auf die mündliche Verhandlung vom 30.03.2022

für Recht erkannt:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 12.08.2021 - 3 Ca 702/20 - wird zurückgewiesen und hinsichtlich der Ziffer 2 zur Klarstellung wie folgt gefasst:

Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin den Nettolohn in Höhe von 1.530,65 EUR für die Zeit vom 01. bis 24.06.2020 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszins seit 18.07.2020 zu zahlen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer fristlosen Kündigung, über Zahlung von Vergütung sowie über Erteilung eines Zeugnisses.

Die Klägerin war seit dem 02.01.2020 bei der Firma U. GmbH auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 06.01.2020 als Büro- und Projektmitarbeiterin beschäftigt. Sie verdiente EUR 2.700,00 brutto im Monat. Der Arbeitsvertrag enthält in § 11 folgende mit „Vertragsstrafe“ überschriebene Regelung:

„Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht vertragsgemäß antritt oder das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe einer halben Bruttomonatsvergütung für einen Vertragsbruch bis zum Ende der Probezeit und einer Bruttomonatsvergütung nach dem Ende der Probezeit zu zahlen. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.“

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der U. GmbH ging im Wege des Betriebsübergangs zum 01.06.2020 auf die Beklagte über. Die Klägerin arbeitete in der Folge für die Beklagte.

Mit Schreiben vom 22.06.2020, das der Beklagten am selben Tag zuging, kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 09.07.2020. Die Klägerin erklärte im Kündigungsschreiben, nach eigener Berechnung noch 11,5 Tage Urlaub zu haben und ausgehend von einer 5-Tage-Woche noch bis Mittwoch, den 24.06.2020 zu

arbeiten. Ab dem 25.06.2020 erschien die Klägerin nicht (mehr) zur Arbeit. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis daraufhin mit Schreiben vom 26.06.2020 fristlos wegen eigenmächtigen Urlaubsantritts.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, die Kündigung vom 26.06.2020 sei unwirksam. Sie habe ihren Urlaub nicht eigenmächtig angetreten. Der Urlaub habe ihr zugestanden. Sie habe das Kündigungsschreiben am 22.06.2020 Herrn T. W., einem Mitarbeiter der Beklagten, übergeben. Dieser habe ihr gesagt, er werde das Schreiben der Beklagten unter deren Laptop legen. Herr W. habe ihr gegenüber am 22.06.2020 erklärt, die Beklagte werde abends wieder im Büro sein. Nach Aussage des Herrn W. sei die Beklagte auch noch am Abend des 22.06.2020 vor Ort gewesen. Die Klägerin hat behauptet, sie sei ohnehin davon ausgegangen, dass die Beklagte regelmäßig abends ins Büro kommt. Die Beklagte hätte den Urlaubsantrag daher zumindest zur Kenntnis nehmen können. Da dieser zu keinem Zeitpunkt abgelehnt worden sei, sei sie davon ausgegangen, dass die Beklagte den Antrag genehmigt habe.

Die Klägerin hat gemeint, ihr stehe für den Monat Juni 2020 die vereinbarte Vergütung zu. Eine Verrechnung ihres Vergütungsanspruchs mit Gegenansprüchen scheide aus. Vertragsstrafen dürften in Formularverträgen nicht vereinbart werden. Darüber hinaus benachteilige § 11 des Arbeitsvertrages die Klägerin unangemessen. Eine Vereinbarung der Parteien über die Zahlung von EUR 905,00 für die Gestellung von Räumlichkeiten gebe es nicht. Die von der Beklagten erklärte Aufrechnung scheitere zudem an § 394 BGB; der Vergütungsanspruch sei teilweise unpfändbar.

Die Beklagte habe ihr, der Klägerin, mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein qualifiziertes Zeugnis zu erteilen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die schriftliche Kündigung der Beklagten vom 26.06.2020, zugegangen am 26.06.2020, nicht aufgelöst worden ist,

2. die Beklagte zu verurteilen, an sie den ausstehenden Lohn in Höhe von 2.700,00 EUR brutto für den Monat Juni 2020 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten seit Rechtshängigkeit zu zahlen,

3. die Beklagte zu verurteilen, ihr ein qualifiziertes berufsförderndes Arbeitszeugnis zu erteilen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat gemeint, die fristlose Kündigung vom 26.06.2020 habe das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beendet. Die Selbstbeurlaubung rechtfertige eine fristlose Kündigung. Nur ausnahmsweise könne die Interessenabwägung zur Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung führen. Ein solcher Ausnahmefall liege nicht vor. Sie, die Beklagte, habe nicht einmal Gelegenheit gehabt, über den Urlaubsantrag der Klägerin im Kündigungsschreiben vom 22.06.2020 zu entscheiden, weil sie bis zum 26.06.2020 nicht auf F. gewesen sei. Die Klägerin habe das gewusst. Erst nach ihrer Rückkehr habe sie, die Beklagte, das Kündigungsschreiben der Klägerin zur Kenntnis nehmen können. Zu diesem Zeitpunkt sei die Klägerin jedoch bereits der Arbeit ferngeblieben, obwohl ihr kein Urlaub gewährt worden sei. Auch wenn der Klägerin Urlaub zustand, liege es im Ermessen des Arbeitgebers, darüber zu entscheiden, ob der Urlaub genommen werden könne oder abgegolten werden müsse. Wegen des saisonbedingt hohen Arbeitsanfalls sei die Beklagte dringend auf die Arbeitsleistung der Klägerin angewiesen gewesen. Urlaub hätte im beantragten Zeitraum keinesfalls gewährt werden können.

Wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Zugang der streitgegenständlichen Kündigung habe die Klägerin keinen Anspruch auf die volle Vergütung für den Monat Juni 2020. Weil die Klägerin das Arbeitsverhältnis durch Selbstbeurlaubung

rechtswidrig beendet habe, sei eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehalts verwirkt. Darüber hinaus schulde die Klägerin ihr Miete und Betriebskosten in Höhe von EUR 905,00 für die Unterbringung. Mit diesen Gegenansprüchen rechne sie gegen den Vergütungsanspruch der Klägerin auf. Zudem bestünden Schadensersatzansprüche gegen die Klägerin, welche sie ebenfalls zur Aufrechnung stelle. Denn die Klägerin habe sich schon während der laufenden Kündigungsfrist als Reinigungskraft auf der Insel F. selbständig gemacht und mehrere Kunden abgeworben. Die Beklagte müsse davon ausgehen, dass die Klägerin bereits während ihrer Tätigkeit für sie Akquisetätigkeiten im direkten Kundenkontakt ausgeführt habe. Damit habe die Klägerin gegen das arbeitsvertragliche Wettbewerbsverbot verstoßen und Arbeitszeit unterschlagen.

Ein qualifiziertes Zeugnis könne nicht erteilt werden, weil das Arbeitsverhältnis nicht einmal einen Monat bestanden habe. Die Leistungen der Klägerin könnten nicht sinnvoll bewertet werden.

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Die außerordentliche Kündigung sei unwirksam. Zwar erhebe die Beklagte gegenüber der Klägerin zu Recht den Vorwurf eigenmächtiger Selbstbeurlaubung. Diese Pflichtverletzung wiege aber nicht so schwer, dass es der Beklagten nicht zumutbar gewesen wäre, das Arbeitsverhältnis bis zum 09.07.2020 fortzusetzen. Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung von Vergütung in Höhe von 2.160,00 EUR brutto für die Zeit vom 01. bis 24.06.2020 verurteilt. Der Vergütungsanspruch sei nicht durch Aufrechnung erloschen. Die Aufrechnung sei bereits unzulässig. Schließlich hat das Arbeitsgericht die Beklagte zur Zeugniserteilung verurteilt.

Gegen das ihr am 01.09.2021 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Beklagte am 24.09.2021 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbeurteilungsfrist bis zum 22.11.2021 am 22.11.2021 begründet.

Das Arbeitsgericht halte der Klägerin fehlerhaft zu Gute, dass sie die Arbeit nicht nachhaltig verweigert habe. Die Klägerin habe in ihrer Kündigung erklärt, ab dem 25.06.2020 nicht mehr zur Arbeit zu kommen. Einen Urlaubsantrag habe sie nicht

gestellt, sondern nur die noch ausstehenden Urlaubstage berechnet. Die Klägerin habe bewusst zu einem Zeitpunkt gekündigt, zu dem die Beklagte nicht persönlich vor Ort gewesen sei.

Die Beklagte meint, der Nettolohnanspruch für die Zeit vom 01. bis 24.06.2020 bestehe wegen der Aufrechnung mit den Gegenansprüchen, unter anderem aufgrund der geschuldeten Vertragsstrafe nicht mehr. Die Vertragsstrafe sei auch verwirkt, wenn die Mitarbeiterin - wie hier die Klägerin - nicht zur Arbeit erscheine.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 12.08.2021 - 3 Ca 702/20 - abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen, mit der Maßgabe, dass die Beklagte gemäß Ziffer 2 des Tenors des Urteils des Arbeitsgerichts nunmehr verurteilt wird, der Klägerin den Nettolohn in Höhe von 1.530,65 EUR für die Zeit vom 01. bis 24.06.2020 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszins seit 18.07.2020 zu zahlen.

Sie verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts und vertieft ihren erstinstanzlichen Vortrag.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in der Berufung wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie die Sitzungsniederschrift verwiesen.

Entscheidungsgründe

A. Die Berufung der Beklagten ist nur teilweise zulässig. Zwar ist das Rechtsmittel gemäß § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft und fristgerecht im Sinne von § 66 Abs. 1 ArbGG eingelegt und begründet worden. Die Beklagte hat ihre Berufung aber nicht hinreichend begründet, soweit sie sich auch im zweiten Rechtszug gegen die Verurteilung

zur Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses (Ziffer 3 des Tenors) des erstinstanzlichen Urteils wendet.

Nach §§ 64 Abs. 6 ArbGG iVm. 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Bei mehreren Streitgegenständen muss sich die Berufungsbegründung konkret mit jedem einzelnen Streitgegenstand befassen, wenn das Urteil insgesamt angegriffen werden soll. Die Berufungsbegründung muss auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils auseinandersetzen (BAG 19.11.2015 - 2 AZR 217/15 Rn. 21). Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (BAG 14.03.2017 - 9 AZR 633/15 - Rn. 11).

Diesen Anforderungen genügt die Berufungsbegründung nur teilweise. Soweit das Arbeitsgericht die Beklagte zur Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses verurteilt hat, setzt sich die Beklagte hiermit gar nicht auseinander. Sie geht in ihrer Berufungsbegründung mit keinem Wort auf diesen Punkt ein.

B. Soweit die Berufung zulässig ist, ist sie unbegründet.

I. Das Arbeitsgericht hat zu Recht festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 26.06.2020 nicht aufgelöst worden ist. Die Berufungskammer folgt der ausführlichen und überzeugenden Begründung des Arbeitsgerichts (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Die Angriffe der Beklagten in ihrer Berufungsbegründung führen zu keinem anderen Ergebnis.

Zunächst geht auch die Berufungskammer davon aus, dass die Klägerin am 25.05.2020 eigenmächtig ihren Urlaub angetreten hat, denn die Beklagte hatte ihr

keinen Urlaub gewährt. Diese Pflichtverletzung rechtfertigt im vorliegenden Fall aber keine fristlose Kündigung. Die Beklagte schließt zu Unrecht aus dem Fehlen eines Urlaubsantrags auf eine nachhaltige und endgültige Arbeitsverweigerung der Klägerin. Diese mag keinen formellen Urlaubsantrag gestellt haben. Ihre Ausführungen im zweiten Absatz des Kündigungsschreibens sind jedoch ohne weiteres als Urlaubswunsch zu werten. Die Klägerin hat dort geschildert, von welchem Urlaubsanspruch sie ausgeht und ab wann sie den Urlaub nehmen möchte. Allein aus der Mitteilung des letzten Arbeitstages (Mittwoch, 24.06.2020) im Kündigungsschreiben kann nicht geschlossen werden, die Klägerin wäre einer Weisung der Beklagten, die Arbeit nach dem 24.06.2020 wieder aufzunehmen, nicht nachgekommen. Der mitgeteilte letzte Arbeitstag ergab sich schlicht aus der im Kündigungsschreiben angestellten Urlaubsberechnung. Von Bedeutung für die Würdigung des Verhaltens der Klägerin ist ferner, dass die Beklagte sich vor Ausspruch der streitgegenständlichen Kündigung nicht zu dem mitgeteilten Urlaubswunsch geäußert, ihn insbesondere nicht abgelehnt hat. Das Arbeitsgericht hat im Rahmen der Interessenabwägung zutreffend darauf abgestellt, dass die Beklagte die Klägerin nicht aufgefordert hat, unverzüglich die Arbeit wieder aufzunehmen und dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Klägerin einer solchen Weisung am 26.06.2020 nachgekommen wäre. Soweit die Beklagte auch in der Berufung behauptet, die Klägerin habe die Ortsabwesenheit der Beklagten ausgenutzt, setzt sie sich mit den Ausführungen des Arbeitsgerichts zu dieser Frage (Seite 10 des angegriffenen Urteils) nicht auseinander. Dem Vortrag der Klägerin, sie sei aus verschiedenen Gründen davon ausgegangen, dass die Beklagte das Kündigungsschreiben schon am 22.06.2020 zur Kenntnis nimmt, ist die Beklagte auch im zweiten Rechtszug nicht substantiiert entgegengetreten.

II. Die Klägerin hat Anspruch auf Vergütung in Höhe von 1.530,65 EUR netto für die Zeit vom 01. bis 24.06.2020 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 18.07.2020.

1. Da die Klägerin vom 01. bis 24.06.2020 ihre Arbeitsleistung erbracht hat, kann sie gemäß § 611a Abs. 2 BGB die vereinbarte Vergütung verlangen.

2. Der Anspruch ist in Höhe der geschuldeten Nettozahlung nicht im Sinne von § 362 BGB erfüllt. Erfüllt hat die Beklagte bislang nur ihre Pflicht zur Abführung der öffentlichen Lohnabzüge. Schriftlich hat die Beklagte erstmals in der Berufungsbegründung behauptet, sie habe die öffentlichen Lohnabzüge abgeführt. Vor diesem Hintergrund hat die Klägerin ihre Zahlungsklage im Berufungstermin umgestellt und (nur noch) Zahlung des sich aus dem Bruttolohn von 2.160,00 EUR ergebenden Nettobetwags verlangt.

3. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist der Lohnanspruch auch nicht durch Aufrechnung erfüllt und damit zum Erlöschen gebracht worden (§§ 387, 389 BGB).

a) Die Aufrechnung der Beklagten verstößt bereits gegen das Aufrechnungsverbot des § 394 Satz 1 BGB.

aa) Diese Vorschrift, auf die sich die Klägerin bereits im ersten Rechtszug berufen hat, schließt eine Aufrechnung gegen eine Forderung aus, soweit diese nicht der Pfändung unterworfen ist. Bei Arbeitseinkommen bestimmt sich der pfändbare Teil gemäß § 850 Abs. 1 ZPO nach Maßgabe der §§ 850a bis 850i ZPO. Zur Sicherung des Existenzminimums des Arbeitnehmers und seiner unterhaltsberechtigten Familienangehörigen regelt § 850c Abs. 1 ZPO einen unpfändbaren Grundbetrag. Dieser ist entsprechend den Unterhaltungspflichten des Arbeitnehmers gestaffelt und nach oben begrenzt. Für den Teil des Arbeitseinkommens, der diesen Grundbetrag übersteigt, gelten die weiteren Pfändungsbeschränkungen des § 850c Abs. 2 ZPO (BAG 23.06.2016 - 9 AZR 226/15 - Rn. 22 mwN).

bb) Gemessen daran verstößt die Aufrechnung der Beklagten gegen das Aufrechnungsverbot des § 394 Satz 1 BGB. Rechnet der Arbeitgeber gegen Arbeitseinkommen auf, obliegt es ihm vorzutragen, dass die Aufrechnung unter Beachtung der Pfändungsschutzvorschriften erfolgt (BAG 23.06.2016 - 9 AZR 226/15 - Rn. 22 mwN). Die Beklagte hat trotz Hinweises des Berufungsgerichts vom 15.03.2022 nicht dargetan, dass sie die Pfändungsbeschränkungen bei der Aufrechnung ausreichend berücksichtigt hat. Die Klägerin hatte das im Übrigen schon im ersten Rechtszug gerügt.

b) Die Aufrechnung ist zudem mangels hinreichender Bestimmtheit der zur Aufrechnung gestellten Forderung unzulässig.

aa) Eine Aufrechnung setzt voraus, dass klar ist, mit welcher Forderung gegen die Hauptforderung aufgerechnet wird. Für die Geltendmachung einer Aufrechnung mit einer Gegenforderung gilt der Bestimmtheitsgrundsatz des § 253 Abs. 2 ZPO (BAG 23.06.2016 - 9 AZR 226/15 - Rn. 25). Nach § 322 Abs. 2 ZPO ist die Entscheidung, dass die Gegenforderung nicht besteht, bis zur Höhe des Betrags, für den die Aufrechnung geltend gemacht worden ist, der Rechtskraft fähig. Der Umfang der Rechtskraft darf nicht unklar bleiben. Auch wenn die Klage aufgrund einer Aufrechnung abgewiesen werden soll, muss feststehen, welche der zur Aufrechnung gestellten Gegenansprüche in welcher Höhe erloschen sind (BAG 23.06.2016 - 9 AZR 226/15 - Rn. 25; BAG 22.03.2000 - 4 AZR 120/99 -).

bb) Dies ist - selbst unter Berücksichtigung der Tilgungsreihenfolge aus § 396 Abs. 1 Satz 2 iVm. § 366 Abs. 2 BGB - hier nicht der Fall. Es ist schon nicht erkennbar, wie sich die aus verschiedenen Einzelansprüchen bestehende Gegenforderung, derer sich die Beklagte berührt, zusammensetzt und wie sie sich auf ihre Gesamtforderung verteilt. Die aufgerechnete Forderung setzt sich aus mindestens drei Teilbeträgen (Vertragsstrafe, Miete, Schadensersatz) zusammen und übersteigt die Forderung der Klägerin. In einem solchen Fall muss der Anspruchsinhaber bestimmen, in welcher Reihenfolge er seine Forderungen bis zur geltend gemachten Gesamthöhe beansprucht, da anderenfalls der Umfang der Rechtskraft des Urteils nicht festzustellen wäre (BAG 17.09.2013 - 3 AZR 300/11 - Rn. 113). Auf dieses Problem der Bestimmtheit hat das Berufungsgericht mit Verfügung vom 15.03.2022 und in der Berufungsverhandlung hingewiesen. Die Beklagte hat dennoch keine Priorisierung ihrer Gegenansprüche vorgenommen.

c) Da die Aufrechnung bereits unzulässig ist, kann offenbleiben, ob der Beklagten überhaupt Ansprüche gegen die Klägerin aus einem Mietverhältnis oder aus § 11 des Arbeitsvertrags (Vertragsstrafe) zustehen.

4. Der Zinsanspruch folgt aus § 288 Abs. 1, 286 Abs. 1 Satz 1 iVm. Abs. 2 Nr. 1 BGB.

C. Die Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Berufung zu tragen.

Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision (§ 72 Abs. 2 ArbGG) sind nicht gegeben.