

Urschrift
Arbeitsgericht Freiburg
Aktenzeichen: 4 Ca 184/21
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 19.10.2021

Urkundsbeamtin/er der Geschäftsstelle



Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

- Kläg. -

**Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH
Friedrichstraße 41 - 43, 79098 Freiburg**

gegen

- Bekl. -

Mit z. K. Restaurante		Werkvertrag
DGB Rechtsschutz GmbH Lörrch Freiburg		
09. NOV. 2021		
Eridgt	Prsten + Termine	Beirbdt

hat das Arbeitsgericht Freiburg - 4. Kammer - durch den Richter am
Arbeitsgericht ..., den ehrenamtlichen Richter ... und die ehrenamtliche Richterin ... auf die
mündliche Verhandlung vom 19.10.2021

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, 1475,98 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.04.2021 an den Kläger zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die mit Datum vom 18.3.2021 dem Kläger gegenüber erteilte Abmahnung „Verstoß gegen Ihre Arbeitnehmerpflichten“ aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Stundenkonto des Klägers 5,66 Stunden gutzuschreiben.
4. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

5. Der Wert des Streitgegenstandes dieser Entscheidung wird festgesetzt auf 6.161,43 Euro.

6. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte des Klägers sowie um Zeitgutschriften auf dessen Arbeitszeitkonto.

Der am 01. Juli 1995 geborene Kläger ist bei der Beklagten seit dem 01. September 2014 beschäftigt. Im September 2014 begann er eine Ausbildung und wurde 2018 nach erfolgreichem Abschluss derselben als Industriemechaniker übernommen.

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg für das Tarifgebiet Südbaden Anwendung. Der Kläger ist in die Tarifgruppe EG 8 nach Maßgabe des ERA-TV eingruppiert. Sein monatliches Bruttogehalt betrug zuletzt 4.516,78 € brutto.

Für den Monat März 2021 rechnete die Beklagte ein Bruttogehalt des Klägers in Höhe von 3.318,51 € ab (siehe Anlage K 6, ABI. 15).

Im Zeitraum vom 08. März 2021 bis zum 26. März 2021 durchlief der Kläger wegen einer Schuppenflechte eine Behandlung in der Hautklinik/Dermatologie der Uniklinik ... (siehe den als Anlage K 8 vorgelegten Behandlungsvertrag, ABI. 70 sowie die als Anlage K 9 und K 10 vorgelegten Behandlungsübersichten, Aktenblätter 71 ff.).

Unter dem Datum des 08. März 2021 attestierte Herr Dr. H. dem Kläger eine voraussichtliche Arbeitsunfähigkeit bis zum 15. März 2021 im Rahmen einer Erstbescheinigung (Anlage K 2, ABI. 11). Am 17. März 2021 attestierte die Ärztin F. eine Arbeitsunfähigkeit des Klägers seit dem 15. März 2021 bis voraussichtlich 19. März 2021 als Folgebescheinigung (Anlage K 3, ABI. 11). Mit einer weiteren Folgebescheinigung vom 19. März 2021 attestierte Frau F. dem Kläger eine weitere voraussichtliche Arbeitsunfähigkeit bis zum 26. März 2021 (Anlage K 4, ABI. 12).

Am 15. März 2021 und am 16. März 2021 erschien der Kläger zur Arbeit. Er beendete seine Arbeit an diesen Tagen früher. Die ausgefallene Zeit zog die Beklagte vom Arbeitszeitkonto des Klägers ab.

Am 17. März 2021 fand ein Personalgespräch zwischen dem Kläger und der Personalverantwortlichen der Beklagten, der geschäftsführenden Gesellschafterin Frau K. statt.

Mit Schreiben vom 18. März 2021 erteilte die Beklagte dem Kläger eine Abmahnung (Anlage K 5, ABl. 14): Im Personalgespräch vom 17. März 2021 sei Gegenstand eine therapeutische Maßnahme gewesen, welche der Kläger derzeit täglich zu einem Zeitpunkt durchführe, zu dem er zur Anwesenheit am Arbeitsplatz verpflichtet sei. Weder liege eine Arbeitsunfähigkeit vor, eine Teilarbeitsunfähigkeit gebe es nicht, noch andere Umstände, die eine Verpflichtung seitens der Beklagten begründen würden, die entsprechenden Zeiten zu vergüten.

Im Betrieb der Beklagten gibt es eine Betriebsvereinbarung über die „Vergütung von Arztbesuchen während der Arbeitszeit, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei wiederholter kurzfristiger Arbeitsunfähigkeit“ (Anlage B 2, Aktenblätter 35 ff.). Des Weiteren existiert eine Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit und Gleitzeit (Anlage B 3, Aktenblätter 38 ff.).

Der Kläger ist der Auffassung, dass er noch weitere Vergütungsansprüche gegen die Beklagte für den Monat März 2021 habe. Der Zeitraum seiner ersten Arbeitsunfähigkeit habe vom 08. März bis 14. März 2021 gedauert. Am Montag, den 15. März 2021 habe er es mit der Wiederaufnahme der Arbeit versucht. Es habe ihn allerdings sowohl psychisch als auch physisch besonders herausgefordert, den Vormittag im Betrieb mit körperlich erschöpfender Arbeit und den Nachmittag im Anschluss in der Klinik zu verbringen. Am 17. März 2021 habe er mit der Ärztin Frau F. über die Behandlungserfolge gesprochen. Sowohl Frau F. als auch ein ihm namentlich nicht bekannter Oberarzt hätten den Erfolg der Therapie bei einer gleichzeitigen Arbeit als gefährdet angesehen. Zu diesem Zeitraum hätten bei ihm starke Nebenwirkungen durch die Medikation (Übelkeit, Schwindel, starke Magenschmerzen, Hitzewallungen) bestanden. Aufgrund des Stresses und der psychischen Belastung durch die Arbeit und dadurch auftretender Verschlimmerungsanzeichen habe Frau F. sodann die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung unter dem Datum des 17. März 2021 ausgestellt, da sie aus ihrer medizinischen Sicht ihn für arbeitsunfähig befunden habe. Er sei daher auch vom 15. März 2021 bis 26. März 2021 arbeitsunfähig gewesen. Die Beklagte sei vor diesem Hintergrund dem Grunde nach verpflichtet, ihn unter dem Gesichtspunkt der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall weiteren Lohn für den Monat März 2021 zu bezahlen und die dem Arbeitszeitkonto entnommenen Stunden wieder gut zu schreiben. In rechnerischer Hinsicht ergebe sich sein Anspruch aus dem Geltendmachungsschreiben der IG-Metall vom 28. April 2021 (Anlage K 7,

Aktenblätter 16 ff): Mit Blick auf das Grundentgelt bestünde eine weitere Forderung in Höhe von 1.055,33 € brutto, hinsichtlich des Leistungsentgeltes von 14,41 % eine weitere Forderung von 152,07 € brutto, hinsichtlich der Belastungszulage eine weitere Forderung in Höhe von 24,66 € brutto und hinsichtlich weiterer Zuschläge eine Forderung von 243,92 € brutto. Überdies seien 5,66 Stunden dem Arbeitszeitkonto wieder gutzuschreiben.

Die Abmahnung sei bereits deshalb zu entfernen, weil sie auf einem falschen Sachverhalt beruhe. Er sei entgegen der Behauptung der Beklagten im streitgegenständlichen Zeitraum arbeitsunfähig gewesen.

Der Kläger beantragt:

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, 1475,98 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.04.2021 an den Kläger zu zahlen.**
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, die mit Datum vom 18.3.2021 dem Kläger gegenüber erteilte Abmahnung „Verstoß gegen Ihre Arbeitnehmerpflichten“ aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.**
- 3. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Stundenkonto des Klägers 5,66 Stunden gutzuschreiben.**

Die Beklagte beantragt

Klagabweisung.

Der Kläger habe im Personalgespräch bereitwillig darüber Auskunft erteilt, dass er seit vielen Jahren an Schuppenflechte erkrankt sei. Eine etwaige Behandlungsbedürftigkeit bedeute aber nicht zugleich, dass der Kläger arbeitsunfähig sei. Frau K. habe den Kläger im Personalgespräch vom 17. März 2021 über die Themen Arbeitsunfähigkeit und betriebliche Regelungen über Arztbesuche während der Arbeitszeit aufgeklärt und in der Folge eine Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts abgelehnt. Daraufhin habe der Kläger konkret mitgeteilt, dass er sich auch krankschreiben lassen könne. Diese Ankündigung habe er am gleichen Tag umgesetzt und am 18. März 2021 eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

vorgelegt, die eine Arbeitsunfähigkeit rückwirkend ab dem 15. März 2021 bescheinigt habe, festgestellt am 17. März 2021. Aufgrund dieses Sachverhalts und der Tatsache, dass Frau K. in ihrem familiären Umfeld selbst eine seit Jahren an Schuppenflechte erkrankte Person begleite und daher mit dem Krankheitsbild sehr vertraut sei, habe sich für sie der dringende und begründete Verdacht ergeben, dass der Kläger aufgrund der Ablehnung des Anliegens des Klägers die bescheinigende Ärztin Frau F. dazu veranlasst habe, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auszustellen, obgleich eine Arbeitsunfähigkeit nicht vorliege, das heißt eine sogenannte „Gefälligkeitsarbeitsunfähigkeitsbescheinigung“. Es sei auch in den Blick zu nehmen, dass nach § 3 Abs. 2 der Arbeitsunfähigkeitsrichtlinie eine Arbeitsunfähigkeit insbesondere nicht für Zeiten vorliege, in denen ärztliche Behandlungen zu diagnostischen oder therapeutischen Zwecken stattfänden. Etwas Anderes gelte nur, wenn die ärztliche Behandlung selbst zu einer Arbeitsunfähigkeit führe. Auch die Voraussetzungen für eine Fortzahlung der Vergütung gemäß Betriebsvereinbarung „Vergütung von Arztbesuchen während der Arbeitszeit – Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen“ lägen nicht vor. Überdies könne der Kläger nach den betrieblichen Regelungen Gleitzeit in Anspruch nehmen. Hinsichtlich der Tage des 15., 16. und 17. März sei schließlich festzuhalten, dass der Kläger seine Arbeit nicht zur Frühschicht um 6 Uhr aufgenommen habe, sondern erst zu einem späteren Zeitpunkt. Insofern habe der Kläger weder einen Anspruch auf die beantragte Entgeltfortzahlung für den März 2021 noch einen Anspruch auf Gutschrift von 5,66 Stunden auf das Arbeitszeitkonto.

Die Abmahnung sei berechtigt. Insbesondere gehe die Behauptung des Klägers fehl, dass eine Arbeitsunfähigkeit vorgelegen habe.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist vollumfänglich begründet. Der Kläger hat einen Anspruch auf weitere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (1.). Die erteilte Abmahnung vom 18. März 2021 ist aus der Personalakte des Klägers zu entfernen. (2.). Dem Arbeitszeitkonto des Klägers sind 5,66 Stunden gutzuschreiben (3.).

1. Der Kläger hat einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Zeitraum vom 08. bis 26. März 2021 gemäß § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), denn er war in dieser Zeit durchgehend arbeitsunfähig erkrankt.

a) Die Arbeitsunfähigkeit des Klägers für den streitgegenständlichen Zeitraum ist nachgewiesen durch die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen des Herrn Dr. H. und der Ärztin Frau F. (vorgelegt als Anlagen K 2 bis K 4, Aktenblätter 11 und 12). Die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist das gesetzlich vorgesehene Mittel zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit, sie besitzt einen hohen Beweiswert (siehe hierzu ErfK/Reinhard 21. Aufl. § 5 EFZG Rn. 14 mit zahlreichen Rechtsprechungsnachweisen). Dieser Beweiswert ist vorliegend nicht erschüttert.

b) Soweit die Beklagte eine Rückdatierung der Bescheinigung vom 17. März 2021 bemängelt, ist zunächst darauf hinzuweisen, dass bereits die Erstbescheinigung eine voraussichtliche Arbeitsunfähigkeit bis zum 15. März 2021 attestiert hat. Eine rückwirkende Attestierung besteht deshalb nur für den 16. März 2021. Zudem ist zu berücksichtigen, dass es sich um eine Folgebescheinigung gehandelt hat und gemäß § 5 Abs. 3 Satz 2 der „Richtlinie des gemeinsamen Bundesausschusses über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung nach § 92 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB V“ eine Rückdatierung des Beginns der Arbeitsunfähigkeit „ausnahmsweise und nach gewissenhafter Prüfung und in der Regel nur bis zu drei Tagen“ zulässig ist. Diese Voraussetzung ist vorliegend eingehalten. Es ist in den Blick zu nehmen, dass es sich bei der Bescheinigung vom 17. März 2021 um eine Folgebescheinigung gehandelt hat und der Kläger täglich, also auch am 15.03., am 16.03. und am 17.03. in Behandlung in der Uniklinik war und sich die behandelnden Ärzte insofern ein genaues Bild über den Gesundheitszustand des Klägers machen konnten. Der Fall, dass ein Patient erst mehrere Tage nach Eintritt der ersten Beschwerden persönlich durch den Arzt untersucht werden kann, liegt damit

gerade nicht vor und damit auch kein Umstand, der den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 17.03.2021 erschüttern würde. Die weitere Bescheinigung vom 19.03.2021 attestiert hiervon abgesehen lediglich eine Arbeitsunfähigkeit für die Zukunft.

Die Kammer vermag auch nicht zu erkennen, dass eine dem Kläger seitens der Beklagten unterstellte Aussage, dass er sich „auch krankschreiben lassen könne“, den Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen erschüttern würde. Von einer Arbeitsunfähigkeit ist nämlich nicht nur dann auszugehen, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Tätigkeit objektiv nicht ausüben kann, sondern auch dann, wenn er diese Tätigkeit objektiv nicht ausüben sollte, weil die Heilung nach ärztlicher Prognose verhindert oder verzögert wird (Erfurter Kommentar/Reinhard 21. Aufl. § 3 EFZG Rn. 9 mit Bezug auf BAG 26. Juli 1989, NZA 1990, Seite 140 und BAG 07. August 1991, NZA 1992, Seite 69). Die zweitgenannte Variante liegt nach dem Vorbringen des Klägers vor. Unabhängig von einem Bestreiten der Beklagten ist durch die nachvollziehbare Darstellung des Klägers im vorliegenden Kontext lediglich von Bedeutung, dass eine Erschütterung des Beweiswerts der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen damit nicht eingetreten ist. Denn die unterstellte Aussage, dass er sich „auch krankschreiben lassen könne“, steht vor diesem Hintergrund nicht im Widerspruch zur Krankschreibung.

Soweit die Beklagte auf das Krankheitsbild des Klägers abstellt und meint, dass diese keine Arbeitsunfähigkeit mit sich bringe, spielt dies keine Rolle; entscheidend ist nicht die medizinische Einschätzung der Geschäftsführerin der Beklagten, sondern die durch die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen dargelegte medizinische Einschätzung der Ärzte des Klägers und in rechtlicher Hinsicht, dass der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nicht erschüttert ist.

Da der Kläger einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall aus § 3 Abs. 1 EFZG hat, kommt es auf die von der Beklagten vorgelegten Betriebsvereinbarungen vorliegend nicht Streitentscheidend an.

- c) Die Höhe der geltend gemachten Forderungen sind seitens der Beklagten nicht bestritten worden und damit als unstrittig im Sinne des § 138 Abs. 3 zu Grunde zu legen. Die klägerischen Ausführungen aus der Klageschrift nebst der vorgelegten

Anlage K 7 hinsichtlich der konkreteren Berechnung macht sich die Kammer zu eigen. Zinsen waren entsprechend der Vorschriften der §§ 286, 288 BGB zuzusprechen.

2. Der Kläger hat einen Anspruch darauf, dass die Beklagte die mit Datum vom 18. März 2021 erteilte Abmahnung „Verstoß gegen ihre Arbeitnehmerpflichten“ entfernt. Nach ständiger und gefestigter Rechtsprechung hat ein Arbeitnehmer aus unter anderem dann ein Recht auf Entfernung einer Abmahnung, wenn sie unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält (BAG 9. September 2015 – 7 ABR 69/13 - Rn. 39) . Dies ist vorliegend der Fall. Die Beklagte führt aus, dass der Kläger nicht arbeitsunfähig gewesen sei. Das Gegenteil indes ist richtig. Auf obige Ausführungen wird verwiesen. Die Abmahnung enthält deshalb eine falsche Tatsachenbehauptung und ist aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.
3. Der Antrag auf Gutschreibung von 5,66 Stunden auf das Stundenkonto des Klägers ist zulässig und begründet.
 - a) Der Antrag ist zulässig. Es ist anerkannt, dass der Klageantrag, einem Arbeitszeitkonto Stunden „gutzuschreiben“, hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist, wenn der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ein Zeitkonto führt, auf dem zu erfassende Arbeitszeiten nicht aufgenommen wurden und noch gutgeschrieben werden können (Küttner/Poeche 28. Aufl. Stichwort Arbeitszeitmodelle Rn. 14 m. w. N.).
 - b) Der Antrag ist auch begründet, denn der Kläger hat auch für die Tage vom 15. bis 17. März 2021 einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 3 Abs. 1 EFZG. Auf obige Ausführungen wird verwiesen. Damit steht zugleich fest, dass der Kläger an diesen Tagen im Arbeitszeitkonto nicht ins Minus kommen darf. Die Tatsache, dass der Kläger an diesen Tagen einen Arbeitsversuch vorgenommen bzw. ein Personalgespräch geführt hat, ändert hieran nichts. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, aus denen sich ergibt, dass der Kläger auch an diesen Tagen arbeitsunfähig erkrankt war, behalten ihre Wirkung trotz der vorübergehenden Arbeitsaufnahme.
4. Als unterliegende Partei hat die Beklagte gemäß § 91 Abs. 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Die Streitwertfestsetzung ergibt sich aus den §§ 3 ff. ZPO. Der Klageantrag Ziffer 1 wird hierbei wie beziffert in Ansatz gebracht, für den Klageantrag 2 wird ein Monatsgehalt des Klägers von 4.516,78 € eingestellt und für die begehrte Gutschrift von

5,66 Stunden auf das Stundenkonto des Klägers deren wirtschaftlicher Wert (29,80 € Stundenlohn x 5,66 = 168,67 €). Gründe gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG, die ohnehin kraft Gesetzes zulässige Berufung gesondert zuzulassen, bestehen nicht.