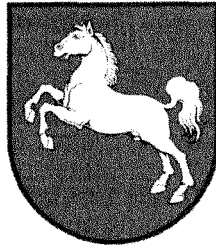


- Beglaubigte Abschrift -



St. Z. K.	Wiederv.	
Rücksprache		
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hildesheim		
14. DEZ. 2022		
Erledigt	Früher + Termine	Bearbeitet

Arbeitsgericht Hildesheim

Im Namen des Volkes

Urteil

3 Ca 226/22

In dem Rechtsstreit

Verkündet am: 24.11.2022

Gerichtsfachangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

– Kläger –

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH Rechtssekretäre Siekmöller und Ali, Osterstr. 39 a, 31134 Hildesheim

gegen

– Beklagte –

Prozessbevollmächtigte:

Arbeitgeberverband

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Hildesheim auf die mündliche Verhandlung vom 24. November 2022 durch die Richterin am Arbeitsgericht als Vorsitzende sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn und die ehrenamtliche Richterin Frau als Beisitzer für Recht erkannt:

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für die Zeit vom 18.06.2022 bis 12.07.2022 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe von 1.972,00 Euro brutto zu zahlen.**

2. **Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.**
3. **Der Streitwert wird auf 1.972,00 Euro festgesetzt.**

Tatbestand

Die Parteien streiten über Entgeltfortzahlungsansprüche des Klägers über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus.

Der am 30.07.1970 geborene Kläger war bei der Beklagten in der Zeit vom 11.04.2022 bis einschließlich 17.06.2022 als CNC-Zerspannungsmechaniker beschäftigt. Die wöchentliche Arbeitszeit betrug 40 Stunden, bei einer täglichen Arbeitszeit von montags bis freitags 8 Stunden und einem Stundenlohn von 14,50 EUR brutto. Mit Wirkung ab dem 01.06.2022 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger innerhalb der Probezeit mit Wirkung zum 17.06.2022. Mit der Verdienstabrechnung vom 28.06.2022 wurde das Arbeitsverhältnis für den Monat Juni 2020 bis zum 17.06.2022 abgerechnet und vergütet (vgl. Bl. 6 der Akten).

Da der Kläger auch über den 17.06.2022 hinaus weiterhin arbeitsunfähig erkrankt war, beantragte er Krankengeld bei der zuständigen Krankenkasse. Mit Schreiben vom 29.06.2022 (Bl. 7 der Akten) teilte die ... Krankenkasse dem Kläger mit, dass erst ab dem 13.07.2022 Krankengeld gezahlt werden könne. Zur Begründung verwies sie darauf, dass dann, wenn der Arbeitgeber wegen der Arbeitsunfähigkeit vor Ablauf der sechs Wochen kündige, der Kläger trotzdem Anspruch auf Entgeltfortzahlung habe. Da er die Kündigung während seiner Arbeitsunfähigkeit erhalten habe, könne dies der Anlass für die Kündigung gewesen sein. Dementsprechend wurde dem Kläger mit Bescheid vom 04.07.2022 (Bl. 9 der Akten) Krankengeld mit Wirkung ab dem 13.07.2022 bewilligt.

Mit seiner bei Gericht am 18.07.2022 eingegangenen Klage begehrt der Kläger Entgeltfortzahlung für die Zeit vom 18.06.2022 bis zum 12.07.2022.

Der Kläger ist der Auffassung, die Kündigung vom 10.06.2022 sei aufgrund seiner seit dem 01.06.2022 bestehenden Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen worden. Andere Kündigungsgründe gebe es nicht. Der Eintritt der Arbeitsunfähigkeit und der Ausspruch der Kündigung ständen in engem zeitlichem Zusammenhang, sodass es offensichtlich sei, dass die Kündigung aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit des Klägers ausgesprochen worden sei, mit der Folge, dass die Regelung des § 8 Abs. 1 EntgFG Anwendung finde. Daher sei die Beklagte verpflichtet, dem Kläger auch für den Zeitraum vom 18.06.2022 bis zum 12.07.2022 – dem sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraum – Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle zu leisten.

Seine Forderung berechnet der Kläger ausgehend von einem Anspruch i. H. v. 17 Tagen à 8 Stunden à 14,50 EUR Stundenlohn mit insgesamt 1.972,00 EUR brutto.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für die Zeit vom 18.06.2022 bis zum 12.07.2022 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall i. H. v. 1.972,00 EUR brutto zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte behauptet, das Arbeitsverhältnis sei nicht aus krankheitsbedingten Gründen aufgekündigt worden. Gegenstand der Kündigung seien vielmehr die mangelhaften Leistungen und Arbeitsergebnisse des Klägers gewesen. Der Kläger sei bereits ab Beginn des Arbeitsverhältnisses am 11.04.2022 umfangreich von seinem Vorgesetzten Herrn W. sowie den Mitarbeitern Y. S. und B. G. an diversen CNC-Fräsmaschinen eingearbeitet worden. Der Kläger habe allerdings von Beginn an sehr unkonzentriert und flüchtig gearbeitet. Wiederholt seien ihm Fehler, z. B. beim Anschlag setzen und bei der Bestückung der CNC-Fräsmaschinen unterlaufen. Überdies habe er durch fehlerhafte Bedienung einen wertvollen Werkzeugausgabeteller in der Fräsmaschine beschädigt. Allein dieser Schaden habe sich auf einen Betrag i. H. v. 2.379,53 EUR belaufen. Gegenüber vergleichbaren Mitarbeitern seien seine Arbeitsergebnisse deutlich minderwertiger. Zudem seien von ihm auch die arbeitgeberseitig angeordneten Zeitvorgaben nicht eingehalten worden. Die Arbeitsgeschwindigkeit sei insgesamt als äußerst langsam zu bewerten. In einem persönlichen Gespräch am 24.05.2022 habe der Kläger gegenüber Herrn W. angegeben, dass er „für diese Arbeit nicht geeignet sei und somit kündigen möchte“. Überdies sei dem Kläger während dieses Gespräches ein Wechsel des Arbeitsplatzes für den Bereich Sägen und Schleifen offeriert worden. Dies sei von dem Kläger mit den Worten „Dieser Arbeitsplatz ist mir zu schmutzig“ kommentiert worden. Auch in der unmittelbaren Folgezeit habe der Kläger keine signifikant andersartigen Arbeitsergebnisse erzielt, sodass sich die Beklagte zum Ausspruch der Kündigung gezwungen gesehen habe.

Mit Schriftsatz vom 15.11.2022 trägt die Beklagte weiter vor, dem Kläger sei in dem Gespräch am 24.05.2022 angeboten worden, künftig in dem Bereich Sägen und Schleifen tätig zu werden. Der Kläger sei dann in der anschließenden Folgezeit für ein bis zwei Tage in diesem Bereich beschäftigt worden. Allerdings habe der Kläger nach diesem kurzen Zeitraum mitgeteilt, dass ihm dieser Arbeitsplatz „zu schmutzig“ sei. Auch sei dem Fertigungsleiter Herrn W. mitgeteilt worden, dass der Kläger für diesen Bereich nicht „tauglich“ sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes, insbesondere auch hinsichtlich der Erwiderung des Klägers auf den Sachvortrag der Beklagten, wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A.

Die zulässige Klage ist begründet.

Der Kläger hat gegenüber der Beklagten gemäß der §§ 8 Abs. 1 S. 1, 3 Abs. 1 S. 1 und Abs. 3 EntgFG einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für den Zeitraum vom 18.06.2022 bis zum 12.07.2022 i. H. v. 1.972,00 EUR brutto.

I.

Ein Arbeitnehmer, der ohne eigenes Verschulden durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, hat während des Bestands des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen (§ 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG). Voraussetzung ist, dass bei Beginn der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ein Arbeitsverhältnis besteht und gemäß § 3 Abs. 3 EFZG die vierwöchige Wartezeit erfüllt ist. Regelmäßig endet der Entgeltfortzahlungsanspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses, § 8 Abs. 2 EFZG. Dieser Grundsatz wird jedoch durch § 8 Abs. 1 Satz 1 EFZG durchbrochen. Ungeachtet des vorzeitigen, d. h. vor Ablauf des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums liegenden Endes des Arbeitsverhältnisses, behält der Arbeitnehmer über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus den sechswöchigen Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit gekündigt hat. (LAG Schleswig-Holstein 06.02.2014 – 5 Sa 324/13 – juris.)

Der Arbeitgeber kündigt dann aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit, wenn die Arbeitsunfähigkeit wesentliche Bedingung der Kündigung ist. Es kommt auf die objektive Ursache, nicht auf das Motiv der Kündigung an. Maßgebend sind die objektiven Umstände bei Ausspruch der Kündigung. Der Begriff „aus Anlass“ ist weit auszulegen. Es genügt, wenn die Kündigung ihre objektive Ursache und wesentliche Bedingung in der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers hat und den entscheidenden Anstoß für den Kündigungsentschluss gegeben hat (st. Rspr., vgl. nur: BAG, Urt. v. 17.04.2002 - 5 AZR 2/01 -, juris). Darlegungs- und beweispflichtig für eine solche Anlasskündigung ist der Arbeitnehmer bzw. im Falle des Forderungsübergangs die Krankenkasse. Indessen kommt ihm regelmäßig der Anscheinsbeweis zugute, wenn die Kündigung in zeitlich engem Zusammenhang zur angezeigten Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen worden ist. Eine Anlasskündigung ist mithin zu vermuten, wenn sie in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit dem zeitlichen Eintritt der Arbeitsunfähigkeit erfolgt (LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 16.03.2006 - 6 Sa 7 801/05 -, juris). Es ist dann zunächst Sache der Arbeitgeberin diesen Anscheinsbeweis dadurch zu erschüttern, dass nicht die angezeigte Arbeitsunfähigkeit, sondern andere Gründe zum Ausspruch der Kündigung führten. Dabei muss die Arbeitsunfähigkeit nicht alleiniger Grund für die Kündigung sein, sie muss nur Anlass zum Ausspruch der Kündigung gewesen sein. Sie muss mithin den Kündigungsentschluss als solchen wesentlich beeinflusst haben (BAG, Urt. v. 17.04.2002 - 5 AZR 2/01 -, juris).

II.

Diese Voraussetzungen des Fortbestandes des Entgeltfortzahlungsanspruchs über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus bis zur Dauer von insgesamt sechs Wochen liegen hier vor.

1.

Der Kläger hat den Anscheinsbeweis erbracht, dass die Kündigung der Beklagten aus Anlass seiner Erkrankung erfolgte. Der Kläger erkrankte arbeitsunfähig mit Wirkung ab dem 01.06.2022. Die Kündigung seitens der Beklagten erfolgte mit Schreiben vom 10.06.2022. Die Kündigung und die Anzeige der Arbeitsunfähigkeit stehen damit in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang.

2.

Die Beklagte vermochte diesen Anscheinsbeweis nicht zu erschüttern. Die Beklagte hat insoweit vorgetragen, Gegenstand der Kündigung seien die mangelhaften Leistungen und Arbeitsergebnisse des Klägers gewesen. Der Kläger sei bereits ab Beginn des Arbeitsverhältnisses am 11.04.2022 umfangreich von seinem Vorgesetzten Herrn W. sowie den Mitarbeitern Y. S. und B. G. an diversen CNC-Fräsmaschinen eingearbeitet worden. Der Kläger habe allerdings von Beginn an sehr unkonzentriert und flüchtig gearbeitet. Wiederholt seien ihm Fehler, z. B. beim Anschlag setzen und bei der Bestückung der CNC-Fräsmaschinen unterlaufen. Überdies habe er durch fehlerhafte Bedienung einen wertvollen Werkzeugausgabebettler in der Fräsmaschine beschädigt. Allein dieser Schaden habe sich auf einen Betrag i. H. v. 2.379,53 EUR belaufen. Gegenüber vergleichbaren Mitarbeitern seien seine Arbeitsergebnisse deutlich minderwertiger. Zudem seien von ihm auch die arbeitgeberseitig angeordneten Zeitvorgaben nicht eingehalten worden. Die Arbeitsgeschwindigkeit sei insgesamt als äußerst langsam zu bewerten. In einem persönlichen Gespräch am 24.05.2022 habe der Kläger gegenüber Herrn W. angegeben, dass er „für diese Arbeit nicht geeignet sei und somit kündigen möchte“. Überdies sei dem Kläger während dieses Gespräches ein Wechsel des Arbeitsplatzes für den Bereich Sägen und Schleifen offeriert worden. Dies sei von dem Kläger mit den Worten „Dieser Arbeitsplatz ist mir zu schmutzig“ kommentiert worden. Auch in der unmittelbaren Folgezeit habe der Kläger keine signifikant andersartigen Arbeitsergebnisse erzielt, sodass sich die Beklagte zum Ausspruch der Kündigung gezwungen gesehen habe. Ergänzend verweist die Beklagte darauf, dem Kläger sei in dem Gespräch am 24.05.2022 angeboten worden, künftig in dem Bereich Sägen und Schleifen tätig zu werden. Der Kläger sei dann in der anschließenden Folgezeit für ein bis zwei Tage in diesem Bereich beschäftigt worden. Allerdings habe der Kläger nach diesem kurzen Zeitraum mitgeteilt, dass ihm dieser Arbeitsplatz „zu schmutzig“ sei. Auch sei dem Fertigungsleiter Herrn W. mitgeteilt worden, dass der Kläger für diesen Bereich nicht „tauglich“ sei.

Es kann dahin gestellt bleiben, ob der (strittige) Vortrag der Beklagten hinreichend substantiiert ist. Selbst unterstellt, der Sachvortrag wäre zutreffend, dann hätte es nahegelegen, spätestens zwei Tage nach dem am 24.05.2022 mit dem Kläger geführten Gespräch, nämlich nachdem er in dem Bereich Sägen und Schleifen beschäftigt war, nach Auffassung des Fertigungsleiters aber hierfür nicht tauglich war, das Kündigungsschreiben zu fertigen und die Kündigung gegenüber dem Kläger auszusprechen. Denn wenn ausschließlich die schlechte Leistung des Klägers den Kündigungsentschluss bedingte, bestand für die Beklagte überhaupt kein Grund, mit dem Ausspruch der Kündigung noch abzuwarten.

Den Vortrag der Beklagten als wahr unterstellt, hätte sie gar kein Interesse an einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger gehabt. Stattdessen hat die Beklagte jedoch erst am 10.06.2022, mithin zu einem Zeitpunkt, als der Kläger bereits den zehnten Tag erkrankt war, die Kündigung ausgesprochen. Dieser Umstand spricht weiterhin dafür, dass die Beklagte ihren endgültigen Kündigungsentschluss aufgrund der Arbeitsunfähigkeit des Klägers getroffen hat. Dabei spielt es im Rahmen des § 8 Abs. 1 EntgFG keine Rolle, dass zumindest auch Leistungsdefizite des Klägers Motiv für die Kündigung waren. Die Beklagte hat auch in keiner Weise dargelegt, aus welchem Grund sie die Kündigung erst 17 Tage nach dem mit dem Kläger am 24.05.2022 geführten Gespräch, bzw. 15 Tage nach der aus ihrer Sicht erfolglosen Beschäftigung des Klägers in der Abteilung Sägen und Schleifen, ausgesprochen hat. Zwar ist es grundsätzlich nicht zu beanstanden, wenn ein Arbeitgeber sich vor Ausspruch einer Kündigung noch ein wenig Bedenkzeit nimmt. Aus dem Sachvortrag der Beklagten ergibt sich allerdings in keiner Weise, ob sie sich überhaupt eine Bedenkzeit genommen hat und wenn ja, zu welchem Zweck diese Bedenkzeit benötigt werden sollte.

Vor diesem Hintergrund hat die Beklagte den von dem Kläger erbrachten Anscheinsbeweis, dass die Kündigung aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit erfolgte, mit ihrem – als wahr unterstellten – Vortrag nicht erschüttert. Eine Aufklärung des Sachverhaltes im Wege einer Beweisaufnahme bedurfte es mithin nicht.

3.

Bei der Berechnung der für die Zeit vom 18.06.2022 bis zum 12.07.2022 seitens der Beklagten zu leistenden Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall war die Berechnung des Klägers zugrunde zu legen. Die Berechnung wurde seitens der Beklagten nicht bestritten.

B.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 91 ZPO, 46 Abs. 2 ArbGG. Der Streitwert, der gemäß § 61 ArbGG im Urteil festzusetzen ist, war in Höhe der eingeklagten Forderung einzusetzen (§ 3 ZPO).

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Soweit die Voraussetzungen zu a), b) oder c) nicht vorliegen, ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seiner Stelle können Vertreter der Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Berufung muss schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form eingelegt werden.

Ab dem 01. Januar 2022 sind vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, als elektronisches Dokument zu übermitteln. Gleiches gilt für die nach dem Arbeitsgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 ArbGG zur Verfügung steht. Ist eine Übermittlung aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen.

Die Berufungsschrift muss **binnen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Urteils bei dem

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils in gleicher Form zu begründen.

Dabei ist bei nicht zugelassener Berufung der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Berufungsbegründung und die Berufungserwiderung in 5-facher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.

Beglaubigt
Hildesheim, 13.12.2022

P
Gerichtsfachangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



