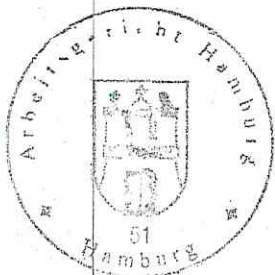




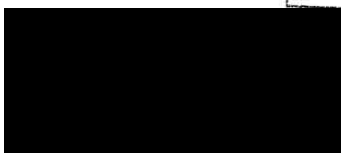
Arbeitsgericht Hamburg



Urteil

Im Namen des Volkes

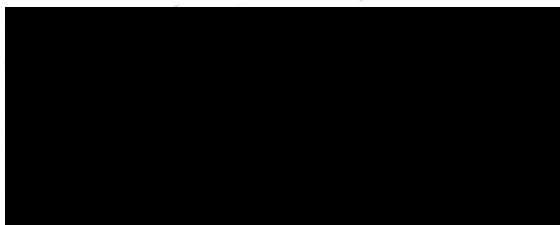
In dem Rechtsstreit



- Klägerin -

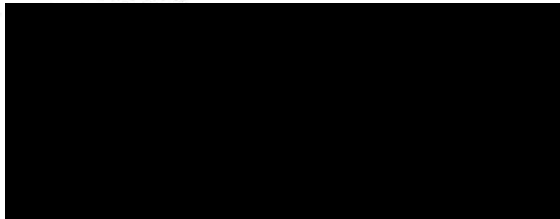
Prozessbev.:
DGB Rechtsschutz GmbH
Büro Hamburg
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

g e g e n



- Beklagte -

Prozessbev.:

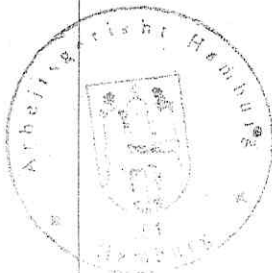


Geschäftszeichen:
9 Ca 93/18

Verkündet am
19.06.2018

Zales
Justizangestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Met. z. K. Rücksprache	Wiedervortage	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hamburg		
- 3. Juli 2018		
Ereignet	Fristen + Termine	Bearbeitet
	/	SP



erkennt das Arbeitsgericht Hamburg, 9. Kammer,
auf die mündliche Verhandlung vom 19. Juni 2018
durch die Richterin am Arbeitsgericht **Kriens** als Vorsitzende,
die ehrenamtliche Richterin **Frau Lippmann**,
den ehrenamtlichen Richter **Herr Paetow**

für Recht:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 1.330,00 brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 2. Januar 2018 zu zahlen.
2. Es wird festgestellt, dass die Klägerin der Beklagten keine Vertragsstrafe wegen vertragswidriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses schuldet.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 40,00 Verzugspauschale zu zahlen.
4. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
5. Der Streitwert wird auf € 2.700,00 festgesetzt.
6. Die Berufung wird für die Beklagte nicht gesondert zugelassen.

Lippmann

Kriens

Paetow

9 Ca 93/18

Tatbestand

Die Parteien streiten um Zahlungsansprüche und um die Frage, ob die Klägerin eine Vertragsstrafe schuldet.

Die Beklagte betreibt ein Einzelhandelsunternehmen mit mehreren Filialen und beschäftigt mehr als zehn Arbeitnehmer. Bei der Beklagten ist kein Betriebsrat gebildet.

Die am 02. März 1968 geborene, geschiedene und zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtete Klägerin wurde gemäß schriftlichem Arbeitsvertrag vom 09. März 2011 seit dem 01. April 2011 (tatsächlich seit dem 15. April 2011) als Verkäuferin mit Kreativfunktion in der Filiale der Beklagten in Hamburg-Alstertal eingestellt. Gemäß schriftlichem Arbeitsvertrag vom 12. November 2012 wurde die Klägerin mit Wirkung vom 15. November 2012 als Flächenverantwortliche in der Filiale in Hamburg-Stellingen weiter beschäftigt. Das Bruttoentgelt der Klägerin betrug zuletzt Euro 1.330,00. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die Anlagen B 1 zur Klageerwiderung verwiesen.

Die Beklagte traf spätestens im Dezember 2015 die Entscheidung, die Filiale in Altona zu schließen. Dies wurde allen Mitarbeitern im Dezember 2015 von der Regionalleiterin der Beklagten, Frau Stache, mitgeteilt.

Die Filiale der Beklagten in Hamburg-Altona wurde zum 21. Juni 2016 geschlossen.

Mit Schreiben vom 24. Juni 2016, der Klägerin zugegangen am selben Tage, erklärte die Beklagte die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 2016. Der Klägerin wurde angeboten, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen als Verkäuferin mit Visual Merchandiser-Funktion in Hamburg-Poppenbüttel mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 23,12 Stunden fortzusetzen. Der neu angebotene Arbeitsvertrag sah eine Befristung bei Erreichung des Rentenregelalters vor. Das Änderungsangebot nahm die Klägerin nicht unter Vorbehalt an.

Dagegen wandte sich die Klägerin mit der am 12. Juli 2016 erhobenen Kündigungsschutzklage (Az.: 9 Ca 331/16).

Das Arbeitsgericht Hamburg hatte der Klage mit Urteil vom 28. März 2017 stattgegeben.

Die Klägerin erklärte mit Schreiben vom 10. November 2017, der Beklagten am 15. November 2017 zugegangen, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2017. Die Beklagte - durch Frau Engelhardt aus dem „Teamentgeltabrechnung & Personalbetreuung“ - bestätigte der Klägerin die Kündigung per Email vom 15. November 2017 zum 31. Dezember 2017. Insoweit wird auf die Anlagen B 2 - 3 zur Klageerwiderung verwiesen.

Mit Schreiben vom 18. Dezember 2017 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehalts fällig und mit der letzten Verdienstabrechnung verrechnet werde. Mit Schreiben vom 22. Dezember 2017 forderte sie von der Klägerin einen Betrag in Höhe von Euro 256,32. Insoweit wird auf die Anlage B 4 zur Klageerwiderung verwiesen.

Die Prozessbevollmächtigten der Klägerin forderten mit außergerichtlichen Schreiben gegenüber der Beklagten vom 8. Januar 2018 die Bestätigung, dass die erhobene Forderung gegenstandslos sei und die Auszahlung des von der Beklagten vorgenommenen Einbehalts. Die Prozessbevollmächtigten der Beklagten reagierten mit Fax-Schreiben vom 16. Januar 2018. Insoweit wird auf die Anlage B 5 zur Klageerwiderung verwiesen.

Die Klägerin hat am 22. Februar 2018 die vorliegende Klage erhoben.

Die Klägerin meint, sie habe nicht mit unrichtiger Frist gekündigt, sie habe nach den BGB-Kündigungsfristen kündigen können. Die anderslautende Klausel des Arbeitsvertrages sei intransparent. Eine Frist von drei Monaten zum Quartalsende sei nämlich nicht in jedem Zeitpunkt des Quartals länger als die gesetzliche Kündigungsfrist.

Die Klägerin meint, die Formulierung sei auch zu unbestimmt. Dies gelte ebenfalls hinsichtlich der nicht summenmäßig begrenzten Höhe der Vertragsstrafe.

Die Klägerin meint, die Vertragsstrafenregelung sei unwirksam, da sie die Arbeitnehmerin unangemessen benachteilige. Dies sei insbesondere darin zu sehen, dass sie nicht zahlenmäßig begrenzt sei. Zudem sei die Beendigung zumindest nicht grob fahrlässig mit einer eventuell unrichtigen Frist geschehen.

Die Klägerin meint, sie habe weder grob fahrlässig noch vorsätzlich gehandelt. Die Klägerin und auch die Beklagte seien anfangs von einer Beendigung zum 31. Dezember 2017 ausge-

gangen. Wenn schon die Beklagte ihre Ansprüche nicht kenne, dann könne der Kläger nicht vorgeworfen werden, sie habe Überlegungen nicht angestellt und das nicht beachtet, was im gegebenen Fall jedem hätte einleuchten müssen. Aufgrund der intransparenten und unbestimmten Formulierung der Klausel sei eben gerade nicht jedem ersichtlich und einleuchtend gewesen, wie richtig zu agieren sei.

Die Klägerin meint, das Berufen auf die Einhaltung der längeren Kündigungsfrist sei treuwidrig. Die Beklagte habe der Klägerin zu einem Zeitpunkt, in dem sie gegebenenfalls noch hätte anders disponieren können, den Austritt zum 31. Dezember 2017 bestätigt.

Die Klägerin beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin Euro 1330,00 brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 2. Januar 2018 zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Klägerin der Beklagten keine Vertragsstrafe wegen vertragswidriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses schuldet;
3. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin Euro 40,00 Verzugspauschale zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte meint, die Klägerin habe sich bei Beendigung ihrer Tätigkeit vertragswidrig verhalten.

Die Beklagte meint, die Klägerin habe zumindest grob fahrlässig gehandelt, als ihr Eigenkündigung ausgesprochen habe.

Die Beklagte behauptet, die Beklagte habe den Eingang der Eigenkündigung der Klägerin lediglich bestätigt.

Wegen des weiteren Sachvortrags der Parteien, ihrer Beweisantritte und den von ihnen überreichten Unterlagen sowie wegen ihrer Rechtsausführungen im Übrigen wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen (§ 313 Abs. 2 ZPO).

Entscheidungsgründe

Die Klage ist begründet.

1. Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Zahlungsanspruch in Höhe von € 1.330,00 brutto für den Monat Dezember gemäß § 611 Abs. 1 BGB i. V. m. dem Arbeitsvertrag.

Nach § 611 Abs. 1 BGB i. V. m. dem Arbeitsvertrag ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer die vereinbarte Vergütung zu zahlen.

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 15. April 2011 beschäftigt. Das Bruttoentgelt der Klägerin betrug zuletzt € 1.330,00.

Die Beklagte hielt das Gehalt der Klägerin für den Monat Dezember 2017 mit der Begründung ein, dass die Klägerin eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes schulde.

Eine Aufrechnung mit etwaigen Forderungen ist schon deshalb unwirksam, da es sich bei dem einbehaltenen Betrag in Höhe von € 1.330,00 brutto um einen zumindest größtenteils unpfändbaren Zahlungsanspruch im Sinne des § 394 Abs. 1 BGB handelt.

Eine Aufrechnung ist aber auch deshalb ausgeschlossen, da der Beklagten keine Vertragsstrafe zusteht.

Nach § 11 Abs. 1 des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 12. November 2012 verpflichtet sich der Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber im Falle der Nichtaufnahme oder vertragswidrigen Beendigung seiner Tätigkeit, eine Vertragsstrafe in Höhe der Vergütung zu bezahlen, die er während der Zeit, in der er die Arbeit vertragswidrig nicht ausgeübt hat, bezogen haben würde. Der Anspruch auf die Vertragsstrafe entsteht nur, wenn der Arbeitnehmer grob fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt hat.

§ 2 „Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Kündigungsfristen“ lautet wie Folgt:

„Das Arbeitsverhältnis ist mit einer Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Quartalsende ordentlich kündbar. Soweit gesetzliche Bestimmungen längere Kündigungsfristen als die vertragliche Kündigungsfrist vorsehen, sollen diese für beide Parteien gelten.“

Die Klägerin, die seit dem 15. April 2011 bei der Beklagten beschäftigt ist, erklärte mit Schreiben vom 10. November 2017, der Beklagten am 15. November 2017 zugegangen, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2017.

Nach Auffassung der Kammer bestehen bereits Zweifel, ob die Klägerin grob fahrlässig gehandelt hat, als sie nicht mit der für die Dauer ihres Arbeitsverhältnisses zulässigen Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Monatsende gekündigt hat. Jedenfalls verhielt sich die Beklagte widersprüchlich, indem sie sich auf einen Vertragsstrafenanspruch beruft.

Missbräuchlich ist widersprüchliches Verhalten, wenn für den anderen Teil ein Vertrauensstatbestand entstanden ist (BGH, Urteil vom 09. Mai 1960 – III ZR 32/59 - BGHZ 32, 279; Urteil vom 22. Mai 1985 – IVa ZR 153/83 - BGHZ 94, 354) oder wenn andere besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen (BGH, Urteil vom 05. Dezember 1991 – IX ZR 271/90 - NJW 1992, 834; Urteil vom 05. Juni 1997 – X ZR 73/95 - NJW 1997, 3377 ff.). Ein Verschulden ist nicht erforderlich (BGH, Urteil vom 12. November 2008 – XII ZR 134/04 - NJW 2009, 1343).

Nachdem die Klägerin mit Schreiben vom 10. November 2017, der Beklagten am 15. November 2017 zugegangen, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2017 erklärte, antwortete die Beklagte:

„Hallo Frau [REDACTED], wir haben Ihre Kündigung erhalten und bestätigen Ihnen den Auszug zum 31. Dezember 2017.“

Nach Auffassung der Kammer hätte die Beklagte die Klägerin darauf hinweisen müssen, dass sie die Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Monatsende nicht eingehalten hat. Vielmehr hat die Beklagte mit E-Mail vom 15. November 2017 ausdrücklich erklärt, dass der Austritt zum 31. Dezember 2017 bestätigt wird. Erstmals mit Schreiben vom 18. De-

zember 2017 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes fällig und mit der letzten Verdienstabrechnung verrechnet werde. Mit Schreiben vom 22. Dezember 2017 forderte sie von der Klägerin einen Betrag in Höhe von € 256,32. Damit verhielt die Beklagte sich treuwidrig. Die Beklagte kann sich somit nicht auf einen Vertragsstrafenanspruch berufen.

2. Wie eben dargestellt, schuldet die Klägerin der Beklagten keine Vertragsstrafe wegen vertragswidriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
3. Die Klägerin hat einen Anspruch auf Zahlung der Verzugs pauschale in Höhe von € 40,00 gemäß § 288 Abs. 5 BGB.

Nach § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB kann der Gläubiger eine Entgeltforderung bei Verzug des Schuldners, wenn dieser kein Verbraucher ist, zusätzlich zum zuvor in § 288 Abs. 1 - 3 BGB geregelten Anspruch auf Verzugszins sowie der in § 288 Abs. 4 BGB vorgehaltenen Möglichkeit der Geltendmachung eines weitergehenden Verzugschadens, Anspruch auf Zahlung einer Pauschale in Höhe von € 40,00 geltend machen (vgl. LAG Köln, Urteil vom 12. November 2016 – 12 Sa 524/16 – BB 2016, 2996).

4. Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 286, 288 BGB.
5. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.
6. Die Festsetzung des Wertes des Streitgegenstandes richtet sich nach § 61 Abs. 1 ArbGG i. V. m. §.3 ZPO.

Rechtsmittelbelehrung

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Berufung einlegen.

Für die Klägerin ist kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung ist bei dem Landesarbeitsgericht Hamburg einzulegen. Die Frist für die Einlegung der Berufung beträgt einen Monat. Sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Innerhalb dieser Frist muss die Berufungsschrift beim Landesarbeitsgericht Hamburg 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. Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden.

Die Berufung ist zu begründen. Die Frist für die Begründung der Berufung beträgt zwei Monate. Sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Innerhalb dieser Frist muss die Berufungsbegründung beim Landesarbeitsgericht Hamburg eingegangen sein. Die Berufungsbegründung muss die Erklärung enthalten, inwieweit das Urteil angefochten wird und welche Abänderungen des Urteils beantragt werden (Berufungsanträge) sowie die bestimmte Bezeichnung der im Einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung (Berufungsgründe) und der neuen Tatsachen, Beweismittel und Beweiseinreden. Der oder die Vorsitzende des Landesarbeitsgerichts kann die Begründungsfrist auf Antrag einmal verlängern, wenn nach seiner bzw. ihrer freien Überzeugung der Rechtsstreit durch die Verlängerung nicht verzögert wird oder wenn die Partei erhebliche Gründe darlegt. Diese Gründe sind glaubhaft zu machen.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründung müssen unterschrieben sein

- a) von einem Rechtsanwalt oder einer Rechtsanwältin, der bzw. die bei einem deutschen Gericht zugelassen ist, oder
- b) von einer Gewerkschaft, einer Vereinigung von Arbeitgebern oder einem Zusammenschluss solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder. Dies gilt entsprechend für juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Die Anschrift des Berufungsgerichts lautet:

Landesarbeitsgericht Hamburg
Osterbekstraße 96, 22083 Hamburg

gler Kriens

Für richtige Ausfertigung
als Urkundsbearbeiter der Geschäftsstelle



Hinweis: Das Landesarbeitsgericht Hamburg bittet, die Berufungsschrift, die Berufungsbegründungsschrift und sonstige wechselseitige Schriftsätze 5-fach einzureichen.