

Aktenzeichen:
7 Ca 2851/20

Abschrift



Verkündet am:
03.03.2021

Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT KOBLENZ

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtssekretäre Zschommler pp., DGB
Rechtsschutz GmbH, Büro Koblenz, Schloßstraße
37, 56068 Koblenz

gegen

-Beklagter -

hat die 7. Kammer des Arbeitsgerichts Koblenz auf die mündliche Verhandlung vom 3. März 2021 durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtliche Richterin ... und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer für Recht erkannt:

- 1. Der Beklagte wird verurteilt, 503,--EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.05.2020 an die Klägerin zu zahlen.**

2. Der Beklagte wird verurteilt, 985,39 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.06.2020 an die Klägerin zu zahlen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Beklagte.
4. Der Streitwert wird auf 1.488,39 EUR festgesetzt.
5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um Vergütungsansprüche.

Die Klägerin war beim Beklagten (bzw. dessen Rechtsvorgänger) vom 01.09.1981 bis zum 28.02.2021 als Verkäuferin zu einer durchschnittlichen Bruttomonatsvergütung von zuletzt 1.564,-- EUR beschäftigt. In Anbetracht des damaligen ersten Lockdowns vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie schlossen die Parteien im März 2020 eine "Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit", in der es unter anderem heißt:

"Präambel

Der Arbeitgeber beabsichtigt in der Zeit vom 18.03.2020 bis ... aufgrund Corona Virus Kurzarbeit im ganzen Betrieb ... einzuführen. Vor diesem Hintergrund wird folgende Vereinbarung geschlossen.

1. *Der Arbeitnehmer arbeitet im Zeitraum vom 18.03.2020 bis ... nur noch in einem Umfang von ... Stunden/Woche ...*
2. *Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit jederzeit durch einseitige Erklärung vorzeitig beenden ..."*

Ab dem 18.03.2020 befand sich die Klägerin in Kurzarbeit Null. Bei der Bundesagentur für Arbeit beantragte der Beklagte für sie Kurzarbeitergeld bis einschließlich Mai 2020, was auch bewilligt wurde. Am Freitag, den 17.04.2020, telefonierten beide

Parteien miteinander, da der Beklagte beabsichtigte, sein Geschäft ab dem 20.04.2020 wieder zu eröffnen, was mittlerweile behördlicherseits wieder gestattet war. Die Parteien diskutierten über verschiedene Hygienemaßnahmen, Einzelheiten des Gesprächs sind zwischen ihnen streitig. Am darauffolgenden Montag, den 20.04.2020, meldete sich die Klägerin arbeitsunfähig krank. Diese Arbeitsunfähigkeit dauerte jedenfalls bis zum 31.05.2020 an. Für April 2020 rechnete der Beklagte zunächst am 29.04.2020 Kurzarbeitergeld von 237,51 EUR brutto sowie als restlichen Lohn 842,15 EUR brutto ab, korrigierte dies jedoch einer Nachberechnung vom 04.06.2020 dahingehend, dass der gesamte April auf Kurzarbeit gesetzt wurde. Auch für Mai 2020 rechnete er lediglich Kurzarbeitergeld ab. Hiergegen wendet sich die Klägerin.

Sie behauptet, der Beklagte habe ihr wie auch in einem weiteren Telefonat ihrem Ehemann gegenüber am 17.04.2020 erklärt, er werde das Geschäft ab dem 20.04. wieder öffnen, sie solle regulär ihre Arbeit wieder antreten. Damit habe er die Kurzarbeit beendet. Auf ihre Frage nach Hygieneschutzvorkehrungen habe er geantwortet, das ohnehin im Ladengeschäft befindliche Desinfektionsmittel sei ausreichend. Auf ihren Vorschlag eines Spuckschutzes habe er erwidert, sie bekomme ohnehin Corona und er werde mit ihr nicht das Aufstellen einer Plexiglasscheibe diskutieren; soweit sie mit diesen Bedingungen nicht einverstanden sei, könne sie Urlaub einreichen, sie solle ihm aber bis zum Abend (des 17.04.) Bescheid geben, ob sie am 20.04. zur Arbeit erscheine. Daraufhin habe ihr Ehemann dem Beklagten telefonisch noch am selben Abend mitgeteilt, dass sie ihre Arbeit am Montag wieder aufnehme. Dies sei dann lediglich deswegen nicht geschehen, weil sie an diesem Montag arbeitsunfähig erkrankt sei. Daher stehe ihr ab dem 20.04. ihre volle reguläre Vergütung bzw. Entgeltfortzahlung zu. Der Beklagte sei nicht berechtigt, sie bis Ende Mai 2020 auf Kurzarbeit zu setzen und dementsprechend geringer zu vergüten. Regulär hätten ihr für April die zunächst von ihm abgerechneten (insgesamt) 1.079,66 EUR brutto zugestanden, für Mai 1.564,-- EUR brutto. Die Differenz zu den tatsächlich gezahlten Beträgen verlange sie nun.

Die Klägerin beantragt, den Beklagten zu verurteilen,

1. **503,-- EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.05.2020 an sie zu zahlen;**
2. **985,39 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.06.2020 an sie zu zahlen.**

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er verweist zunächst darauf, die Arbeitsagentur habe bis einschließlich Mai 2020 für die Klägerin Kurzarbeit bewilligt. Die Klägerin habe in dem Telefonat am 17.04. auf seine Ankündigung, im Geschäft keine Plexiglasscheiben aufzustellen, hysterisch reagiert und unmittelbar darauf durch ihren Ehemann mitteilen lassen, sie sei erkrankt. Vor diesem Hintergrund sei sie seit dem 20.04. nicht im Geschäft erschienen. Kurzarbeit Null habe im Übrigen nicht nur für sie, sondern auch für die andere Mitarbeiterin, Frau L., gegolten. Eine Vereinbarung über das Ende der Kurzarbeit am 20.04. sei nicht getroffen worden.

Das Gericht hat Beweis erhoben durch Vernehmung des Zeugen S. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme sowie der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakten verwiesen.

Entscheidungsgründe

A.

Die Klage ist zulässig und begründet. Die geltend gemachten Ansprüche stehen der Klägerin zu.

1. Unstreitig befand sich die Klägerin ab 18.03.2020 in Kurzarbeit Null. Diese Vereinbarung wurde jedoch mit Wirkung ab 20.04. aufgehoben. Unstreitig hatte der Beklagte sein Geschäft nur bis zum 18.04. geschlossen und es ab dem 20.04. wieder geöffnet. Ob die Bundesagentur für Arbeit darüberhinausgehend Kurzarbeit bzw. Kurzarbeitergeld bewilligt hat oder nicht, spielt für die Frage, ob die Parteien die vereinbarte Kurzarbeit ab dem 20.04. einvernehmlich beendet haben, keine Rolle. Darauf hat die Klägerin zutreffend hingewiesen.

a) Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme steht für die Kammer fest, dass der Beklagte die Klägerin zur Wiederaufnahme ihrer regulären Arbeitsleistung ab dem 20.04. aufgefordert hat und die Klägerin ihm über ihren Ehemann noch am 17.04. mitteilen ließ, sie werde ab dem 20.04. wieder regulär zur Arbeit erscheinen. Der Zeuge hat detailliert und ausführlich geschildert, welche und wie viele Telefonate bzw. Anrufversuche es wechselseitig im Laufe des 17.04. gab, wann die Parteien miteinander telefonierten und wann er mit dem Beklagten telefonierte, da die Klägerin von dem Inhalt des mittäglichen Telefonats emotional noch zu aufgewühlt gewesen sei. Der Zeuge hat im Einzelnen bekundet, bereits in dem Gespräch vom Mittag sei es darum gegangen, dass die Klägerin ihre Arbeit ab dem 20.04. wieder habe antreten sollen; das Gespräch sei dann durch eine Diskussion über den Hygieneschutzstandard nach und nach eskaliert. Nachdem der Beklagte am Abend nochmals angerufen habe und habe wissen wollen, ob die Klägerin nun am 20.04. erscheine, habe er mit ihm telefonierte, noch einmal über Schutzmaßnahmen gesprochen und der Beklagte habe in diesem Gespräch sogar erklärt, sich bei der Firma Engelkemper ggf. um einen besonderen Spuckschutz, also eine Plexiglaswand, zu bemühen. Der Beklagte habe nochmals ausdrücklich gefragt, ob die Klägerin ab Montag ihre Arbeit wieder antrete, und habe dies mit keinerlei Einschränkungen in zeitlicher, organisatorischer oder sonstiger Hinsicht verbunden. Er habe dem Beklagten daraufhin erwidert, die Klägerin komme am Montag ganz normal wieder zur Arbeit. Die ausführlichen Schilderungen des Zeugen erschienen der Kammer sehr genau, gut erinnert, in sich schlüssig und insgesamt nachvollziehbar

und glaubwürdig vorgetragen, und zwar nicht nur hinsichtlich des unmittelbaren Beweisthemas, sondern ebenso über den gesamten Verlauf der Gespräche und Diskussionen am 17.04. Es steht für die Kammer daher außer Zweifel, dass der Beklagte die Klägerin zum Wiederantritt ihrer Arbeit ab dem 20.04. aufgefordert und dies mit keinerlei Einschränkungen, etwa in zeitlicher Hinsicht, verbunden hat. Daher ist davon auszugehen, dass die Klägerin, wäre sie nicht arbeitsunfähig erkrankt gewesen, ab dem 20.04. ihre Arbeitsleistung in vollem Umfang erbracht hätte. Daher steht ihr gemäß dem Entgeltausfallprinzip Entgeltfortzahlung in entsprechender Höhe zu.

b) Bestätigt wird dies auch durch die von der Klägerin als Anlage K 7 zur Klageschrift eingereichte WhatsApp-Nachricht der Ehefrau des Beklagten vom Abend des 17.04. mit dem Wortlaut "Hallo K., danke dass du am Montag kommst. Wir werden alles tun, damit du gesund bleibst." Diese Nachricht stammt von 19.26 Uhr, also ca. eine halbe Stunde nach dem Telefonat zwischen dem Ehemann der Klägerin und dem Beklagten. Der Beklagte ist mithin definitiv davon ausgegangen, dass die Klägerin absprachegemäß am 20.04. wieder zur Arbeit erscheint.

c) Einer diesbezüglichen Vereinbarung bedurfte es dabei streng genommen nicht einmal, da sich der Beklagte in der Vereinbarung der Parteien über die Einführung von Kurzarbeit ausdrücklich vorbehalten hat, "die Kurzarbeit jederzeit durch einseitige Erklärung vorzeitig beenden" zu können. Dies hat er mit seiner Aufforderung gegenüber der Klägerin vom 17.04., ab dem 20.04. wieder zur Arbeit zu erscheinen, getan und damit eine entsprechende Arbeitsverpflichtung ausgelöst. Hieran muss er sich festhalten lassen.

2. Damit ist der Klageanspruch dem Grunde nach gegeben. Die Anspruchshöhe hat die Klägerin schlüssig dargelegt. Einwendungen hiergegen sind weder ersichtlich noch vorgetragen.

3. Daher war der Klage stattzugeben.

B.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

C.

Die Berufung war vorliegend nicht gesondert zuzulassen, da es hierfür an den Voraussetzungen des § 64 Abs. 3 ArbGG fehlt.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von dem Beklagten

Berufung

eingelegt werden.

Für die Klägerin ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Parteien unterlegen sind, ist die Berufung nur zulässig,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Berufung muss

innerhalb einer Frist von einem Monat

beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments (§ 46 c Arbeitsgerichtsgesetz, Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach) eingelegt werden.

Sie ist

innerhalb einer Frist von zwei Monaten