

Name:

KV-Nr.: 2180

Die Aufgabe besteht (ohne Deckblatt) aus 9 Blatt und ist vollständig durchnummeriert.

Ein Blatt Kalender (I) ist beigelegt.

Der Aufgabentext ist zu Beginn auf Vollständigkeit zu überprüfen.

Der Name ist in das dafür vorgesehene Feld einzutragen.



HEXAGON ANWÄLTE & PARTNER

Hexagon Rechtsanwälte • Kölner Straße 80 • 40277 Düsseldorf

Arbeitsgericht Düsseldorf
Ludwig-Erhard-Allee 21
40227 Düsseldorf

Kölner Straße 80
40277 Düsseldorf

Telefon: 0211 - 4441 - 0
Telefax: 0211 - 4441 - 20
E-Mail: info@hexagon-ra.de

Prof. Dr. Ullrich Sechseck
Rechtsanwalt und Lehrbeauftragter

Dr. Barbara Sechseck
Rechtsanwältin und Mediatorin

Constantin Nielsen
Rechtsanwalt



Bitte stets angeben:	Aktenzeichen	Sachbearbeiter	Datum
	CN203/21	RA Nielsen	19.10.2021

Klage

des Herrn Serdar Kaan, Mörsenbroicher Weg 75, 40470 Düsseldorf,

Klägers,

Prozessbevollmächtigte: Hexagon Rechtsanwälte, Kölner Str. 80, 40277 Düsseldorf,

g e g e n

Herrn Michael Bertram, als Inhaber der Fa. Bertram-Taxis, Industriestraße 17, 40227 Düsseldorf,

Beklagter.

Hiermit bestellen wir uns – unter anwaltlicher Versicherung ordnungsgemäßer Bevollmächtigung – für den Kläger und erheben Klage. Im Termin zur mündlichen Verhandlung werden wir beantragen, den Beklagten zu verurteilen,

1. an den Kläger 1.800,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
2. dem Kläger die Lohnabrechnungen für die vergangenen Monate zu erteilen.

Begründung:

Der Beklagte bietet als Inhaber der Firma Bertram-Taxis Taxidienstleistungen im Raum Düsseldorf an. Der am 19.11.1978 geborene Kläger war aufgrund des Arbeitsvertrags vom 18.11.2015 seit dem 01.12.2015 beim Beklagten als Taxifahrer beschäftigt. Sein monatliches Bruttomonatsgehalt betrug 1.800,00 EUR, wobei er laut Arbeitsvertrag 5 Tage in der Woche jeweils 8 Stunden arbeitete.

Beweis: Kopie des Arbeitsvertrags vom 18.11.2015, **Anlage K1**

Insgesamt beschäftigt der Beklagte an seinem Standort in Düsseldorf 20 Mitarbeiter in Vollzeit. Der Kläger verrichtete seine Arbeit – wie im Vertrag festgelegt – ausschließlich vom Standort in Düsseldorf aus. Ein Betriebsrat existiert nicht.

1.

Der Beklagte verfügt über einen eigenen Fuhrpark an Taxifahrzeugen und stellt seinen angestellten Taxifahrern – also auch dem Kläger – für ihre Arbeit jeweils ein Taxi zur Verfügung.

a) Seit Beschäftigungsbeginn war dem Kläger vom Beklagten ein Taxi des Typs Vw Passat zugewiesen, dessen Hauptuntersuchung nach § 29 StVZO im August 2021 fällig war. Bereits Anfang August teilte der Kläger dem Beklagten telefonisch mit, dass die Hauptuntersuchung anstehe und er – der Kläger – ohne ein fahrbereites Taxi seine Arbeitsleistung nicht weiter erbringen könne. Der Beklagte forderte ihn daraufhin auf, das Taxi Ende des Monats bei ihm abzugeben. Als der Kläger am 27.08.2021 das Taxi absprachegemäß zurückgab, teilte der Beklagte ihm mit, dass die Hauptuntersuchung nicht mehr rechtzeitig durchgeführt werden könne und derzeit auch kein Ersatzfahrzeug zu Verfügung stehe; er solle daher am Montag, den 30.08.2021, erneut nachfragen.

Als der Kläger daraufhin pflichtgemäß sowohl am 30.08.2021 als auch am 31.08.2021 persönlich beim Beklagten erschien, um ein Ersatzfahrzeug abzuholen, wurde er jeweils auf den nächsten Tag vertröstet. Ab dem 01.09.2021 bis zum 15.09.2021 erkundigte sich der Kläger dann jeden Morgen telefonisch beim Beklagten nach einem fahrbereiten Taxi. Der Beklagte konnte ihm jedoch bis zuletzt keines zur Verfügung stellen.

Beweis: Vernehmung des Klägers als Partei, hilfsweise Parteianhörung

Ab Donnerstag, dem 16.09.2021, war der Kläger dann arbeitsunfähig erkrankt. Dies teilte er dem Beklagten auch bereits am Morgen des 16.09.2021 telefonisch mit. Nachdem er noch am Donnerstagmorgen seinen Hausarzt aufgesucht hatte, ließ er die durch diesen ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung über seine Ehefrau, die nachbenannte Zeugin Kaan, ebenfalls noch am gleichen Morgen dem Beklagten zukommen. Die Arbeitsunfähigkeit dauerte – wie auch der anliegenden Bescheinigung zu entnehmen – bis einschließlich 30.09.2021 an.

Beweis: Kopie der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 16.09.2021, **Anlage K2**
Zeugnis der Frau Esra Kaan, zu laden über den Kläger

Mit Schreiben vom 16.09.2021 – welches dem Kläger noch am Nachmittag des gleichen Tages und nach Einreichung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zugeing – kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger dann völlig überraschend fristlos und ohne Angabe eines Grundes.

Beweis: Kopie des Kündigungsschreibens vom 16.09.2021, **Anlage K3**

b) Gegen die o.a. fristlose Kündigung wendete sich der Kläger nicht, da er ohnehin kein Interesse daran hat, jemals wieder für den Beklagten zu arbeiten. Auf den ihm noch zustehenden Lohn möchte er aber natürlich nicht verzichten; insoweit gilt Folgendes:

Der Arbeitgeber hat das Risiko des Einsatzes seiner Arbeitnehmer zu tragen. Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer daher auch für die Zeiten, in der er ihm kein Arbeitsmittel zur Verfügung stellen und damit nicht beschäftigen kann (hier vom 01.09.-15.09.2021), den vereinbarten Arbeitslohn. Weiterhin schuldet der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit (hier vom 16.09.-30.09.2021). Daran ändert auch die Kündigung vom 16.09.2021 nichts, da diese offensichtlich nicht durch einen Kündigungsgrund gerechtfertigt war und nur wegen der kurz zuvor angezeigten Arbeitsunfähigkeit erfolgte.

Gleichwohl hat der Beklagte den Kläger letztmalig für August 2021 bezahlt; für den gesamten September 2021 hat der Kläger indes keinen Lohn erhalten. Die ausstehende Summe beläuft sich demnach auf den mit dem Antrag zu 1. geltend gemachten Betrag. Die Zinsforderung folgt aus dem Gesetz.

2.

Der Beklagte hat dem Kläger in den letzten Monaten keine Lohnabrechnungen ausgestellt, obwohl er dazu nach § 108 Abs. 1 GewO als Arbeitgeber bei Zahlung des Arbeitsentgelts verpflichtet ist. Dieser Verpflichtung ist der Beklagte zuletzt Anfang 2021 nachgekommen, sodass dem Kläger die ausstehenden Lohnabrechnungen zu erteilen sind.

Auf das Aufforderungsschreiben des Unterzeichners vom 15.10.2021 hat der Beklagte mit Schreiben vom 18.10.2021 mitgeteilt, dass er weder bereit sei, das ausstehende Entgelt für September 2021 zu zahlen noch die geforderten Lohnabrechnungen auszustellen.

Beweis: Nachdruck des Schreibens des Unterzeichners vom 15.10.2021, **Anlage K5**
Kopie des Schreibens der Beklagten vom 18.10.2021, **Anlage K6**

Klage ist nunmehr geboten.

Einfache und beglaubigte Abschrift anbei.


Nielsen
Rechtsanwalt

Hinweis des LJPA: Von dem Abdruck der **Anlagen K1, K2 sowie K4 bis K6** wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass diese der Klage ordnungsgemäß beigelegt sind, den hier – und den in der Klageerwiderung vom 18.11.2021 ergänzend – vorgetragenen Inhalt haben und darüber hinaus keine weitergehenden, für die Fallbearbeitung relevanten Informationen enthalten. Der zuständige Richter am Arbeitsgericht Dr. Atalay hat mit gerichtlicher Verfügung vom 21.10.2021 Gütetermin auf den 05.11.2021 anberaumt. Die Ladung zu dem Gütetermin ist den Klägervertretern und dem Beklagten – dem Beklagten zusammen mit einer beglaubigten und einer einfachen Abschrift der Klageschrift nebst Anlagen – jeweils am 22.10.2021 zugestellt worden. Der Gütetermin ist ordnungsgemäß durchgeführt worden. Eine gütliche Einigung konnte in diesem Termin nicht erzielt werden. Mit Beschluss vom selben Tag hat der Richter am Arbeitsgericht Dr. Atalay ordnungsgemäß Kammertermin auf den 14.12.2021 anberaumt. Der Beschluss ist den Klägervertretern und dem Beklagten ordnungsgemäß am 08.11.2021 zugestellt worden.

Anlage K3

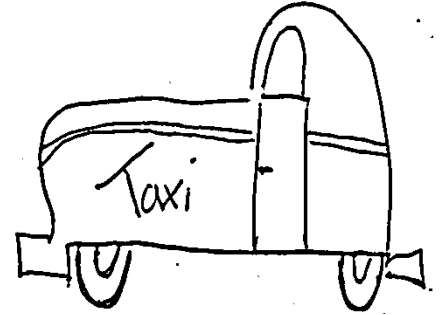
Bertram-Taxis

Inhaber: Michael Bertram

Industriestraße 17 , 40227 Düsseldorf

Tel.: 0211-44155-0

Fax: 0211-44155-10



Düsseldorf, den 16.09.2021

Herr
Serdar Kaan
Mörsenbroicher Weg 75
40470 Düsseldorf

Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrter Herr Kaan,

hiermit kündige ich Ihnen fristlos.

Ich mache Sie darauf aufmerksam, dass Sie sich unverzüglich beim Arbeitsamt arbeitslos melden müssen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Michael Bertram'. The signature is stylized and written over a large, faint letter 'B'.

Michael Bertram

[...]

Hinweis des LJPA: Von einem Abdruck der **Anlage K3** im Übrigen („[...]“) wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass es sich um einen ordnungsgemäß (insbesondere mit allen gesetzlichen Pflichtangaben nach dem HGB) erstellten Geschäftsbrief handelt, der darüber hinaus keine weiteren für die Fallbearbeitung relevanten Informationen enthält.

WOHLGEMUTH, DÜCKER & RAUSCHENBACH

Rechtsanwälte

Wohlgemuth, Dücker & Rauschenbach · Werdener Str. 8, 40277 Düsseldorf

An das
Arbeitsgericht Düsseldorf
Ludwig-Erhard-Allee 21
40227 Düsseldorf



OLE WOHLGEMUTH
ERIK DÜCKER
DR. HERBERT RAUSCHENBACH
HORST-DIETER FRANCK

Werdener Str. 8
40277 Düsseldorf
Telefon 02 11 / 49 91 77
Fax 02 11 / 49 91 88

Unser Zeichen: 243/210W
Datum: 18.11.2021

In dem Rechtsstreit
Kaan J. Bertram
Az.: 12 Ca 242/21

zeigen wir die Vertretung des Beklagten und dessen Verteidigungsbereitschaft an. Ordnungsgemäße Bevollmächtigung wird anwaltlich versichert.

Namens und im Auftrag des Beklagten werden wir beantragen,

die Klage kostenpflichtig abzuweisen.

Begründung:

Die Klage ist unbegründet. Dem Kläger stehen aus dem Arbeitsverhältnis keinerlei Ansprüche mehr zu.

Wie in der Klageschrift zunächst richtig dargestellt, war der Kläger seit dem 01.12.2015 beim Beklagten als Taxifahrer beschäftigt und wurde das Arbeitsverhältnis durch fristlose Kündigung des Beklagten am 16.09.2021 – entgegen der Auffassung des Klägers – wirksam beendet.

Die übrigen Ausführungen des Klägers sind jedoch weitestgehend unzutreffend und sollen nicht unwidersprochen bleiben:

1.
Zunächst wird die Vereinbarung eines Bruttomonatsgehalts von 1.800,00 EUR für den Monat September 2021 bestritten. Es ist zwar zutreffend, dass ursprünglich ein solches Monatsgehalt vereinbart war, wie auch dem als **Anlage K1** zur Gerichtsakte gereichten Arbeitsvertrag zu entnehmen ist, und dementsprechend vom Beklagten bis einschließlich August 2021 auch gezahlt wurde. Der Kläger verschweigt aber geflissentlich, dass sich die Parteien Anfang des Jahres darauf geeinigt haben, dass der Kläger ab September 2021 aufgrund der angespannten Marktlage nur noch zu einem reduzierten Bruttolohn von monatlich 1.500,00 EUR beschäftigt wird. Der Kläger mag beweisen, dass die ursprünglich vereinbarte Entgeltabrede nicht entsprechend geändert worden ist.

Aber auch in der insoweit reduzierten Höhe steht dem Kläger selbstverständlich weder Lohnzahlung noch Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu.

Hinsichtlich der Zeit vom 01.09. bis 15.09.2021 ist zwar zutreffend, dass der Kläger im August frühzeitig auf die fällige Hauptuntersuchung des ihm vom Beklagten zur Verfügung gestellten Taxis hingewiesen hat und diese nicht mehr rechtzeitig durchgeführt bzw. dem Kläger kein Ersatzfahrzeug zur Verfügung gestellt

werden konnte. Auch hat sich der Kläger – wie von ihm vorgetragen – tatsächlich an den folgenden Arbeitstagen zunächst persönlich und dann ab dem 01.09.2021 bis Mitte September jeweils telefonisch beim Beklagten gemeldet. Dass es sich bei einem Telefonanruf aber um kein ordnungsgemäßes Leistungsangebot – geschweige denn eine geldwerte Arbeitsleistung – handelt, muss wohl nicht näher erläutert werden. Insoweit gilt vielmehr der Grundsatz: Ohne Arbeit kein Lohn.

Für die Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit vom 16.09. bis 30.09.2021, die sich aus der als **Anlage K2** zur Gerichtsakte gereichten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 16.09.2021 ergibt, kann der Kläger selbstverständlich auch keine Entgeltfortzahlung verlangen, schließlich war das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt bereits wirksam gekündigt. Die fristlose Kündigung vom 16.09.2021 war gerechtfertigt und erfolgte völlig unabhängig von der kurz zuvor vom Beklagten zur Kenntnis genommenen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die ihm die Ehefrau des Klägers schon am Morgen vorgelegt hatte, da der Kläger den Anforderungen seiner Arbeit offensichtlich nicht mehr gewachsen ist, wie ein Anfang 2021 – mutmaßlich unter Alkoholeinfluss – von ihm verursachter Verkehrsunfall mit erheblichem Fremdschaden zeigt. Da der Kläger gegen die Kündigung bis heute nicht vorgegangen ist, kommt es darauf aber auch gar nicht an.

2.
Der Klageantrag zu 2. genügt offensichtlich nicht den Mindestanforderungen, die an einen Leistungsantrag zu stellen sind, sodass darauf auch nicht weiter eingegangen werden muss.

Die Klage ist insgesamt abweisungsreif.

Einfache und beglaubigte Abschrift anbei.


WOHLGEMUTH
Rechtsanwalt

Hinweis des LJPA: Die Klageerwiderung ist den Klägervetretern am 19.11.2021 in beglaubigter und einfacher Abschrift zugestellt worden.



HEXAGON ANWÄLTE & PARTNER

Hexagon Rechtsanwälte • Kölner Straße 80 • 40277 Düsseldorf

Arbeitsgericht Düsseldorf
Ludwig-Erhard-Allee 21
40227 Düsseldorf



Telefon: 0211 - 4441 - 0
Telefax: 0211 - 4441 - 20
E-Mail: info@hexagon-ra.de

Prof. Dr. Ullrich Sechseck
Rechtsanwalt und Lehrbeauftragter

Dr. Barbara Sechseck
Rechtsanwältin und Mediatorin

Constantin Nielsen
Rechtsanwalt

Bitte stets angeben:	Aktenzeichen	Sachbearbeiter	Datum
	CN203/21	RA Nielsen	30.11.2021

In dem Rechtsstreit

Kaan ./ Bertram

Az. 12 Ca 242/21

nimmt der Kläger mit Verwunderung die Ausführungen des Beklagten in der Klageerwiderung zur Kenntnis. Selbstverständlich steht ihm ein Entgelt für September 2021 in der beantragten Höhe zu.

Auch wenn der nebulöse Vortrag des Beklagten zu einer angeblichen Entgeltreduktion eigentlich keiner Gendarstellung bedarf, wird dieser ausdrücklich bestritten. Woraus der Beklagte insoweit eine „Einigung“ zwischen den Parteien ableiten will, ist rätselhaft. Es ist auch gar kein vernünftiger Grund ersichtlich, warum sich der Kläger auf eine solche Entgeltreduktion hätte einlassen sollen.

Dass für die fristlose Kündigung durch den Beklagten die angeblich fehlende Eignung des Klägers und ein mehrere Monate zurückliegendes Unfallereignis (an dem er im Übrigen keine Schuld trug) ausschlaggebend gewesen sein soll, wird ausdrücklich bestritten. Vielmehr ist doch offensichtlich, dass der Beklagte die Arbeitsunfähigkeit des Klägers zum Anlass der Kündigung genommen hat. Dafür spricht schon der Beweis des ersten Anscheins, der sich aus der Kenntnis des Beklagten von der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Klägers und dem engen zeitliche Zusammenhang zwischen der Arbeitsverhinderung und der Kündigung ergibt.

Im Übrigen wird auf den zur Gerichtsakte gereichten Arbeitsvertrag und auf die Ausführungen in der Klageschrift verwiesen.

Einfache und beglaubigte Abschrift anbei.

Nielsen
Rechtsanwalt

Hinweis des LJPA: Es ist davon auszugehen, dass den Beklagtenvertretern der Schriftsatz in beglaubigter und einfacher Abschrift am 02.12.2021 zugestellt worden ist.

Öffentliche Sitzung des Arbeitsgerichts Düsseldorf

Geschäftsnummer: 12 Ca 242/21

Düsseldorf, den 14.12.2021

Anwesend: Vorsitzender: Richter am Arbeitsgericht Dr. Atalay
Ehrenamtliche Richter: Jansen und Nasir

Urkundsbeamter der Geschäftsstelle: Auf eine Hinzuziehung wird gemäß § 159 ZPO verzichtet. Die Aufzeichnung erfolgt gemäß § 160a ZPO auf einem Tonträger.

In dem Rechtsstreit

Kaan ./ Bertram

erschieden nach Aufruf der Sache

der Kläger persönlich mit Rechtsanwalt Nielsen,

der Beklagte persönlich mit Rechtsanwalt Wohlgemuth.

Der Klägervertreter stellte den Antrag aus der Klageschrift vom 19.10.2021.

Der Beklagtenvertreter beantragte, die Klage abzuweisen.

Vorgespielt und genehmigt.

Es fand eine Kammerverhandlung statt. Die Sach- und Rechtslage wurde mit den Parteien erörtert. Eine gütliche Einigung konnte weiterhin nicht erzielt werden.

Die Kammer erteilte die folgenden Hinweise: [...]

Hinweis des LJPA: Von einem Abdruck der Hinweise („[...]“) wird zu Prüfungszwecken abgesehen.

Der Vorsitzende schloss die Verhandlung und verkündete folgenden

Beschluss:

Eine Entscheidung ergeht am Schluss der Sitzung.

Am Schluss der Sitzung verkündete der Vorsitzende nach geheimer Kammerberatung und erneutem Aufruf der Sache in Anwesenheit der ehrenamtlichen Richter und in Abwesenheit der Parteien und ihrer Vertreter folgendes Urteil:

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

[...]

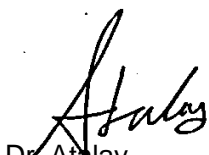
Hinweis des LJPA: Von einem Abdruck der ordnungsgemäß schriftlich niedergelegten Urteilsformel („[...]“) wird zu Prüfungszwecken abgesehen.

Für die Richtigkeit der Übertragung



Most

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Dr. Atalay
Richter am Arbeitsgericht

Vermerk für die Bearbeitung

Die Entscheidung des Gerichts ist vorzuschlagen. Zeitpunkt der Entscheidung ist der

14.12.2021.

Von einer Entscheidung über die Kosten, den Streitwert und die Zulassung der Berufung sowie der Erteilung einer ggf. erforderlichen Rechtsmittel- oder Rechtsbehelfsbelehrung ist abzusehen.

Der Tenor der Entscheidung ist auszuformulieren.

Wird ein weiterer rechtlicher Hinweis für erforderlich gehalten, so ist zu unterstellen, dass dieser ordnungsgemäß erfolgt ist. Werden eine richterliche Aufklärung oder eine Beweiserhebung für erforderlich gehalten, so ist zu unterstellen, dass diese ordnungsgemäß erfolgt und ohne Ergebnis geblieben sind.

Kommt die Bearbeitung insgesamt zur Unzulässigkeit der Klage, so ist zur Begründetheit in einem Hilfgutachten Stellung zu nehmen.

Es ist davon auszugehen, dass die Formalien (z.B. Ladungen, Zustellungen, Unterschriften, Vollmachten) in Ordnung sind, soweit sich nicht ein Beteiligter ausdrücklich auf einen Fehler beruft.

Es ist derjenige Rechtszustand zugrunde zu legen, der sich aus den vom Landesjustizprüfungsamt für die Bearbeitung überlassenen Gesetzessammlungen ergibt. Übergangsvorschriften sind nicht zu prüfen.

Die Vorschriften über die Verpflichtung für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts zur Teilnahme am elektronischen Rechtsverkehr (§§ 130d ZPO, 32d StPO, 55d VwGO, 46g ArbGG) sind bei der Bearbeitung **nicht** zu berücksichtigen.

Bei der Bearbeitung sind die tatsächlichen und rechtlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie (wie etwa die Vorgaben der Corona-Schutzverordnung NRW) **nicht** zu berücksichtigen.

Es wird hingewiesen auf die

- **§§ 1, 3, 4, 8** des Gesetzes über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall – Entgeltfortzahlungsgesetz (**EFZG**; abgedruckt in der Beck'schen Textausgabe „Arbeitsgesetze“ unter der **Ordnungsnummer 18**);
- die **§§ 2, 8, 46, 48, 61, 62, 64** des Arbeitsgerichtsgesetzes (**ArbGG**; abgedruckt in der Beck'schen Textausgabe „Arbeitsgesetze“ unter der **Ordnungsnummer 91**).

Düsseldorf verfügt über ein Arbeitsgericht und ein Landesarbeitsgericht.

Kalender 2021

Januar								Februar							März										
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So			
53					1	2	3	5	1	2	3	4	5	6	7	9	1	2	3	4	5	6	7		
1	4	5	6	7	8	9	10	6	8	9	10	11	12	13	14	10	8	9	10	11	12	13	14		
2	11	12	13	14	15	16	17	7	15	16	17	18	19	20	21	11	15	16	17	18	19	20	21		
3	18	19	20	21	22	23	24	8	22	23	24	25	26	27	28	12	22	23	24	25	26	27	28		
4	25	26	27	28	29	30	31	9								13	29	30	31						
April								Mai							Juni										
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So			
13				1	2	3	4	17							1	2	22		1	2	3	4	5	6	
14	5	6	7	8	9	10	11	18	3	4	5	6	7	8	9	23	7	8	9	10	11	12	13		
15	12	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	24	14	15	16	17	18	19	20		
16	19	20	21	22	23	24	25	20	17	18	19	20	21	22	23	25	21	22	23	24	25	26	27		
17	26	27	28	29	30			21	24	25	26	27	28	29	30	26	28	29	30						
								22	31																
Juli								August							September										
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So			
26				1	2	3	4	30							1	35			1	2	3	4	5		
27	5	6	7	8	9	10	11	31	2	3	4	5	6	7	8	36	6	7	8	9	10	11	12		
28	12	13	14	15	16	17	18	32	9	10	11	12	13	14	15	37	13	14	15	16	17	18	19		
29	19	20	21	22	23	24	25	33	16	17	18	19	20	21	22	38	20	21	22	23	24	25	26		
30	26	27	28	29	30	31		34	23	24	25	26	27	28	29	39	27	28	29	30					
								35	30	31															
Oktober								November							Dezember										
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So			
39					1	2	3	44	1	2	3	4	5	6	7	48			1	2	3	4	5		
40	4	5	6	7	8	9	10	45	8	9	10	11	12	13	14	49	6	7	8	9	10	11	12		
41	11	12	13	14	15	16	17	46	15	16	17	18	19	20	21	50	13	14	15	16	17	18	19		
42	18	19	20	21	22	23	24	47	22	23	24	25	26	27	28	51	20	21	22	23	24	25	26		
43	25	26	27	28	29	30	31	48	29	30						52	27	28	29	30	31				

Fest- und Feiertage 2021:

01.01.	Neujahr	23./24.05.	Pfingsten
02.04.	Karfreitag	03.06.	Fronleichnam
04./05.04.	Ostern	03.10.	Tag der Deutschen Einheit
01.05.	Maifeiertag	01.11.	Allerheiligen
13.05.	Christi Himmelfahrt	25./26.12.	Weihnachten

Prüfervermerk zur Vortragsakte KV-Nr. 2180

Dieser Vermerk erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Er soll lediglich auf die Probleme hinweisen, die das Prüfungsamt veranlasst haben, die Aufgabe als Aktenvortrag auszugeben.

Die Klage dürfte teilweise zulässig (**A.**) und insoweit auch begründet (**B.**) sein.

A. Zulässigkeit

I. Rechtsweg und Zuständigkeit

Der Rechtsweg und die **ausschließliche sachliche** Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (**ArbG**) dürfte aus § 2 I Nr. 3 a), 8 ArbGG folgen, da es sich um einen bürgerlichen Rechtsstreitigkeit **aus dem Arbeitsverhältnis** zwischen dem Beklagten (**B**) als Arbeitgeber und dem Kläger (**K**) als dessen Arbeitnehmer handeln dürfte. Das ArbG Düsseldorf dürfte **örtlich** sowohl gem. §§ 46 II 1, ArbGG, 495 ZPO iVm §§ 12, 17 I ZPO als auch gem. § 48 I a ArbGG zuständig sein, da B seinen Sitz und K seinen gewöhnlichen Arbeitsort in Düsseldorf hat.

II. Klageantrag zu 2.

Der Klageantrag zu 2. auf Erteilung von Lohnabrechnungen für die „vergangenen Monate“ dürfte **nicht hinreichend** bestimmt sein, §§ 253 II Nr. 2, 495 ZPO iVm 46 II 1 ArbGG (vgl. BAG NZA 2012, 501; Thomas/Putzo/Seiler, ZPO, 42. Aufl. 2021, § 253 Rn.11). *Durch eine hinreichend konkrete Bezeichnung des geltend gemachten Anspruchs wird der Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung (§ 322 ZPO) festgelegt. Um dabei den Mindestanforderungen zu genügen, darf der Antrag nicht derart undeutlich gefasst sein, dass Gegenstand und **Umfang der Entscheidungsbefugnis** des Gerichts (§ 308 I 1 ZPO) **nicht erkennbar** abgegrenzt sind, sich der Beklagte deshalb nicht erschöpfend verteidigen kann und letztlich die Entscheidung darüber, was in Bezug auf ihn angeordnet wird, dem Vollstreckungsgericht überlassen bleibt (vgl. Thomas/Putzo/Seiler, § 253 Rn.11).* Diesen Anforderungen dürfte der Klageantrag zu 2. – selbst nach der **gebotenen Auslegung** – nicht genügen. Anhand des Vorbringens des K ist weder ersichtlich für welchen konkreten Zeitraum er die Erstellung von Lohnabrechnungen begehrt noch welchen Inhalt (u.a. Steuermerkmale etc.) diese aufweisen sollen. Ein Titel mit einem solchen, nicht vollstreckbaren Inhalt würde letztlich die Verlagerung des Rechtsstreits ins Vollstreckungsverfahren erwarten lassen und daher *(nach dem erfolgten gerichtlichen Hinweis in der mündlichen Verhandlung)* als **unzulässig** abzuweisen sein. A.A. ggf. *vertr., wobei der Antrag jedenfalls unbegründet sein dürfte, da gem. § 108 II GewO die Verpflichtung entfällt, wenn sich gegenüber der letzten (ordnungsgemäßen) Abrechnung nichts geändert hat, was nach Klägervortrag der Fall sein dürfte.*

C. Begründetheit

I. Klageantrag zu 1.: Zahlungsanspruch in Höhe von 1.800,00 EUR

K dürfte gegen B einen entsprechenden Zahlungsanspruch für den Monat September 2021 haben.

1. Höhe des vereinbarten Arbeitsentgelts

Es dürfte zunächst davon auszugehen sein, dass zwischen den Parteien auch für den Monat September ein Arbeitsentgelt von 1.800,00 EUR brutto vereinbart war. Diese Anspruchshöhe dürfte der insoweit **darlegungs- und beweispflichtige** K schlüssig (vgl. Thomas/Putzo/Seiler, vor § 253 Rn.40) und ohne das B dem erheblich entgegengetreten ist (vgl. Thomas/Putzo/Seiler, vor

§ 253 Rn.49) mit dem Hinweis auf den zur Gerichtsakte gereichten Arbeitsvertrag und die darin niedergelegte Entgeltabrede dargelegt haben. Den Klägervortrag dürfte B auch nicht mit der Behauptung substantiell in Frage gestellt haben, die Parteien hätten sich für September 2021 auf ein niedrigeres Entgelt geeinigt. Denn – anders als B meint – dürfte nicht K darzulegen und zu beweisen haben, dass die ursprüngliche Vereinbarung zu einem späteren Zeitpunkt nicht geändert worden ist; für seine Behauptung dürfte vielmehr nach allgemeinen Grundsätzen B darlegungs- und beweispflichtig sein (vgl. BGH NJW 1995, 49; Thomas/Putzo/Seiler, Vorb § 284 Rn.18, 24). *Eine solche Verteidigung – wie die des B – zielt nämlich regelmäßig darauf ab, der auf einen unstreitigen Sachverhalt gestützten Rechtsbehauptung des Prozessgegners die Grundlage zu entziehen, indem geltend gemacht wird, die ursprünglichen, diese Angaben tragenden Regelungen seien durch eine spätere Gestaltung abgelöst worden, mit der Folge, dass **derjenige, der diese Änderung zu seinen Gunsten nutzbar machen will, für ihre tatsächlichen Voraussetzungen die Beweislast trägt.*** Ausgehend davon dürfte B die von ihm behauptete Vertragsänderung schon nicht hinreichend substantiiert haben. Wenn – wie hier – die Höhe des Entgelts streitig ist, dürfte von demjenigen, der sich auf eine von der Vertragsurkunde abweichende Vereinbarung beruft, eine genaue Darstellung des Ablaufs und der Umstände der behaupteten Vertragsänderung zu erwarten sein. Dem dürfte der rudimentäre Vortrag des B (zumal ohne Beweisantritt) schon im Ansatz nicht genügen, während K zurecht darauf hinweisen dürfte, dass aus seiner Sicht kein vernünftiger Grund ersichtlich ist, warum er sich auf die behauptete Entgeltreduktion hätte einlassen sollen.

2. §§ 615 S. 1, 293 ff. BGB

K dürfte gegen B einen Anspruch auf Zahlung von **Annahmeverzugslohn** iHv 900,00 EUR brutto für die Zeit von **01.09.-15.09.2021** haben. Nach übereinstimmendem Parteivortrag war K im Monat September bis einschließlich 15.09.2021 zur Erbringung der Arbeitsleistung bereit und in der Lage. Diese dürfte er B auch ordnungsgemäß angeboten haben. Zwar hat K seine Arbeitsleistung der B **nicht tatsächlich angeboten**, § 294 BGB, sondern ab dem 01.09.2021 (unstreitig) täglich nur **wörtlich**, jedoch dürfte dies gem. § 295 S. 1 BGB ausreichend gewesen sein. Denn zur Bewirkung der Leistung des K dürfte noch eine Mitwirkungshandlung des B – nämlich die Zuweisung eines fahrbereiten Taxis – erforderlich gewesen sein (vgl. Palandt/Grüneberg, BGB, 80. Aufl. 2021, § 295 Rn.5). B hat die Arbeitsleistung des K auch **nicht angenommen**. Gem. § 615 S. 1 BGB dürfte er daher ohne Gegenleistung des K zur Zahlung der vereinbarten Bruttolohns für die Zeit 01.09.-15.09.2021 (1.800,00 EUR / 2) verpflichtet sein.

3. §§ 3 I 1, 8 I 1 EFZG

K dürfte darüber hinaus gegen B einen Entgeltfortzahlungsanspruch iHv 900,00 EUR brutto für die Zeit vom 16.09.-30.09.2021 haben. Eine Arbeitsleistung hat K nach übereinstimmendem Parteivortrag in dieser Zeit zwar nicht erbracht; aufgrund seiner **Arbeitsunfähigkeit** dürfte aber Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gem. § 3 I 1 EFZG geschuldet sein.

a) Anwendbarkeit, Allgemeine Voraussetzungen

*Das EFZG dürfte nach § 1 I EFZG sachlich und nach § 1 II EFZG persönlich anwendbar sein. Das Arbeitsverhältnis hatte darüber hinaus bereits 2015 begonnen, sodass die **vierwöchige Wartezeit** des § 3 III EFZG im Sinne der §§ 187 I, 188 I u. II BGB offensichtlich bereits geendet hatte. Ein **Verschulden des K an seiner Erkrankung** dürfte weder vorgetragen noch ersichtlich sein.*

b) Nichtbestehen der Arbeitsverhältnisses

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch fristlose Kündigung vom 16.09.2021 (**aa**) dürfte dem Entgeltfortzahlungsanspruch im konkreten Fall nicht entgegenstehen, da die Kündigung aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit des K ausgesprochen worden sein dürfte (**bb**).

aa) Wirksamkeit der Kündigung

Die **fristlose Kündigung**, die B gegenüber K am 16.09.2021 ausgesprochen hat, dürfte **wirksam** sein, da mangels rechtzeitiger Erhebung der Kündigungsschutzklage (**innen drei Wochen** ab Kündigungszugang) die materiell-rechtliche Präklusionswirkung des §§ 4 S. 1, 7, 13 I KSchG greifen dürfte. Die schriftliche Kündigung ist K am 16.09.2021 zugegangen, sodass die dreiwöchige Frist offensichtlich abgelaufen ist; nach eigenen Angaben ist er gegen die Kündigung auch bewusst nicht vorgegangen.

bb) Anlasskündigung iSd § 8 I 1 EFZG

Der Entgeltfortzahlungsanspruch dürfte aber über den **Kündigungszeitpunkt hinaus** fortbestehen, weil B **aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit** das Arbeitsverhältnis mit K gekündigt haben dürfte. Für § 8 I 1 EFZG dürfte es nicht darauf an, um welche **Art der Kündigung** (ordentlich oder außerordentlich) es sich handelt (vgl. MüKoBGB/Müller-Glöge, 8. Aufl. 2020, EFZG § 8 Rn.6).

(1) Mit § 8 I 1 EFZG soll dem Arbeitgeber die Möglichkeit genommen werden, sich mit einer Kündigung seiner Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung zu entziehen (vgl. Palandt/Weidenkaff, § 616 Rn.26). Ein Arbeitgeber kündigt dann aus Anlass der **Arbeitsunfähigkeit**, wenn diese **wesentliche Bedingung der Kündigung** ist. Der Begriff **aus Anlass** dürfte weit auszulegen sein. Es dürfte genügen, wenn die Kündigung ihre objektive Ursache und wesentliche Bedingung in der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers und diese den entscheidenden Anstoß für den Kündigungsentschluss gegeben hat; die Arbeitsunfähigkeit braucht nicht der alleinige Grund oder das tragende Motiv für die Kündigung zu sein (vgl. BAG NZA 2002, 899). Ob die Arbeitsunfähigkeit zu Bedingung der Kündigung geworden ist, dürfte anhand objektiver Umstände bei Ausspruch der Kündigung zu ermitteln sein. Die Anlassbezogenheit der Kündigung dürfte eine anspruchsbegründende Tatsache sein, sodass es K (der eine für ihn günstige Rechtsfolge herleiten will) obliegen dürfte, sie darzulegen und zu beweisen. Kündigt ein Arbeitgeber in **zeitlichem Zusammenhang mit der Krankmeldung** eines Arbeitnehmers oder der Anzeige der Fortdauer einer bekannten Arbeitsunfähigkeit, dürfte allerdings ein **Beweis des ersten Anscheins** dafür streiten, dass die Arbeitsunfähigkeit oder deren Fortdauer Anlass der Kündigung war (vgl. st. Rspr. BAG NJW 1981, 1061; vgl. allg. Thomas/Putzo/Seiler, § 286 Rn.13). Diesen Beweis des ersten Anscheins dürfte der Arbeitgeber nur dadurch **erschüttern können**, dass er Tatsachen vorträgt und erforderlichenfalls beweist, aus denen sich ergibt, dass andere Gründe seinen Kündigungsentschluss bestimmt haben. Für die Schlüssigkeit des Anspruchs dürfte demnach schon die Darlegung ausreichen, dass der Arbeitgeber **Kenntnis von der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit** hat und ein **enger zeitlicher Zusammenhang** zwischen der Arbeitsverhinderung und Kündigung besteht. Ohne Kenntnis dieser Rspr. vorauszusetzen, dürfte von den Prüflingen zu erwartet sein, dass sie anhand der allgemeinen Grundsätze und der Sachverhaltshinweise insoweit zu einem vertretbaren Ergebnis kommen.

(2) Nach übereinstimmendem Parteivortrag war K ab dem 16.09.2021 arbeitsunfähig erkrankt und hat dies B unmittelbar über seine Ehefrau angezeigt. Die Kündigung des B datiert auf denselben Tag und war K noch am 16.09.2021 zugegangen. Dies dürfte für die Schlüssigkeit des Anspruchs genügen. Diesen Indizienschluss dürfte B auch nicht durch ausreichenden Tatsachenvortrag (aus dem sich ergibt, dass andere Gründe seinen Kündigungsentschluss bestimmt haben) erschüttert haben. Soweit er geltend macht, die Kündigung sei deshalb erfolgt, weil K den Anforderungen seiner Arbeit nicht gewachsen sei und „Anfang 2021“ (mutmaßlich unter Alkoholeinfluss) einen Verkehrsunfall mit erheblichem Fremdschaden verursacht habe, verkennt B, dass bei § 8 I 1 EZFG – wie oben ausgeführt – maßgebend sein dürfte, was zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung, der entscheidende Anstoß war, und nicht ob in der Vergangenheit einmal ein Kündigungsgrund gegeben war, der aber nicht zum Ausspruch der Kündigung führte.

c) Dauer und Höhe der Entgeltfortzahlung

Die über die Kündigung hinausgehende zeitliche Erstreckung des Entgeltfortzahlungsanspruchs endet iSd § 3 I S. 1 EFZG **sechs Wochen** nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit (vgl. Palandt/Weidenkaff, § 616 Rn.26), mithin gem. den §§ 187 f. BGB mit Ablauf des 18.10.2021, sodass der Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit des K bis zum 30.09.2021 **vollständig umfasst** sein dürfte. *Die Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruches ergibt sich aus § 4 I EFZG. Hiernach hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit das ihm bei regelmäßiger Arbeitszeit zustehende Brutto-Arbeitsentgelt fortzuzahlen (sog. **modifiziertes Lohnausfallprinzip**, vgl. BAG BeckRS 2002, 30268057). Erhält ein Arbeitnehmer – wie hier – ein festes Monatsgehalt, so dürfte dieses grundsätzlich auch im Krankheitsfalle fortzuzahlen sein. Da K hier die Hälfte des Monats arbeitsunfähig war, dürfte sich ein Betrag in Höhe von 900,00 EUR ergeben.*

4. §§ 280 I, II, 286 I, 288 I 2, 291 BGB

Rechtshängigkeitszinsen dürften ab dem 23.10.2021 (analog § 187 BGB) geschuldet sein.

E. Tenorierungsvorschlag

1. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.800,00 EUR brutto nebst Zinsen iHv 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 23.10.2021 zu zahlen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

*Von einer Kostenentscheidung, der Festsetzung des Streitwertes (§ 61 ArbGG) und der Entscheidung über die Zulassung der Berufung (§ 64 ArbGG) ist nach dem Bearbeitungsvermerk abzusehen. Arbeitsgerichtliche Urteile enthalten gemäß § 62 I S. 1 ArbGG grundsätzlich **keinen Ausspruch zur vorläufigen Vollstreckbarkeit**, da sich diese direkt aus genannter Norm ergibt*