

Hessisches Landesarbeitsgericht 11. Kammer

11 Sa 296/06

14.06.2007

Leitsatz

1. Verlegt der Arbeitgeber die gesamte Betriebsstätte an einen anderen Ort, hat er die individualvertraglichen Grenzen hinsichtlich des Orts der Arbeitsleistung zu beachten.
2. Bei einer Entfernung zwischen alter und neuer Betriebsstätte von 270 Kilometern gibt es keine allgemeine Folgepflicht des Arbeitnehmers und keine entsprechende Weisungsbefugnis des Arbeitgebers.

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Offenbach, 22. Dezember 2005, Az: 3 Ca 72/05, Urteil

Tenor

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Offenbach am Main vom 22. Dezember 2005 - 3 Ca 72/05 - wird als unzulässig verworfen, soweit es die Verurteilung der Beklagten zur Erteilung eines Zeugnisses und zur Zahlung von Aufwendungsersatz in Höhe von €163,80 brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 18. August 2005 betrifft.

Im Übrigen wird auf die Berufung der Beklagten das Urteil teilweise abgeändert, hinsichtlich eines Urlaubsgeldes in Höhe von €587,29 brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 18. August 2005; insoweit wird die Klage gleichfalls abgewiesen.

Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.

Von den Kosten des Rechtsstreits erster Instanz hat die Klägerin 40 % und die Beklagte 60 % zu tragen.

Die Kosten des Rechtsstreits zweiter Instanz hat die Beklagte zu tragen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten im Berufungsverfahren noch über Ansprüche der Klägerin auf Zahlung von Vergütung und Aufwendungsersatz sowie Erteilung eines Arbeitszeugnisses.

2

Anstelle des Tatbestandes wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils mit den nachfolgenden Ergänzungen Bezug genommen, § 540 Abs. 1 Nr. 1 ZPO. Die am 20. September 1968 geborene, verheiratete Klägerin, deren Ehemann tagsüber berufstätig ist, hat zwei am 3. April 1999 und 20. Februar 2002 geborene Kinder. Die Klägerin wurde mit Beginn des Arbeitsverhältnisses auf Grundlage des Arbeitsvertrages der Parteien vom 13. Juli 1988 (Bl. 11 bis 13 d. A.) bis zum Beginn der Elternzeit im April 1999 ununterbrochen in der Personalabteilung der Beklagten in A beschäftigt. Die Klägerin bot der Beklagten mit anwaltlichem Schreiben vom 16. Dezember 2004 (Bl. 134 und 135 d. A.) sowie vom 12. Januar 2005 (Bl. 29 und 30 d. A.) ihre Arbeitsleistung für die Zeit nach der bis 20. Februar 2005 andauernden Elternzeit an. Die Beklagte forderte mit Schreiben vom 25. Februar 2005 (Bl. 88 d. A.), 11. März 2005 (Bl. 89 d. A.), 24. März 2005 (Bl. 90 d. A.), 12. April 2005 (Bl. 91 d. A.), 27. Mai 2005 (Bl. 92 d. A.) und 29. Juni 2005 (Bl. 93 d. A.) die Klägerin ohne Erfolg zu einzelnen Arbeitseinsätzen von jeweils nicht mehr als zweiwöchiger Dauer in B auf, um in der dortigen Personalabteilung „Arbeitsspitzen“ abdecken zu können. Die Klägerin ihrerseits legte der Beklagten für die Zeiträume 4. bis 17. März 2005, 21. bis 24. März 2005, 29. März bis 1. April 2005, 5. April bis 8. April 2005 und 18. bis 21. April 2005 von größtenteils unterschiedlichen Ärzten ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor. Für die Zeit vom 12. bis 14. April 2005 legte die Klägerin der Beklagten eine „Ärztliche Bescheinigung für den Bezug von Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes“ des Arztes Dr. C vor.

3

Das Arbeitsgericht Offenbach am Main hat mit einem am 22. Dezember 2005 verkündeten, der Beklagten am 20. Januar 2006 zugestellten Urteil - 3 Ca 72/05 (Bl. 58 - 63 d. A.) - die Klage hinsichtlich der von der Beklagten zum 31. Juli 2005 ausgesprochenen Kündigung vom 24. Februar 2005 abgewiesen und die Beklagte im Übrigen verurteilt, an die Klägerin an Vergütung für die Zeit vom 21. Februar 2005 bis 31. Juli 2005 insgesamt €13.145,37 brutto nebst Zinsen und an Aufwendungsersatz €163,80 brutto nebst Zinsen zu zahlen sowie der Klägerin ein Zeugnis zu erteilen, das sich auf Art und Dauer sowie Verhalten und Leistung während des Arbeitsverhältnisses erstreckt. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, das Arbeitsverhältnis der Parteien sei durch die Kündigung der Beklagten zum 31. Juli 2005 beendet worden, da die Klägerin ihre Kündigungsschutzklage nicht innerhalb der Frist von drei Wochen nach Kündigungszugang erhoben habe. Bis dahin stehe der Klägerin für die Zeit nach Rückkehr aus der Elternzeit ab 21. Februar 2005 bis zum 31. Juli 2005 die vertragsgemäße Vergütung zu, denn die Beklagte habe sich mit der Annahme der Dienste der Klägerin in Verzug befunden. Bis zum Ablauf der Kündigungsfrist sei die Klägerin nicht zur Arbeitsleistung in B verpflichtet gewesen. Zudem könne die Klägerin von der Beklagten auch Zahlung des geltend gemachten

Urlaubsgeldes für 16 Werktage in Höhe von €1000,00 brutto und des Aufwendungsersatzes in Höhe von €163,80 brutto verlangen, da die Beklagte diesen Ansprüchen nicht entgegengetreten sei. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen. Gegen dieses Urteil hat die Beklagte am 15. Februar 2006 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist auf rechtzeitigen Antrag hin bis 18. April 2006 am 13. April 2006 begründet.

4

Die Beklagte ist der Ansicht, die Klägerin sei, da man eine Vereinbarung über einen bestimmten Einsatzort nicht getroffen habe, bereits während der Kündigungsfrist zur Erbringung der Arbeitsleistung in B verpflichtet gewesen. Jedenfalls sei ihr ein Arbeitseinsatz in B zumutbar gewesen. Weiterhin sei der Beweiswert der von der Klägerin vorgelegten fünf Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen aufgrund der vorliegenden Umstände erschüttert. Kein Anspruch der Klägerin auf Entgelt bestehe auch für den Zeitraum der Erkrankung eines ihrer Kinder vom 12. bis zum 14. April 2005. Hier müsse die Klägerin einen Antrag auf Bezug von Krankengeld stellen. Schlussendlich stehe der Klägerin für das Jahr 2005 kein Anspruch auf Zahlung eines Urlaubsgeldes in Höhe der erstinstanzlich zuerkannten €1.000,00 brutto zu, sondern es ergebe sich nach den einschlägigen tariflichen Regelungen ein Anspruch allenfalls in Höhe von €413,00 brutto.

5

Die Beklagte beantragt,

6

das Urteil des Arbeitsgerichts Offenbach am Main vom 22. Dezember 2005 - 3 Ca 72/05 - abzuändern, soweit es der Klage stattgegeben hat, und die Klage abzuweisen.

7

Die Klägerin beantragt,

8

die Berufung zurückzuweisen.

9

Sie verteidigt das angefochtene Urteil.

10

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze und deren Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

11

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Offenbach am Main vom 22. Dezember 2005 - 3 Ca 72/05 - ist nur zum Teil zulässig.

12

Zunächst ist das Rechtsmittel als Berufung nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes statthaft, §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 2 lit. b ArbGG.

13

Die Berufung der Beklagten ist jedoch gem. § 522 Abs. 1 ZPO als unzulässig zu verwerfen, soweit sie sich gegen die Verurteilung der Beklagten zur Erteilung eines Zeugnisses und zur Zahlung von Aufwendungsersatz in Höhe von €163,80 brutto nebst Zinsen richtet. Insofern liegt keine den Berufungsantrag deckende Berufungsbegründung vor, § 520 Abs. 3 Satz 2 ZPO. Betrifft das angefochtene Urteil mehrere verschiedene Ansprüche, muss eine hiergegen gerichtete Berufung grundsätzlich auf jeden Streitgegenstand eingehen. Anderenfalls ist sie nur hinsichtlich der Streitgegenstände zulässig, auf die sie sich bezogen hat, sofern nicht das Bestehen der übrigen Streitgegenstände auf diesen beruht (BAG, Urteil vom 20. Juli 1989 - 2 AZR 114/87, AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Sicherheitsbedenken = EzA § 2 KSchG Nr. 11; vom 2. April 1987 - 2 AZR 418/86, AP Nr. 96 zu § 626 BGB = EzA § 626 n. F. BGB Nr. 108). Diesen Anforderungen genügt die Berufungsbegründung der Beklagten nicht in Bezug auf alle Streitgegenstände, obwohl sie in zulässiger Weise unbeschränkt eingelegt worden ist. Die Berufungsbegründung enthält keinerlei Ausführungen dazu, soweit die angegriffene Entscheidung der Klägerin den geltend gemachten Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses und auf Zahlung von Aufwendungsersatz in Höhe von €163,80 brutto nebst Zinsen zuspricht. Sie ist daher im Hinblick auf diese Streitgegenstände unzulässig, denn diese hängen nicht von den übrigen Klageansprüchen ab.

14

Soweit die Beklagte die Berufung ausreichend begründet hat, ist sie auch im Übrigen zulässig, insbesondere form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1 ArbGG; 519, 520 Abs. 1, 3 und 5 ZPO.

II.

15

In der Sache hat die Berufung, soweit zulässig, nur insoweit Erfolg, als die Beklagte zur Zahlung eines über €412,71 brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 18. August 2005 hinausgehenden tariflichen Urlaubsgeldes in Höhe von weiteren €587,29 brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 18. August 2005 verurteilt worden ist. Im Übrigen sind die Zahlungsansprüche der Klägerin begründet und die Klägerin kann von der Beklagten an Vergütung, Krankenvergütung und tariflichem Urlaubsgeld

Zahlung eines Betrages in Höhe von insgesamt €12.145,37 brutto nebst Zinsen verlangen. In dieser Hinsicht folgt das Berufungsgericht dem angefochtenen Urteil, macht sich dessen Gründe zu Eigen und verweist zur Vermeidung von Wiederholungen auf diese (Seite 5 bis 8 des angefochtenen Urteils, Bl. 60 - R bis 62 d. A.). Auf das Vorbringen der Beklagten in der Berufungsinstanz ist ergänzend wie folgt einzugehen:

16

1. Zutreffend hat das Arbeitsgericht der Klägerin gegen die Beklagte Vergütungsansprüche für die Zeit vom 21. Februar 2005 bis 31. Juli 2005 in - von der Beklagten nicht bestrittener - Höhe von insgesamt €12.145,37 brutto nebst Zinsen zugesprochen. Der Anspruch der Klägerin gegen die Beklagte beruht auf §§ 611 Abs. 1, 615 Satz 1 BGB.

17

a) Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestand im Zeitraum 21. Februar 2005 bis 31. Juli 2005 unverändert. Die Klägerin leistete zwar keine Arbeit. Sie hat die Arbeitsleistung gegenüber der Beklagten aber so, wie sie zu bewirken war, mit anwaltlichem Schreiben vom 16. Dezember 2004 und 12. Januar 2005 angeboten. Diese wörtlichen Angebote jedenfalls genügten, da es Sache der Beklagten gewesen wäre, der Klägerin einen Arbeitsplatz in A zur Verfügung zu stellen, § 295 BGB. Die Beklagte hat die angebotene Leistung nicht angenommen, § 293 BGB.

18

Der von der Beklagten angebotene Arbeitsplatz in B war hingegen nicht vertragsgemäß. Zwar hat die Beklagte zutreffend darauf hingewiesen, dass der Arbeitsvertrag der Parteien vom 13. Juli 1988 keine ausdrückliche Festlegung des Arbeitsortes enthält. Allerdings vereinbarten die Parteien ausdrücklich auch keinen Versetzungsvorbehalt, insbesondere nicht in örtlicher Hinsicht. Enthält der Arbeitsvertrag keine ausdrückliche Vereinbarung zum Ort der Arbeitsleistung, ist der Vertrag nach §§ 133, 157 BGB nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte auszulegen (HWK/Lembke § 106 GewO Rz. 27). Dabei sind alle Begleitumstände zu würdigen, die von Bedeutung sind, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat und wie der Empfänger diese Erklärung verstanden hat oder verstehen musste (BAG, Urteil vom 29. Oktober 1997 - 5 AZR 573/96, AP Nr. 51 zu § 611 BGB Direktionsrecht = EzA § 611 BGB Direktionsrecht Nr. 19). Dies führt vorliegend zu dem Ergebnis, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin örtlich auf den (früheren) Sitz der Zentrale in A bezogen war und die Klägerin ausschließlich dort, wie in den nachfolgenden über 10 Jahren bis zum Beginn der Elternzeit auch tatsächlich geschehen, ihre Arbeitsleistung zu erbringen hatte. Hierfür spricht auch, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich auf einen stabilen Arbeitsort angewiesen ist, da der Wechsel des Beschäftigungsortes - was hier aufgrund der persönlichen familiären Situation der Klägerin zu erwarten sein dürfte - für ihn erhebliche Konsequenzen hat (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 8. Juli 2003 - 5 Sa 227/03, n. v., juris, m. w. N.). An diesem Ergebnis ändert nichts, dass die Beklagte ihre gesamte Zentrale einschließlich der Personalabteilung von A nach B verlegt hat. Auch in diesem Fall sind die individualvertraglichen Grenzen hinsichtlich des Orts der Arbeitsleistung zu beachten. Nach zutreffender Ansicht gibt es keine

allgemeine Folgepflicht des Arbeitnehmers und eine entsprechende Weisungsbefugnis des Arbeitgebers unabhängig von der Entfernung zwischen alter und neuer Betriebsstätte (HWK/Lembke § 106 GewO Rz. 30 m. w. N.). Dies gilt für das Berufungsgericht jedenfalls dann, wenn - wie hier - zwischen altem und neuem Arbeitsort eine Entfernung von 270 km liegt. Daher war das gesetzliche Direktionsrecht der Beklagten zur Änderung des Arbeitsortes nach § 106 Satz 1 GewO aufgrund der erfolgten Festlegung von A als Ort zur Erbringung der Arbeitsleistung eingeschränkt.

19

Unter Berücksichtigung dessen befand sich die Beklagte nach Ende der Elternzeit der Klägerin ab dem 21. Februar 2005 bis einschließlich 31. Juli 2005 in Annahmeverzug. Die Klägerin war auch in der Lage, die Leistung zu bewirken, § 297 BGB.

20

b) Die Klägerin hat einen Erwerb durch anderweitige Verwendung ihrer Arbeitskraft auch nicht böswillig unterlassen, § 615 Satz 2 BGB. Der Klägerin war aufgrund ihrer persönlichen familiären Umstände die Aufnahme einer Arbeit in B nicht zumutbar.

21

Nach § 615 Satz 2 BGB muss sich der Arbeitnehmer den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er zu erwerben böswillig unterlässt. Diese Bestimmung ist inhaltsgleich mit § 11 Satz 1 Nr. 2 KSchG (BAG, Urteil vom 11. Oktober 2006 - 5 AZR 754/05, AP Nr. 119 zu § 615 BGB = EzA § 615 BGB 2002 Nr. 18). Beide Bestimmungen stellen darauf ab, ob dem Arbeitnehmer nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) sowie unter Beachtung des Grundrechts auf freie Arbeitsplatzwahl (Art. 12 GG) die Aufnahme einer anderweitigen Arbeit zumutbar ist. Eine Anrechnung kommt dabei auch in Betracht, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit bei dem Arbeitgeber besteht, der sich mit der Annahme der Dienste des Arbeitnehmers in Verzug befindet. Maßgebend sind die Umstände des Einzelfalls. Die Unzumutbarkeit der Arbeit kann sich unter verschiedenen Gesichtspunkten ergeben. Sie kann ihren Grund in der Person des Arbeitgebers, der Art der Arbeit oder den sonstigen Arbeitsbedingungen haben. Auch vertragsrechtliche Umstände sind zu berücksichtigen. Demgegenüber kann nicht auf die Zumutbarkeitskriterien des § 121 SGB III abgestellt werden (BAG, Urteil vom 7. Februar 2007 - 5 AZR 411 /06, AP Nr. 12 zu § 615 BGB Böswilligkeit). Böswillig handelt der Arbeitnehmer, dem ein Vorwurf daraus gemacht werden kann, dass er während des Annahmeverzugs trotz Kenntnis aller objektiven Umstände vorsätzlich untätig bleibt oder die Aufnahme der Arbeit bewusst verhindert (BAG, Urteil vom 11. Januar 2006 - 5 AZR 125/05, AP Nr. 113 zu § 615 BGB = EzA BGB 2002 § 615 Nr. 11).

22

Bietet der Arbeitgeber, wie hier, objektiv vertragswidrige Arbeit an, sind im Hinblick auf § 615 Satz 2 BGB die Art dieser Arbeit und die sonstigen Arbeitsbedingungen im Vergleich zu der bisherigen Arbeit zu prüfen (BAG, Urteil vom 7. Februar 2007, a.a.O., ebd.). Das Maß der gebotenen Rücksichtnahme beim Arbeitgeber hängt regelmäßig davon ab, aus welchen Gründen er keine vertragsgemäße Arbeit anbietet.

Das hat der Arbeitgeber darzulegen. Bestehen für die Änderung dringende Gründe, denen nicht von vorneherein eine Billigung versagt werden kann, handelt der Arbeitnehmer nicht rücksichtsvoll, wenn er die Arbeit alleine deswegen ablehnt, weil sie nicht vertragsgemäß ist, und er deshalb ohne Erwerb bleibt. Die beiderseitigen Gründe für die Zuweisung bzw. Ablehnung der neuen Arbeit sind zu benennen und sodann gegeneinander abzuwägen. Bei einem Irrtum des Arbeitgebers über die Vertragsmäßigkeit ist auch die Vertretbarkeit seines Standpunktes zu berücksichtigen (BAG, Urteil vom 7. Februar 2007, a.a.O., ebd., unter ausdrücklicher Aufgabe der früheren Rechtsprechung: BAG, Urteil vom 3. Dezember 1980 - 5 AZR 477/78, AP Nr. 4 zu § 615 BGB Böswilligkeit = EzA § 615 BGB Nr. 39).

23

Dies alles vorausgeschickt, hat die Klägerin einen Erwerb durch anderweitige Verwendung ihrer Arbeitskraft nicht böswillig unterlassen. Das ergibt die gebotene Abwägung der beiderseitigen Interessen. Zwar ist der Beklagten einzuräumen, dass sie nach zuvor erfolgter Verlegung ihrer Zentrale von A nach B die Klägerin nach Rückkehr aus der Elternzeit ab dem 21. Februar 2005 vertragsgemäß nicht mehr beschäftigen konnte. Dieser Umstand traf die Beklagte allerdings nicht überraschend. Vielmehr bestand für die Beklagte die Möglichkeit, rechtzeitig gegenüber der Klägerin unter Einhaltung der einschlägigen Kündigungsfrist und Beachtung des Sonderkündigungsschutzes gem. § 18 BErzGG eine Änderungskündigung mit dem Angebot auszusprechen, ihre Arbeitsleistung - nach Beendigung der Elternzeit - zukünftig in B zu erbringen. Auch hätte die Beklagte bei genauerer Prüfung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen erkennen müssen, dass sie die Klägerin ohne Änderung der getroffenen Vereinbarungen durch Ausübung des Direktionsrechts nicht zur zukünftigen Erbringung der Arbeitsleistung in B verpflichten konnte. Nichtsdestotrotz wurde die Beklagte erst rund ein Jahr nach dem Umzug ihrer Verwaltung tätig, nachdem sich die Klägerin zuvor Ende des Jahres 2004 bei ihr gemeldet und mit anwaltlichem Schreiben vom 16. Dezember 2004 ihre Arbeitsleistung angeboten hatte. Demgegenüber ist die verheiratete Klägerin, deren Ehemann tagsüber berufstätig ist, Mutter zweier kleiner Kinder, die am 3. April 1999 und am 20. Februar 2002 geboren sind. Die beiden Kinder waren im hier fraglichen Zeitraum demnach fünf, dann sechs und drei Jahre alt. Zudem liegt der Wohnort der Klägerin in D rund 270 km von B entfernt und die durchschnittliche Fahrzeit mit dem PKW beträgt einfache Strecke rund 2 ½ Stunden. Eine Tätigkeit der Klägerin in B mit täglicher Hin- und Rückfahrt von bzw. nach D kam vor diesem Hintergrund nicht in Betracht. Gleiches gilt für eine Tätigkeit der Klägerin in B mit Übernachtung unter der Woche. Die dargestellte familiäre Situation der Klägerin mit einem tagsüber berufstätigen Ehemann und zwei kleinen Kindern lässt eine berufliche Abwesenheit der Klägerin über Nacht auch an nur einigen Tagen der Woche nicht zu. Dies alles berücksichtigt, überwiegen die Interessen der Klägerin an der Ablehnung eindeutig die Interessen der Beklagten an der Zuweisung von Arbeit in B während des Laufs der Kündigungsfrist. Demzufolge war die Aufnahme der mit Schreiben der Beklagten vom 25. Februar 2005, 11. März 2005, 24. März 2005, 12. April 2005, 27. Mai 2005 und 29. Juni 2005 angewiesenen Arbeit in B für die Klägerin unzumutbar.

24

c) Soweit es die Entgeltansprüche für die Zeiträume vom 4. bis 17. März 2005, 21. bis 24. März 2005, 29. März bis 1. April 2005, 5. bis 8. April 2005 und 18. bis 21. April

2005 betrifft, stehen diese der Klägerin gegen die Beklagte wegen mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit gem. § 15 Ziff. 4 Satz 1 des einzelvertraglich in Ziffer 8 des Arbeitsvertrages der Parteien vom 13. Juli 1988 in Bezug genommenen Manteltarifvertrages für den Einzel- und Versandhandel des Landes Hessen in der Fassung vom 24. Juli 2003 zu.

25

Der Arbeitnehmer hat die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen (BAG, Urteil vom 1. Oktober 1997 - 5 AZR 726/96, AP Nr. 5 zu § 5 EFZG = EzA § 5 EFZG Nr. 5; vom 19. Februar 1997 - 5 AZR 83/96, AP Nr. 4 zu § 3 EFZG = EzA § 3 EFZG Nr. 2). In der Regel führt der Arbeitnehmer diesen Nachweis gegenüber dem Arbeitgeber, wie auch vor dem Gericht, durch die Vorlage einer förmlichen ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG. Die ordnungsgemäß ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist der gesetzlich ausdrücklich vorgesehene und insoweit wichtigste Beweis für das Vorliegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. Einer solchen Bescheinigung kommt ein hoher Beweiswert zu. Dies ergibt sich aus der Lebenserfahrung. Der Tatrichter kann normalerweise den Beweis, dass eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt, als erwiesen ansehen, wenn der Arbeitnehmer im Rechtsstreit eine solche Bescheinigung vorlegt (BAG, Urteil vom 19. Februar 1997, a.a.O., ebd.). Bestreitet der Arbeitgeber trotz der vorgelegten ordnungsgemäß erteilten ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, muss er den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern. Dies ist dann der Fall, wenn ernsthafte Zweifel am Bestehen der Arbeitsunfähigkeit dargelegt werden. Der Beweiswert der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann erschüttert werden durch Umstände im Zusammenhang mit der Bescheinigung selbst, durch das Verhalten des Arbeitnehmers vor der Erkrankung und durch das Verhalten des Arbeitnehmers während der bescheinigten Dauer der Arbeitsunfähigkeit (LAG Hamm, Urteil vom 10. September 2003 - 18 Sa 721/03, LAGE § 5 EFZG Nr. 8).

26

Unter Berücksichtigung der vorgenannten Grundsätze sind vorliegend keine Zweifel am Bestehen der Arbeitsunfähigkeit begründet. Es steht vorliegend nicht in Streit, dass die Klägerin der Beklagten für die fünf Zeiträume ihrer Abwesenheit im April und Mai 2005 jeweils ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG vorgelegt hat. Auch wenn diese fünf Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen größtenteils von verschiedenen Ärzten ausgestellt wurden und die Krankheitszeiträume wiederum in zeitlicher Nähe zu den schriftlichen Aufforderungen der Beklagten an die Klägerin zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung in B lagen, widersprechen diese - unstreitigen - Umstände alleine für sich noch nicht der Lebenserfahrung und begründen für das Berufungsgericht noch keine ernsthaften Zweifel an der Richtigkeit dieser Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Dies gilt nicht zuletzt deshalb, da die Beklagte die Klägerin auch noch mit Schreiben vom 27. Mai 2005 und 29. Juni 2005 zur Arbeitsleistung in B aufgefordert hat, ohne dass es in zeitlicher Nähe hierzu zur Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen durch die Klägerin gekommen wäre. Andere Tatsachen, die ernsthafte Zweifel an der Richtigkeit dieser ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen begründen könnten, hat die Beklagte hingegen nicht vorgetragen.

27

d) Soweit es weiter den Entgeltanspruch für die Zeit vom 12. bis 14. April 2005 anbelangt, steht dieser der Klägerin gegen die Beklagte wegen Pflege eines erkrankten Kindes gem. § 616 Abs. 1 Satz BGB zu. Entgegen der Ansicht der Beklagten kann die Klägerin für diese Zeit kein Krankengeld gem. § 45 SGB V beanspruchen. Gem. § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V ruht der Anspruch auf Krankengeld, soweit und solange Versicherte beitragspflichtiges Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erhalten; das Krankengeld hat lediglich Entgeltersatzfunktion (ErfK/Rolfs, 7. Aufl., § 49 SGB V Rz. 3 ff.; HWK/Krause § 616 BGB Rz. 42).

28

e) Die Entgeltforderungen der Klägerin für die Zeit vom 20. Februar 2005 bis 31. Juli 2005 sind in Höhe eines Betrages von €5.270,63 brutto ab dem 13. Juni 2005, in Höhe eines weiteren Betrages von 4.583,16 ab dem 18. August 2005 und in Höhe eines weiteren Betrages von €2.291,58 ab dem 8. September 2005 mit jeweils fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gesetzlich zu verzinsen, §§ 291, 288 Abs. 1 BGB. Auch wenn die Zustellung der klageerweiternden Schriftsätze der Klägerin vom 25. Mai 2005 bereits in der Güteverhandlung vom 31. Mai 2005 (Bl. 21 d. A.) und vom 26. Juli 2005 ausweislich des Empfangsbekennnisses (Bl. 45 d. A.) bereits am 12. August 2005 erfolgte, ist eine Abänderung zum Nachteil der Beklagten als Berufungsführerin prozessual nicht zulässig, § 528 ZPO.

29

2. Hingegen steht der Klägerin gegen die Beklagte kein Anspruch auf Zahlung eines über €412,71 brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 18. August 2005 hinausgehenden tariflichen Urlaubsgeldes zu. In Höhe von €587,29 brutto nebst Zinsen ist das Urteil des Arbeitsgerichts daher abzuändern und die Klage gleichfalls abzuweisen.

30

Die Beklagte ist verpflichtet, der Klägerin gemäß Ziffer 3.3 des Arbeitsvertrages der Parteien vom 13. Juli 1988 ein tarifliches Urlaubsgeld laut Tarifvertrag zu zahlen. Das Urlaubsgeld für das Jahr 2005 beläuft sich allerdings nicht in Höhe des von der Klägerin eingeklagten und vom Arbeitsgericht zugesprochenen Betrages von € 1.000,00 brutto. Nach § 3 Ziff. 1 lit. a des einschlägigen Tarifvertrages über Sonderzahlung (Urlaubsgeld und Sonderzuwendung) für die Arbeitnehmer/innen im Einzel- und Versandhandel des Landes Hessen in der Fassung vom 2. Dezember 1997 (TV Sonderzahlung) beträgt das Urlaubsgeld ab 1. Januar 2000 50 % des Endgehaltes der Gehaltsgruppe B I (Verkäufer/in) des Gehaltstarifvertrages des Einzelhandels in Hessen, der am 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres gilt. Gemäß § 3 Beschäftigungsgruppe B Gehaltsgruppe I a) des Lohntarifvertrages für den Einzel- und Versandhandel des Landes Hessen in der Fassung vom 23. Juli 2003 belief sich das Endgehalt der Gehaltsgruppe B I (Verkäufer/in) am 1. Januar 2005 auf €1.981,00 brutto, so dass sich ein tariflicher Anspruch auf Urlaubsgeld für das ganze Jahr 2005 in Höhe von €990,50 brutto ergibt. Weiter sieht § 3 Ziff. 2 lit. a TV Sonderzahlung vor, dass im Urlaubsjahr eintretende und ausscheidende Anspruchsberechtigte Anspruch auf soviel Zwölftel des Urlaubsgeldes haben, wie sie im laufenden

Urlaubsjahr volle Kalendermonate im Betrieb bzw. Unternehmen tätig sind. Nach Ende ihrer bis zum 19. Februar 2005 andauernden Elternzeit war die Klägerin bis zu ihrem Ausscheiden mit Ablauf des 31. Juli 2005 insgesamt fünf volle Monate im Jahr 2005 für die Beklagte tätig. Unter Berücksichtigung dessen steht der Klägerin gegen die Beklagte für das Jahr 2005 ein anteiliger Anspruch auf Urlaubsgeld für fünf Monate in Höhe von insgesamt €412,71 brutto zu.

31

Die Forderung der Klägerin ist ab dem 18. August 2005 mit fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gesetzlich zu verzinsen, §§ 291, 288 Abs. 1 BGB. Auch wenn, wie oben bereits ausgeführt, die Zustellung des klageerweiternden Schriftsatzes der Klägerin vom 26. Juli 2005 ausweislich des Empfangsbekennnisses (Bl. 45 d. A.) bereits am 12. August 2005 erfolgte, ist eine Abänderung zum Nachteil der Beklagten als Berufungsführerin prozessual nicht zulässig, § 528 ZPO.

III.

32

Die Kosten der ersten Instanz sind zwischen den Parteien entsprechend dem Maß ihres Obsiegens und Unterliegens zu teilen, § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Die Kosten der Berufung sind der Beklagten alleine aufzuerlegen, da die klägerische Zuvielforderung an Urlaubsgeld verhältnismäßig geringfügig war, § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. Für die Zulassung der Revision ist kein gesetzlicher Grund ersichtlich, § 72 Abs. 2 ArbGG. Die bisher entwickelten Rechtsprechungsgrundsätze reichen für die Bewertung des vorliegenden Falles aus und bedürfen insoweit keiner Fortentwicklung.

Hinweis: Die Entscheidung wurde von den Dokumentationsstellen der hessischen Gerichte ausgewählt und dokumentiert. Darüber hinaus ist eine ergänzende Dokumentation durch die obersten Bundesgerichte erfolgt.