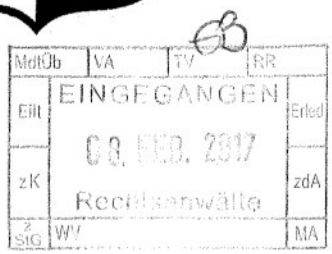
Ausfertigung

Arbeitsgericht Neumünster

Aktenzeichen: 3 Ca [redacted] d/16
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 01.02.2017
gez. [redacted]
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



Urteil
Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

[redacted] **- Kläg. -**

Proz.-Bev.: Rechtsanwälte Dr. Kluge, Fischer-Lange
Schiffgraben 17, 30159 Hannover

gegen

[redacted] **- Bekl. -**

Proz.-Bev.: [redacted]

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Neumünster
auf die mündliche Verhandlung vom 01.02.2017
durch die Direktorin des Arbeitsgerichts [redacted] als Vorsitzende
und d. ehrenamtlichen Richter [redacted] als Beisitzer
und d. ehrenamtlichen Richter [redacted] als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.000,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.10.2016 und weitere 40,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 28.10.2016 zu zahlen.

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ein Arbeitszeugnis zu erteilen, dessen Angaben sich auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis erstrecken.

Die Kosten des Rechtsstreits werden der Beklagten auferlegt.

Der Streitwert beträgt 3.340,00 €.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann d. Bekl. Berufung einlegen,

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

   Der Berufungskläger hat gegebenenfalls den Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen.

   Die Einlegung der Berufung hat **binnen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim **Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Deliusstraße 22, 24114 Kiel** zu erfolgen.

   Die Einreichung eines Schriftsatzes ist elektronisch nur mit qualifizierter Signatur und nur über das EGVP wirksam (EGVP = Elektronisches Gerichts- und Verwaltungspostfach; www.egvp.de).

   Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten.

   Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, **binnen zwei Monaten** nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

   Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein.

   An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

   Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen.

2. Für d. Kläg. ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Tatbestand

Die Parteien streiten um Vergütungsansprüche des Klägers.

Der Kläger war vom [redacted] und bis zum [redacted] bei der Beklagten als Heimleiter beschäftigt im [redacted]. Für seine Tätigkeit erhielt der Kläger zuletzt eine monatliche Vergütung von [redacted] € brutto zuzüglich der Privatnutzung eines Dienstwagens. Mit Schreiben vom [redacted] (Ablichtung Blatt 31 der Akte bat der Kläger die Beklagte um Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zum [redacted]; mit weiterem Schreiben vom [redacted] (Ablichtung Blatt 32 der Akte) übersandte der Kläger der Beklagten einen von ihm unterzeichneten Aufhebungsvertrag (Ablichtung Blatt 33 und 34 der Akte), der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum [redacted] vorsah und der von Beklagtenseite nicht unterzeichnet wurde. Die Beklagte ihrerseits übersandte dem Kläger mit Anschreiben vom [redacted] (Ablichtung Blatt 35 der Akte) den Entwurf einer Aufhebungsvereinbarung zum Ablauf des [redacted] (Ablichtung Blatt 36und 37 der Akte) sowie eine Verschwiegenheitserklärung (Ablichtung Blatt 38 der Akte), die wiederum vom Kläger nicht unterzeichnet wurden. Der Kläger kündigte mit Schreiben vom [redacted] (Ablichtung Blatt 9 und 39 der Akte) das Arbeitsverhältnis zum [redacted] und bat zugleich um Erteilung eines qualifizierten berufsfördernden Arbeitszeugnisses. Die Beklagte bestätigte dem Kläger den Eingang der Kündigung mit Schreiben ihrer späteren Prozessbevollmächtigten vom [redacted] (Ablichtung Blatt 10 und 11 bzw. Blatt 40 und 41 der Akte), teilte dem Kläger mit, dass er weiterhin unwiderruflich unter Anrechnung von etwaigen Urlaubsansprüchen von der Arbeitsleistung bis zum [redacted] freigestellt sei, und wies ferner darauf hin, dass es dem Kläger bis zu diesem Zeitpunkt untersagt sei, eine andere Beschäftigung ohne ausdrückliche Genehmigung der Beklagten auszuüben. Die Beklagte wies mit diesem Schreiben nochmals auf die Verschwiegenheitspflicht des Klägers hin und forderte ihn auf, die ihm bereits übersandte Verschwiegenheitserklärung unterschrieben zurückzusenden. Vergütung

zahlte die Beklagte für den Monat September 2016 nicht; ein Arbeitszeugnis hat der Kläger bislang nicht erhalten.

Der Kläger verlangt von der Beklagten Vergütungszahlung für den halben Monat September 2016 und verweist darauf, dass die Beklagte für diesen Monat lediglich den Sachbezug der Dienstwagennutzung abgerechnet und in der Abrechnung angegeben habe, „Unterbrechung: 01. bis 15.09.2016 Unbezahlte Freizeit". Der Kläger bestreitet den Vorwurf einer Konkurrenztätigkeit; sein neues Arbeitsverhältnis habe er erst nach Ablauf der Kündigungsfrist begonnen. Da die Beklagte mit der Zahlung der Vergütung im Verzug sei, könne er, der Kläger, auch die Verzugspauschale gemäß § 288 Abs. 5 BGB in Höhe von 40 € verlangen. Der Kläger fordert nunmehr auch noch Erteilung des Zeugnisses.

Der Kläger beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 3.000,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.10.2016 und weitere 40,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,

2. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger ein Arbeitszeugnis zu erteilen, dessen Angaben sich auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis erstrecken.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte behauptet, der Kläger habe seine neue Stelle in der [redacted] in [redacted] als Heimleiter unter Vermittlung der Hei- [redacted] wahrscheinlich schon im April oder Mai 2016 erhalten.

Der Prozessbevollmächtigte der Beklagten habe am 14. September 2016 in dieser Einrichtung unter der Nr. [redacted] angerufen und dort mit der Sekretärin [redacted] gesprochen. Diese habe ihm mitgeteilt, dass der Kläger nicht im Hause sei, jedoch am Freitag wieder zu sprechen sei. Es sei ausdrücklich nicht erklärt worden, dass der Kläger sein Arbeitsverhältnis erst am 16. September oder früher beginnen würde, auch sei der Kläger nicht unbekannt gewesen. Jetzt jedenfalls sei der Kläger als Heimleiter für diese GmbH tätig und es bestünden insoweit konkrete Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger bereits ab dem 01. September dort als Heimleiter oder in sonstiger Form entgeltlich tätig gewesen sei bzw. bereits entsprechende Konkurrenztätigkeit aufgenommen habe, die über reine Vorbereitungstätigkeiten hinausgingen. Zum Beweis hierfür beruft sich die Beklagte auf Zeugnis des Geschäftsführers der [redacted] der Mitarbeiterinnen [redacted], Parteivernehmung des Klägers, Auskunft der Heimaufsichten [redacted] sowie auf eine Kopie von der Internetpräsenz der [redacted] (Ablichtungen Blatt 42 und 43 der Akte). Die Beklagte behauptet, die Stelle in der [redacted] GmbH sei offensichtlich vakant gewesen, und diese sei dem Kläger durch Vermittlung der [redacted] zugesagt worden. Der Kläger habe nach Auffassung der Beklagten um vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebeten, weil er wahrscheinlich schon zu diesem Zeitpunkt die Tätigkeit hätte aufnehmen können oder sogar aufgenommen habe. Nachdem sich die Beklagte der vorzeitigen Aufhebung verschlossen habe, habe der Kläger dann selbst kündigen müssen; aus der Weigerung des Klägers, die Verschwiegenheitserklärung zu unterschreiben, sei zu schließen, dass der Kläger spätestens ab dem 01.09.2016 eine Konkurrenztätigkeit aufgenommen habe. Im Übrigen hätten eine Reihe von Mitarbeitern und Bewohnern die Vertragsverhältnisse zu ihr, der Beklagten, gekündigt und würden nach eigener Auskunft nun in [redacted] arbeiten bzw. betreut werden. Hieraus schließt die Beklagte, dass der Kläger entgegen des Abwerbeverbotes auch Mitarbeiter und Bewohner abgeworben habe, weshalb er sich denn auch geweigert habe, die Verschwiegenheitserklärung zu unterschreiben.

Ergänzend wird auf den Inhalt der Akten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet. Der Kläger kann von der Beklagten Zahlung der anteiligen Vergütung für den Monat September 2016 in Höhe eines halben Bruttomonatsentgelts, mithin 3.000,00 € brutto, verlangen, §§ 611, 612, 614 BGB. Die Beklagte hat nicht hinreichend dazu vorgetragen, woraus sich ergeben soll, dass der Kläger aus Konkurrenztätigkeit anderweitige Vergütung erzielt hat, die gemäß § 615 BGB hier anzurechnen wäre. Da die Beklagte mit der Zahlung der Vergütung im Verzug war, hat sie dem Kläger auch die Verzugspauschale zu zahlen, § 288 Abs. 5 BGB, und schließlich dem Kläger auch das ihm gemäß § 109 GewO zustehende Zeugnis zu erteilen.

Die Beklagte hat den Kläger mit ihrem Schreiben vom 23.08.2016 von der Verpflichtung zur Ableistung unwiderruflich freigestellt; damit befand sie sich in Annahmeverzug und war zur Zahlung der vertraglich vereinbarten Vergütung verpflichtet. Etwas anderes könnte nur dann gelten, wenn die Beklagte Tatsachen unter Beweisantritt geschildert hätte, aus denen sich ergibt, dass der Kläger, der sich noch bis zum 15.09.2016 im Arbeitsverhältnis zur Beklagten befand, bereits vorher ein anderes entgeltliches Arbeitsverhältnis aufgenommen hätte.

Entsprechender Vortrag findet sich zur Überzeugung des Gerichts jedoch nicht. Unstreitig haben die Parteien sich vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Zeitpunkt und Modalitäten auseinandergesetzt, ohne zu einer Einigung zu kommen, weshalb das Arbeitsverhältnis letztlich aufgrund der Eigenkündigung des Klägers mit dem 15.09.2016 endete. Denkbar ist durchaus, dass der Kläger an einer vorzeitigen Beendigung interessiert war, weil er ein anderes Arbeitsverhältnis auch zu einem früheren Zeitpunkt hätte ein-

gehen können. Dies reicht aber zur Überzeugung des Gerichts nicht für die Annahme hin, der Kläger habe dies auch getan und bereits vor dem 16.09.2016 anderweitig entgeltlich gearbeitet. Richtig ist auch, dass der Kläger nunmehr in der Internetpräsenz der Firma [redacted] als Einrichtungsleiter benannt ist. Der von Beklagtenseite vorgelegte Ausdruck stammt jedoch vom 29.11.2016 und besagt nichts darüber, seit wann der Kläger in dieser Internetpräsenz als Einrichtungsleiter und Ansprechpartner geführt wird. Und auch das von Beklagtenseite benannte Telefonat vom 14.09.2016 besagt zur Überzeugung des Gerichts nichts darüber, dass der Kläger an diesem Tage oder am Tage darauf oder die Tage davor bereits bei der [redacted] entgeltliche Tätigkeiten ausgeübt hat. Der Prozessbevollmächtigte der Beklagten hat nach dem Kläger gefragt und die Auskunft erhalten, dieser sei am Freitag wieder zu sprechen. Der Freitag nach dem 14.09.2016 war der 16.09.2016, der erste Tag nach dem Ende der Kündigungsfrist des Klägers. Weitere Nachfragen gegenüber Frau [redacted] hinsichtlich des Klägers hat es offensichtlich nicht gegeben; aus dieser kargen Auskunft, der Kläger sei am Freitag wieder zu sprechen, vermag das Gericht keineswegs zu schließen, dass der Kläger vor dem 16.09.2016 ein Arbeitsverhältnis bei der [redacted] begonnen hat.

Der Beweisantritt der Beklagten (Blatt 3 des Schriftsatzes vom 21.12.2016) läuft nach Auffassung des Gerichts auf reine Ausforschung hinaus. Denn ein Beweisantritt durch Zeugenvernehmung oder auch durch Parteivernehmung setzt voraus, dass die Tatsachen, zu denen der Zeuge oder die Partei vernommen werden soll, im Schriftsatz benannt werden. Unstreitig ist der Kläger jetzt Heimleiter für die [redacted] welche konkreten Anhaltspunkte allerdings dafür bestehen, dass der Kläger bereits ab dem 01. September 2016 dort tätig war, zu denen man die von Beklagtenseite benannten Zeugen hätte befragen können, ist dem Schriftsatz aber nicht zu entnehmen.

Das Gericht hat auch nicht nachzuvollziehen vermocht, weshalb aus der Tatsache, dass der Kläger eine Verschwiegenheitserklärung nicht abgeben wollte, der Schluss zu ziehen wäre, er wäre vor dem 15.09.2016 in einem neuen Arbeitsverhältnis gewesen. Und schließlich kann auch der wenig konkrete Vortrag der Beklagten dazu, es hätten Mitarbeiter und Bewohner ihre Vertragsverhältnisse gekündigt und dies sei offensichtlich auf den Kläger zurückzuführen, nichts dafür hergeben, dass der Kläger vor dem 15.09.2016 anderweitig bereits gearbeitet hätte.

Da die Beklagte mit der Vergütungszahlung für den Monat September in Verzug war, hat sie auch gemäß § 288 Abs. 5 BGB die Verzugspauschale in Höhe von 40,00 € an den Kläger zu zahlen.

Der Anspruch des Klägers auf Erteilung eines Zeugnisses ergibt sich aus § 109 der Gewerbeordnung. Die Beklagte hat sich zu diesem, vom Kläger bereits mit der Kündigung geltend gemachten Anspruch zu keiner Zeit geäußert, insbesondere auch nicht in dem ihr durch Auflagenbeschluss vom 30.11.2016 aufgegebene Schriftsatz, in dem das begehrte Arbeitszeugnis ausdrücklich benannt war.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Die Entscheidung über den Streitwert ergeht gemäß §§ 3 ff. ZPO hinsichtlich des Klageantrags Ziffer 1 in Höhe der verlangten Beträge, hinsichtlich des Klageantrags 2 mit 300,00 € (Titulierungsinteresse).

gez. Raasch

ARBEITSGERICHT NEUMÜNSTER 4

Ausgefertigt
Neumünster, 06.02.2017

Amtsinspektorin als Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts