Arbeitsgericht Weiden

- 1 Ca 1912/02 -

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit **...**

erlässt das Arbeitsgericht Weiden, Kammer 1, durch Direktorin des Arbeitsgerichts Weißenfels als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter Brüderer und Bauer aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Juli 2003 folgendes

Endurteil:

. . .

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten um Urlaubsabgeltung sowie die Zahlung einer Vertragsstrafe.

Die Klägerin war seit 01.02.2000 bei der Beklagten als Leiterin Finanzbuchhaltung beschäftigt. Sie bezog zuletzt ein monatliches Gehalt in Höhe 3.067,75 EUR brutto.

Dem Arbeitsverhältnis lag ein schriftlicher Vertrag vom 20.01.2000 zugrunde. Nach dessen Ziffer 10 beträgt die Kündigungsfrist für beide Vertragsparteien sechs Monate zum Monatsende. Ziffer 14 des Arbeitsvertrags enthält eine Vertragsstrafenregelung u.a. für den Fall der vertragswidrigen Beendigung der Tätigkeit. Wegen des Wortlauts der Regelung im Einzelnen wird auf den in Kopie vorgelegten Arbeitsvertrag Bezug genommen (Bl. 15 d.A.).

Mit Schreiben vom 12.06.2002 erklärte die Klägerin die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.07.2002. Die Beklagte wies die Klägerin darauf hin, dass das Arbeitsverhältnis nach der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist erst zum 31.12.2002 ende. Die Klägerin sprach unter dem 28.06.2002 die außerordentliche Kündigung zum 31.07.2002 aus. Sie machte für die Kündigung gesundheitliche Gründe geltend.

Die Klägerin trägt vor, ihr sei die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar gewesen. Sie befinde sich seit dem Sommer 2000 in psychotherapeutischer Behandlung bei Dr. A ..., Diplompsychologe und Psychotherapeut. Außerdem befinde sie sich bei Dr. B ... wegen rezidivierender depressiver Episoden mit Panikattacken in nervenärztlicher Behandlung. Im Sommer 2002 sei es zu emotionalen Belastungen am Arbeitsplatz gekommen. Im Rahmen der depressiven Episode sei insbesondere der Arbeitsplatz zunehmend phobisch besetzt worden. Dr. B ... habe ihr deshalb am 27.06.2002 zur sofortigen und fristlosen Kündigung des Arbeitsplatzes geraten.

Die Klägerin beantragt:

> Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 2.402,26 EUR nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit 28.08.2002 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt

> Klageabweisung.

Die Beklagte beantragt im Wege der Widerklage:

> Die Klägerin und Widerbeklagte wird verurteilt, an die Beklagte 9.203,25 EUR zuzüglich 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit 22.01.2003 zu bezahlen.

Die Klägerin und Widerbeklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Klägerin beantragt

die Abweisung der Widerklage.

Die Beklagte macht geltend, ein Urlaubsabgeltungsanspruch bestehe nicht, da ein Urlaubsanspruch nicht bestehe.

Die Klägerin habe die Vertragsstrafe verwirkt, da sie die Tätigkeit vertragswidrig zum 31.07.2002 eingestellt habe. Das Attest von Dr. B ... vom 27.06.2002 werde durch sein Attest vom 07.02.2003 dahin relativiert, dass nur noch allgemein von Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Rede sei. Im psychotherapeutischen Attest von Dr. A ... sei eine Empfehlung, das Arbeitsverhältnis zu lösen, nicht enthalten. Selbst wenn man das Attest von Dr. B ... vom 27.06.2002 als erheblich ansehen wolle, sei nicht nachvollziehbar, warum der Klägerin eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis Ende Juli 2002 möglich gewesen sei, nicht aber bis zum Ablauf der Kündigungsfrist.

Die Beklagte macht geltend, aus dem erstmaligen Verstoß und die in den Monaten September bis Dezember 2002 folgenden Verstöße ergebe sich eine Vertragsstrafe in Höhe von 9.203,25 EUR.

Die Klägerin trägt vor, sie habe ihre auf den Abschluss des Arbeitsvertrags gerichtete Erklärung vom 20.01.2000 gemäß § 312 BGB widerrufen. Außerdem sei die Vertragsstrafenregelung gemäß § 309 Ziffer 6 BGB unwirksam.

Wegen des weitergehenden Vorbringens der Parteien in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e:

Die Klage ist zulässig. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist gegeben, § 2 ArbGG. Das Arbeitsgericht Weiden ist örtlich zuständig, § 46 Absatz 2 ArbGG iVm § 17 ZPO.

Die Klage ist unbegründet.

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Abgeltung von Urlaubsansprüchen, § 7 Absatz 3 und 4 BUrlG.

... (wird ausgeführt)

Da die Klägerin bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses weiterhin arbeitsunfähig krank gewesen wäre und deshalb auch keinen Urlaub hätte einbringen können (vgl. § 9 BUrlG), steht ihr ein Abgeltungsanspruch nicht zu.

Die Klage war vielmehr abzuweisen.

Die Widerklage ist zulässig, § 33 ZPO.

Sie ist unbegründet.

Die Klägerin ist nicht verpflichtet, an die Beklagte die geltend gemachte Vertragsstrafe zu zahlen, Ziffern 14, 10 Absatz 3 des Arbeitsvertrags. Ein Anspruch der Beklagten besteht bereits dem Grunde nach nicht.

Allerdings ist die Vertragsstrafenregelung wirksam. Sie verstößt insbesondere nicht gegen das Verbot des § 309 Ziffer 6 BGB. Dabei kann dahin stehen, ob der Anwendung des § 309 Ziffer 6 BGB auf Arbeitsverträge die Besonderheiten des Arbeitsrechts entgegenstehen, § 310 Absatz 4 Satz 2 BGB. § 309 BGB findet auf das vorliegende Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Gemäß Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB gilt das ab 01.01.2002 in Kraft getretene Schuldrecht für Dauerschuldverhältnisse erst ab 01.01.2003. Der Gesetzeswortlaut ist eindeutig und lässt für eine anderweitige Interpretation keinen Raum. Etwas anderes ergibt sich nicht aus der von der Klägerin zitierten Rechtsauffassung von Professor Dr. Preis. Diese bezieht sich erkennbar auf Arbeitsverhältnisse, die vor dem 01.01.2002 entstanden sind, aber nach dem 31.12.2002 fortgesetzt werden. Ein solcher Fall ist vorliegend aber nicht gegeben. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestand unstreitig nicht über den 31.12.2002 hinaus fort.

Die auf den Abschluss des Arbeitsvertrags zwischen den Parteien gerichtete Willenserklärung ist auch nicht wirksam widerrufen worden, § 312 BGB. Abgesehen davon, dass § 312 BGB bereits wegen der Übergangsregelung des Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB keine Anwendung findet (s.o.), kommt ein Widerrufsrecht nicht in Betracht, weil die Klägerin als Arbeitnehmerin nicht Verbraucherin iSd § 13 BGB ist.

Die Frage, ob Arbeitnehmer als solche Verbraucher iSd genannten Bestimmung sind, wird kontrovers diskutiert.

Nach Auffassung des erkennenden Gerichts ist dies nicht der Fall. Diejenigen, die die Verbrauchereigenschaft des Arbeitnehmers bejahen, berufen sich im Wesentlichen auf den Gesetzeswortlaut des § 13 BGB.

Zwar ist es richtig, dass, beschränkt man den Blick auf den Wortlaut des § 13 BGB, der Arbeitnehmer hierunter zu subsumieren ist mit der Folge, dass alle Bestimmungen des BGB, die auf die Verbrauchereigenschaft abstellen, anzuwenden wären. Hierzu gehörten nicht nur § 312 BGB, sondern auch die Regelungen der §§ 355 ff BGB, die sich mit dem Widerrufsrecht befassen.

Dies war vom Gesetzgeber weder gewollt noch ist dies vom Schutzzweck der Normen her erforderlich und gerechtfertigt. Vielmehr hat eine teleologische Reduktion des § 13 BGB stattzufinden.

Gerade die Lektüre der Bestimmungen, die aus dem Begriff des Verbrauchers und der Annahme eines Verbrauchervertrags folgen, ergibt, dass der Gesetzgeber einen völlig anderen Lebensbereich regeln wollte als das Arbeitsverhältnis und/oder seine Beendigung. Der Gesetzgeber hatte den Konsum im Blickfeld, begriffen als Bereich des Bezugs von Waren und Dienstleistungen, die der Bedürfnisbefriedigung dienen. So enthält § 358 Absätze 1 bis 3 BGB die Formulierung "Vertrag über die Lieferung einer Ware oder die Erbringung einer anderen Leistung". Auch aus § 355 Absatz 3 Satz 2 BGB, der von "der Lieferung von Waren" spricht, oder aus § 357 Absatz 2 Satz 1 BGB, der von "der Sache" ausgeht, die Gegenstand des Geschäfts ist, ist zu ersehen, dass der Gesetzgeber den Lebensbereich der Bürger regeln wollte, in dem diese ihre Verbrauchsgüter beschaffen. In diesem Bereich ist in der bestehenden sozialen Gesellschaft jeder zumindest auch Verbraucher, selbst der Unternehmer, sofern es sich bei ihm um eine natürliche Person handelt, wenn er ein bestimmtes Geschäft abschließt. Die Bestimmung des § 13 BGB ist insbesondere nicht isoliert zu sehen, sondern in der Zusammenschau mit § 14 BGB. Zweck der darin enthaltenen Definitionen ist nicht eine Legaldefinition des "Verbrauchers" – der Begriff des Verbrauchers wird nach dem allgemeinen Sprachgebrauch vorausgesetzt - , sondern die Abgrenzung der Rechtsgeschäfte je nach dem, welchem Lebensbereich das betreffende Geschäft zuzuordnen ist.

Dass der Gesetzgeber das Arbeitsrecht gerade nicht einbeziehen wollte, ergibt sich darüber hinaus auch aus § 310 Absatz 3 und Absatz 4 Satz 2 BGB. Während sich Absatz 3 auf Verbraucherverträge bezieht, überlässt Absatz 4 Satz 2 die Anwendung der Bestimmungen bezüglich der Allgemeinen Geschäftsbedingungen letztendlich den Arbeitsgerichten. Aus § 310 Absatz 4 Satz 2 BGB ergibt sich insbesondere auch, dass der Gesetzgeber das Arbeitsrecht als eigenständiges Rechtsgebiet versteht, das durch die Neuregelungen im Schuldrecht grundsätzlich nicht berührt werden sollte. Das neue Schuldrecht enthält zahlreiche Regelungen, die dem Schutz des Verbrauchers dienen. Teilweise ist dabei zivilrechtliche Rechtsprechung kodifiziert worden. Demgegenüber enthält das Arbeitsrecht, so wie es durch Gesetze und durch eine ausgeprägte Rechtsprechung gehandhabt wird, ein eigenes Instrumentarium, das dem Arbeitnehmerschutz dient und damit den besonderen Umständen im Arbeitsleben Rechnung trägt.

Da die Klägerin somit nicht als Verbraucherin anzusehen ist, steht ihr auch ein Widerrufsrecht nach § 312 BGB nicht zu.

Die Klägerin hat indes die Vertragsstrafe nicht verwirkt.

Zwar sieht Ziffer 14 des Arbeitsvertrags die Zahlung einer Vertragsstrafe u.a. für den Fall des vertragswidrigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor. Die Klägerin hat das Arbeitsverhältnis insoweit vertragswidrig beendet, als sie die im Arbeitsvertrag vereinbarte Kündigungsfrist nicht eingehalten hat. Sie hat das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 28.06.2002 zum 31.12.2002 gekündigt, obwohl sie erst zum 31.12.2002 hätte kündigen können.

Dabei kann dahin stehen, ob die Kündigung gemäß § 626 BGB wirksam ist. Die Klägerin hat ausdrücklich die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses erklärt. Als wichtigen Grund macht sie geltend, sie habe aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr für die Beklagte tätig sein können. Grundsätzlich berechtigen gesundheitliche Probleme den Arbeitnehmer zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses, wenn die Erkrankung auf den Arbeitsplatz zurückzuführen ist. Führt die Tätigkeit für den Arbeitgeber zu einer Erkrankung bzw. steht sie der Genesung entgegen, ist es dem Arbeitnehmer in aller Regel nicht zuzumuten, die ordentliche Kündigungsfrist einzuhalten und so gesundheitliche Beeinträchtigungen in Kauf zu nehmen.

Das erkennende Gericht geht aufgrund der vorgelegten ärztlichen Atteste davon aus, dass vorliegend ein solcher Fall gegeben ist. Nach den Attesten von Dr. B ... vom 27.06.2002 und 07.02.2003 litt die Klägerin an wiederholten Depressionen, in deren Rahmen der Arbeitsplatz phobisch besetzt wurde. Worauf dies zurückzuführen ist, lässt sich dem Attest zwar nicht entnehmen. Es kommt aber nicht darauf an, ob die Beklagte diese Entwicklung zu vertreten hat, was die Klägerin im Übrigen selbst nicht behauptet, oder ob hierfür objektiv kein vernünftiger Grund vorlag. Maßgebend ist vielmehr der ärztliche Befund. Dass der Klägerin von Herrn Dr. B ... am 27.06.2002 die Empfehlung gegeben wurde, das Arbeitsverhältnis sofort und fristlos zu kündigen, ist zwischen den Parteien unstreitig.

Das Attest von Dr. A ... steht dem nicht entgegen. Zwar enthält dies keine Empfehlung im Hinblick auf den Arbeitsplatz. In dem Attest wird indes eine Besserung des Zustandes der Klägerin ab August 2002 diagnostiziert, also ab einem Zeitpunkt, an dem das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten jedenfalls tatsächlich nicht mehr bestand.

Soweit die Beklagte geltend macht, die Klägerin habe sich an die Empfehlung ihres Arztes nicht gehalten und nicht mit sofortiger Wirkung, sondern erst zum 31.07.2002 gekündigt, steht dies der Wirksamkeit der Kündigung nicht entgegen. Da die Klägerin arbeitsunfähig war, unterlag sie nicht den Belastungen der tatsächlichen Beschäftigung. Ob vor diesem Hintergrund die Inanspruchnahme von

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gegen die Grundsätze des § 242 BGB verstieß, war vorliegend nicht zu entscheiden.

Selbst wenn die gesundheitlichen Probleme kein Grund für die außerordentliche Kündigung der Klägerin war, ist sie dennoch nicht verpflichtet, die Vertragsstrafe an die Beklagte zu zahlen. Die Verwirkung einer Vertragsstrafe setzt schuldhaftes Handeln voraus. Die Klägerin folgte einer ärztlichen Empfehlung, als sie die Kündigung vom 28.06.2002 erklärte. Sie durfte deshalb davon ausgehen, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für ihre Genesung erforderlich war. Ein Verschulden liegt daher nicht vor.

Die Widerklage war deshalb abzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 ZPO.

Der Streitwert wurde gemäß § 61 Absatz 1 ArbGG iVm § 3 ZPO festgesetzt.

Weißenfels, Direktorin des Arbeitsgerichts

Verkündet am 16. Juli 2003