LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

4 Sa 516/15

2 Ca 186/15

(Arbeitsgericht Weiden - Kammer Schwandorf -)

Datum: 27.07.2016

Rechtsvorschriften: §§ 615 BGB, 11 KSchG, 77 ff SGB III

Orientierungshilfe:

Die Teilnahme des gekündigten Arbeitnehmers an einer Weiterbildungsmaßnahme i. R. d. §§ 77 ff SGB III führt nicht zum Wegfall des Annahmeverzugs des Arbeitgebers.

Urteil:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Weiden vom 12.11.2015, Az.: 2 Ca 186/15, wird auf Kosten der Berufungsführerin zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberkündigung vom 28.08.2015 und die Weiterzahlung der Vergütung bis 17.07.2015.

Der am 03.11.1980 geborene Kläger war bei der Beklagten seit dem 26.05.2014 als Baumaschinist beschäftigt und bezog einen Durchschnittsverdienst von EUR 3.030,74 brutto im Monat.

- 2 -

Mit Schreiben vom 28.01.2015 teilte die Beklagte dem Kläger die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 06.02.2015 mit.

In den letzten Tagen vor dem 06.02.2015 brachte der Kläger den ihm zustehenden Erholungsurlaub ein.

Mit seiner am 16.02.2015 zum Arbeitsgericht Weiden erhobenen Klage wendet sich der Kläger gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch die Kündigung vom 28.01.2015.

Im Wege der Klageänderung und Klageerweiterung begehrt der Kläger die Feststellung der Fortdauer seines Arbeitsverhältnisses bis 17.07.2015, die Bezahlung der Vergütung für die Monate Februar bis Juli 2015 unter Abzug des erhaltenen Arbeitslosengeldes und eine Urlaubsabgeltung, jeweils zuzüglich von Zinsen.

Wegen der Anträge der Parteien und ihres näheren Vorbringens im erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Weiden hat mit Endurteil vom 12.11.2015 den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis 17.07.2015 festgestellt, die Beklagte zur Zahlung des Bruttomonatsentgelts für die Monate Februar bis Juli 2015 abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes und zuzüglich von Zinsen verurteilt und hinsichtlich der begehrten Urlaubsabgeltung die Klage abgewiesen.

Gegen das den Prozessbevollmächtigten der Beklagten am 03.12.2015 zugestellte Urteil haben diese mit dem am Folgetag beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangenen Schriftsatz vom 22.12.2015 Berufung eingelegt und sie innerhalb der bis 24.02.2016 verlängerten Begründungsfrist mit Schriftsatz vom 22.02.2016, beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangen am 23.02.2016, begründet.

Die Beklagte meint, dem geltend gemachten Annahmeverzugslohn stehe entgegen, dass der Kläger seit dem 23.03.2015 nicht mehr leistungsfähig und leistungsbereit gewesen sei, denn er habe ab diesem Tag bis 03.07.2015 an einer Weiterbildungsmaßnahme des Arbeitsamtes teilgenommen. Durch die Teilnahme an dieser ganztägigen Maßnahme ha-

be er zum Ausdruck gebracht, in Zukunft nicht mehr als Baggerfahrer seinen Lebensunterhalt verdienen zu wollen. Die durchgeführte Fortbildung zum Busfahrer diene einem Einsatz als Omnibusfahrer im Unternehmen seines Schwiegervaters.

Die Beklagte und Berufungsklägerin beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Weiden, Az.: 2 Ca 186/15, vom 12.11.2015, wird aufgehoben.
2. Die Klage wird abgewiesen.
3. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Der Kläger und Berufungsbeklagte beantragt,

die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen.

Zur Begründung trägt er vor, aus der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme nach §§ 81 ff SGB III könne nicht auf seine mangelnde Leistungsfähigkeit oder Leistungswilligkeit geschlossen werden. Die Weiterbildung habe der Verbesserung seiner Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt gedient. Dies könne der Verpflichtung zur Zahlung von Annahmeverzugslohn nicht entgegengestellt werden.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die von ihnen im Berufungsverfahren eingereichten Schriftsätze verwiesen.

Von einer weitergehenden Darstellung des Tatbestandes wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG abgesehen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung erweist sich nur teilweise als zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 b und c ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

Hinsichtlich des festgestellten Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses bis 17.07.2015 und des zugesprochenen Entgelts (Urlaubsentgelt bzw. Annahmeverzugslohn) bis 22.03.2015 und ab 04.07.2015 enthält die Berufungsbegründung keinerlei konkrete Angriffe gegen die Entscheidung des Erstgerichts, was zur Unzulässigkeit des Rechtsmittels führt (BAG vom 08.10.2008 – 5 AZR 526/07 – NZA 2008, 1429; vom 28.05.2009 – 2 AZR 223/08 – AP Nr. 2 zu § 520 ZPO).

Nur dem zugesprochenen Annahmeverzugslohn werden für den Zeitraum 23.03. bis 03.07.2015 in der Rechtsmittelinanz Gründe entgegengehalten.

II.

Die Berufung ist sachlich nicht begründet.

Das Erstgericht hat die Beklagte zu Recht dazu verurteilt, dem Kläger auch für den Zeitraum vom 23.03. bis 03.07.2015 wegen des bestehenden Annahmeverzuges die Bruttovergütung abzüglich des erhaltenen Arbeitslosengeldes und zuzüglich von Zinsen zu zahlen.

Die Teilnahme an einer Weiterqualifizierungsmaßnahme in diesem Zeitraum steht der geltend gemachten Zahlungsverpflichtung nicht entgegen.

Es kann insoweit vollumfänglich auf die zutreffenden Ausführungen im Ersturteil verwiesen und von einer rein wiederholenden Darstellung der Entscheidungsgründe abgesehen werden.

Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen sind nur folgende ergänzende Ausführungen veranlasst:

Die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme stellt kein Anwendungsfall des § 297 BGB dar.

Aus der Durchführung und staatlichen Förderung einer Weiterbildungsmaßnahme im Rahmen der §§ 77 ff SGB III kann nicht darauf geschlossen werden, dem gekündigten Arbeitnehmer fehle während dieser Zeit die erforderliche Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit gem. § 297 BGB.

Ohne die zuvor vom Arbeitgeber ausgesprochene (unwirksame) Kündigung wäre es nämlich zur Durchführung und Förderung der Maßnahme nicht gekommen, vielmehr wäre das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Inhalt fortgesetzt worden. Insoweit kann für die Zeit vom 23.03. bis 03.07.2015 im Falle des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses nicht davon ausgegangen werden, der Kläger hätte während dieses Zeitraums seine Arbeitstätigkeit bei der Beklagten nicht als Baumaschinist bzw. Baggerfahrer fortgesetzt.

Nach Eintritt der Arbeitslosigkeit behält der an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmende entlassene Arbeitnehmer zudem seinen Anspruch auf Arbeitslosengeld, §§ 117, 124 a, 77 ff. SGB III.

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung eines arbeitssuchenden Arbeitnehmers dient nämlich dem öffentlichen Interesse an einer Verbesserung der Vermittelbarkeit des arbeitssuchenden und damit einer Förderung der Beschäftigungssituation.

Hierbei handelt es sich um ein sozialversicherungsrechtliches Anliegen, das nicht zu einer finanziellen Entlastung des Arbeitgebers führen soll, der durch Ausspruch einer Kündigung die Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers verursacht hat.

Insoweit kommen die Anrechnungs- und Erstattungsregelungen in § 11 Satz 1 Ziff. 3 und Satz 2 KSchG zum Tragen.

III.

1. Die Beklagte hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.
2. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass, § 72 Abs. 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Roth
Vizepräsident des
Landesarbeitsgerichts

Michl
ehrenamtlicher Richter

Ziegler
ehrenamtlicher Richter