

Arbeitsgericht Siegburg

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§ 1 Abs.2 KSchG, § 241 Abs.2 BGB

- 1. Bei der Mitnahme erkrankter Kinder durch eine alleinerziehende Pflegekraft eines mobilen Pflegedienstes auf ihre Tour, kann es sich um die Verletzung einer vertraglichen Nebenpflicht handeln, der zunächst mit dem arbeitgeberseitigen Ausspruch einer Abmahnung begegnet werden kann, um die Pflegekraft auf die Pflichtverletzung hinzuweisen und eine Verhaltensänderung zu bewirken. Nur bei Hinzutreten von erschwerenden Umständen kann eine fristlose Kündigung gerechtfertigt sein.**
- 2. Sieht der Arbeitsvertrag vor, sich im Falle einer Arbeitsunfähigkeit telefonisch beim Arbeitgeber krank zu melden, so wird mit dem Versenden einer Krankmeldung per SMS dieser Vorgabe genüge getan. Eine diesbezügliche Pflichtverletzung rechtfertigt auch keine außerordentliche fristlose Kündigung.**

AG Siegburg, Urteil vom 04.09.2019, Az.: 3 Ca 642/19

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die von der Beklagten ausgesprochene außerordentliche fristlose Kündigung vom 04.02.2019 nicht aufgelöst worden ist.
2. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch durch die von der Beklagten ersatzweise ausgesprochene ordentliche Kündigung vom 04.02.2019 zum 17.01.2019 erst zum 20.02.2019 aufgelöst worden ist.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.955,56 EUR brutto nebst Zinsen i. H. v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 09.02.2019 zu zahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.383,33 EUR brutto nebst Zinsen i. H. v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 09.03.2019 zu zahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin weitere 183,33 EUR brutto nebst Zinsen i. H. v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 23.08.2019 zu zahlen.
6. Im Übrigen werden Klage und Widerklage abgewiesen.
7. Die Kosten des Rechtsstreits haben die Klägerin zu 44 % und die Beklagte zu 56 % zu tragen.

8. Die Berufung wird, soweit nicht von Gesetzes wegen zulässig, nicht gesondert zugelassen.

9. Streitwert 7.052,27 EUR

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung der Beklagten, die Einhaltung der Kündigungsfrist bei einer hilfsweise ordentlich erklärten Kündigung der Beklagten sowie über Ansprüche der Klägerin auf Lohn, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Annahmeverzug sowie Urlaubsabgeltung. Hinzu kommt ein widerklagend von der Beklagten geltend gemachter Schadensersatzanspruch.

2

Die drei Kindern unterhaltspflichtige, ledige Klägerin wurde erstmals mit Wirkung vom 02.11.2018 von der Beklagten eingestellt. Aufgrund einer Erkrankung der Kinder der Klägerin nach Arbeitsaufnahme lösten die Parteien das Arbeitsverhältnis einvernehmlich wieder auf. Zum 08.01.2019 wurde die Klägerin unter Vereinbarung einer Probezeit von sechs Monaten erneut von der Beklagten als examinierte Altenpflegefachkraft zu einem monatlichen Bruttoentgelt in Höhe von 2.200 EUR zzgl. 200 EUR Fahrtkostenpauschale, fällig jeweils in der ersten Woche nach einem beendeten Monat, bei einer Sechs-Tage-Woche eingestellt. Der Arbeitsvertrag der Klägerin sieht vor, dass sie jede Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich telefonisch mitzuteilen hat. Nach der Arbeitsaufnahme erkrankten die Kinder der Klägerin am 27.01.2019 erneut, woraufhin der behandelnde Arzt die Krankheit der Kinder und deren Betreuungsbedürftigkeit feststellte. Zunächst ging die Klägerin ihrer Arbeitstätigkeit für die Beklagte weiter nach, wobei sie jedoch ihre Kinder zeitweise mitnahm. Am 31.01.2019 erkrankte die Klägerin dann selbst, arbeitete jedoch noch bis zum 01.02.2019 weiter und teilte der Beklagten, nachdem sie am 02.02.2019 dienstplanmäßig frei hatte, am Sonntag, den 03.02.2019, per SMS mit, dass sie einen Arzt aufsuchen müsse. Dieser stellte daraufhin am 04.02.2019 einen später bestätigten Verdacht auf Grippe fest. Hierüber informierte die Klägerin die Beklagte, die das Arbeitsverhältnis daraufhin mit Schreiben vom 04.02.2019, der Klägerin sowohl am 06.02.2019, dem letzten Tag der Arbeitsunfähigkeit, als auch am 07.02.2019 zugegangen, fristlos hilfsweise ordentlich zum 17.01.2019 kündigte. Hiergegen wendet sich die Klägerin mit ihrer am 27.02.2019 erhobenen Klage. Mit ihr verlangt sie auch die ihr von der Beklagten nicht gezahlte Vergütung für den Monat Januar 2019, nachdem sie in diesen unter Berücksichtigung von zwei Wochenenddiensten an 22 von 27 in den gesamten Monat fallenden Arbeitstagen gearbeitet hatte. Ferner verlangt sie Entgelt für den Monat Februar, namentlich Vergütung für den 01.02.2019, die Zeit vom 05.02.2019 bis zum 20.02.2019 sowie Abgeltung von einem Zwölftel des für das Gesamtjahr zwischen den Parteien vereinbarten Urlaubsanspruches in Höhe von 26 Arbeitstagen.

3

Sie behauptet, die Beklagte habe sie trotz der Erkrankung der Kinder gebeten, ein Teil ihrer Patienten weiter zu versorgen, wobei die Mitnahme der Kinder vorbesprochen gewesen sei. Nach ihrer eigenen Erkrankung ab dem 31.01.2019 habe die Beklagte ihr für den Fall der Krankmeldung mit einer Kündigung gedroht, so dass sie gearbeitet habe bis es nicht mehr ging. Sie habe sich auch nicht unangemessen gegenüber Kunden verhalten. Den einseitigen Wunsch des Sohnes einer Kundin, einen Kaffee mit ihr trinken zu gehen, habe sie zurückgewiesen.

4

Die Klägerin hat zunächst die Unwirksamkeit aller ausgesprochenen Kündigungen geltend gemacht, dann die Klage jedoch insoweit zurückgenommen, als sie sich auf einen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 20.02.2019 hinaus erstreckte.

5

Sie beantragt nunmehr noch,

6

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die von der Beklagten ausgesprochene außerordentliche fristlose Kündigung unter dem 04.02.2019 nicht aufgelöst worden ist;

7

2. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch durch die von der Beklagten ersatzweise ausgesprochene ordentliche Kündigung unter dem 04.02.2019 zum 17.01.2019, ihr zugegangen am 06.02.2019, sowie durch die von der Beklagten in einem weiteren Schreiben unter dem 04.02.2019 ihr ausgesprochene hilfsweise ordentliche Kündigung, ihr zugegangen am 07.02.2019, nicht zum 17.02.2019, sondern erst mit Wirkung zum 20.02.2019 aufgelöst worden ist;

8

3. die Beklagte zu verurteilen, an sie Vergütung für Januar 2019 in Höhe von 1.955,56 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 09.02.2019 zu zahlen;

9

4. die Beklagte zu verurteilen, an sie Vergütung für Februar 2019 für die Zeit vom 01.02. bis zum 20.02.2019 von 1.383,33 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 09.03.2019 zu zahlen;

10

5. die Beklagte zu verurteilen, an sie weitere Vergütung für Februar 2019 (Urlaubsabgeltung) von 198 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 09.03.2019 zahlen.

11

Die Beklagte beantragt,

12

die Klage abzuweisen.

13

Widerklagend beantragt sie,

14

die Klägerin zu verurteilen, an sie 2500 EUR zu zahlen.

15

Hierzu behauptet sie, entsprechende Kosten seien ihr für ihre Pfllegetätigkeit und die Weihnachtsgeldzahlung an eine neue Mitarbeiterin entstanden. Die fristlose Kündigung sei erfolgt, weil der Klägerin verboten gewesen sei, ihre Kinder mit zur Arbeit zu nehmen, die Klägerin ihre Krankheit per SMS angekündigt bzw. gemeldet, sie bei Eingehung des Arbeitsverhältnisses arglistig über die Regelung der Kinderbetreuung getäuscht, bei neuen Mitarbeitern üble Nachrede betrieben, mit dem Sohn von Kunden Kaffee getrunken, Wunden nicht versorgt und Touren nicht gefahren habe.

16

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Akteninhalt Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

17

Die Klage ist, sieht man von einem geringen Teil des geltend gemachten Urlaubsabgeltungsanspruchs sowie des diesbezüglichen Zinszeitpunktes einmal ab, begründet. Die Widerklage hingegen ist unbegründet.

18

I. Die gegen die ausgesprochenen Kündigungen gerichtete Klage ist begründet.

19

1. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Kündigungen der Beklagten vom 04.02.2019 nicht ohne Einhaltung einer Frist, sondern erst mit Ablauf der in der Probezeit geltenden Kündigungsfrist von zwei Wochen zum 20.02.2019 aufgelöst worden. Ein Grund für eine außerordentliche, fristlose Kündigung liegt nicht vor.

20

a) Ein wichtiger Grund zur Kündigung kann nicht nur in einer erheblichen Verletzung der vertraglichen Hauptleistungspflichten liegen. Auch die schuldhafte Verletzung von Nebenpflichten kann ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung sein. Da die ordentliche Kündigung die übliche und grundsätzlich ausreichende Reaktion auf die Verletzung einer Nebenpflicht ist, kommt eine außerordentliche Kündigung nur in Betracht, wenn das Gewicht dieser Pflichtverletzung durch erschwerende Umstände verstärkt wird (BAG, Urteil v. 12.05.2010 -2 AZR 845/08 - juris, Rn 19). Dabei kann die erhebliche Verletzung der den Arbeitnehmer gemäß § 241 Abs. 2 BGB treffenden Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers einen wichtigen Grund i. S. v. § 626 Abs. 1 BGB bilden. Der konkrete Inhalt dieser Pflicht ergibt sich aus dem jeweiligen Arbeitsverhältnis und seinen spezifischen Anforderungen. Einer besonderen Vereinbarung bedarf es insoweit nicht (BAG, Urteil v. 12.05.2010 -2 AZR 845/08 - juris, Rn 20). So kann das bewusste Verbreiten wahrheitswidriger Behauptungen oder Verbreiten von Gerüchten über die Geschäftsentwicklung des Arbeitgebers ein wichtiger Grund zur Kündigung sein, wenn dadurch dessen berechnete Interessen erheblich beeinträchtigt, etwa der Betriebsfrieden oder der Betriebsablauf erheblich gestört oder die Erfüllung der Arbeitspflicht behindert werden (BAG, Urteil v. 10.09.2009 - 2 AZR 534/08 - juris, Rn 16). Auch grobe Beleidigungen des Arbeitgebers und/oder seiner Vertreter und Repräsentanten oder von Arbeitskollegen, die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeuten, können einen gewichtigen Verstoß gegen die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers (§ 241 Abs. 2 BGB) darstellen und eine außerordentliche fristlose Kündigung an sich rechtfertigen. Entsprechendes gilt für bewusst wahrheitswidrig aufgestellte Tatsachenbehauptungen, etwa wenn sie den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllen. Der Arbeitnehmer kann sich dafür nicht auf sein Recht zur freien Meinungsäußerung (Art. 5 Abs. 1 GG) berufen. Dieses Grundrecht schützt weder Formalbeleidigungen und Schmähungen, noch bewusst unwahre Tatsachenbehauptungen. Es ist nicht schrankenlos gewährleistet. Die Meinungsfreiheit wird insbesondere durch das Recht der persönlichen Ehre gemäß Art. 5 Abs. 2 GG beschränkt und muss mit diesem in ein ausgeglichenes Verhältnis gebracht werden. Zwar können Arbeitnehmer unternehmensöffentlich Kritik am Arbeitgeber und den betrieblichen Verhältnissen üben und sich ggf. auch überspitzt oder polemisch äußern. Im groben Maß unsachliche Angriffe, die zur Untergrabung der Position eines Vorgesetzten führen können, muss der Arbeitgeber aber nicht hinnehmen. Schon die erstmalige

Ehrverletzung kann kündigungsrelevant sein und wiegt umso schwerer, je überlegter sie erfolgte (BAG, Urteil v. 10.09.2009 - 2 AZR 534/08 - juris, Rn 17). Bei der rechtlichen Würdigung sind allerdings die Umstände zu berücksichtigen, unter denen diffamierende oder ehrverletzende Äußerungen über Vorgesetzte und/oder Kollegen gefallen sind. Geschah dies in vertraulichen Gesprächen unter Arbeitskollegen, vermögen sie eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht ohne weiteres zu rechtfertigen. Der Arbeitnehmer darf anlässlich solcher Gespräche regelmäßig darauf vertrauen, seine Äußerungen würden nicht nach außen getragen. Er muss nicht damit rechnen, durch sie werde der Betriebsfrieden gestört und das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber belastet. Vertrauliche Äußerungen unterfallen dem Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 Satz 1 GG). Die vertrauliche Kommunikation in der Privatsphäre ist Ausdruck der Persönlichkeit und grundrechtlich gewährleistet. Äußerungen, die gegenüber Außenstehenden oder der Öffentlichkeit wegen ihres ehrverletzenden Gehalts nicht schutzwürdig wären, genießen in Vertraulichkeitsbeziehungen als Ausdruck der Persönlichkeit und Bedingung ihrer Entfaltung verfassungsrechtlichen Schutz, der dem Schutz der Ehre des durch die Äußerung Betroffenen vorgeht. Hebt der Gesprächspartner später gegen den Willen des sich negativ äussernden Arbeitnehmers die Vertraulichkeit auf, geht dies arbeitsrechtlich nicht zu dessen Lasten. Den Schutz der Privatsphäre und Meinungsfreiheit kann wiederum derjenige Arbeitnehmer nicht für sich in Anspruch nehmen, der selbst die Vertraulichkeit der Situation aufhebt. Dann ist die Gelegenheit für Dritte, seine Äußerungen wahrzunehmen, ihm zuzuordnen. Dies gilt insbesondere, wenn eine ehrverletzende Erklärung an eine - vermeintliche - Vertrauensperson gerichtet wird, um mittelbar den Dritten zu treffen (BAG, Urteil v. 10.09.2009 - 2 AZR 534/08 - juris, Rn 18).

21

b) Bei der Beurteilung der Frage, ob eine Kündigung wirksam ist, gilt im Übrigen das Prognoseprinzip. Zweck einer verhaltensbedingten Kündigung ist nicht eine Sanktion für die begangene Pflichtverletzung, sondern die Vermeidung künftiger Pflichtverstöße - ggf. selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist. Die fragliche Pflichtverletzung muss sich deshalb noch für die Zukunft belastend auswirken. Eine entsprechende Prognose ist berechtigt, wenn aus der konkreten Vertragspflichtverletzung und der daraus resultierenden Vertragsstörung geschlossen werden kann, der Arbeitnehmer werde den Arbeitsvertrag auch künftig erneut in gleicher oder ähnlicher Weise verletzen. Das ist häufig ungewiss. Eine Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung setzt deshalb regelmäßig eine einschlägige Abmahnung voraus. Diese dient der Objektivierung der negativen Prognose. Liegt eine solche Abmahnung vor und verletzt der Arbeitnehmer gleichwohl erneut seine vertraglichen Pflichten, kann regelmäßig davon ausgegangen werden, es werde auch künftig zu weiteren Vertragsstörungen kommen. Außerdem ist in Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes die Abmahnung als milderes Mittel einer Kündigung vorzuziehen, wenn schon durch ihren Ausspruch das Ziel, die künftige Einhaltung der Vertragspflichten zu bewirken, erreicht werden kann (BAG, Urteil v. 26.11.2009 - 2 AZR 751/08 - juris, Rn. 10). Allerdings kann eine Abmahnung bei schweren Pflichtverletzungen entbehrlich sein. Bei einer schweren Pflichtverletzung ist nämlich regelmäßig dem Arbeitnehmer die Rechtswidrigkeit seines Handelns ohne Weiteres genauso erkennbar, wie der Umstand, dass eine Hinnahme des Verhaltens durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen ist (BAG, Urteil v. 23.06.2009 - 2 AZR 283/08 - juris, Rn. 18).

22

c) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist ein Grund für eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin nicht erkennbar.

23

aa) Soweit die Beklagte der Klägerin vorwirft, sie habe ihre (kranken) Kinder mit auf die Tour genommen, was unzulässig sei, mag dieses Vorgehen zwar tatsächlich aus versicherungsrechtlichen Gründen sowie durch die gegebenenfalls dabei bestehende Ansteckungsgefahr problematisch sein; ein Grund für eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht dadurch jedoch nicht. Selbst wenn man eine Pflichtverletzung unterstellt und die von der Klägerin behauptete Absprache außer Acht lässt, hätte die Beklagte die Klägerin durch Ausspruch einer Abmahnung auf ihre Pflichtverletzung hinweisen können, um sie zu einer Verhaltensänderung zu bewegen. Zudem handelt es sich um eine Nebenpflichtverletzung, die nach dem oben Ausgeführten nur durch erschwerende Umstände eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann. Bei der Klägerin als alleinerziehender Mutter kommt jedoch ganz im Gegensatz hierzu das entlastende Momente hinzu, dass die Mitnahme der Kinder alleine der Ermöglichung der Erfüllung ihrer Hauptpflicht diene und die Alternative hierzu ein Unterlassen der Arbeitsleistung gewesen wäre. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die von der Beklagten einzuhaltende Kündigungsfrist nur zwei Wochen betrug. Angesichts dieser geringen Zeitspanne vermag das Gericht nicht zu erkennen, warum deren Einhaltung der Beklagten nicht zumutbar sein soll.

24

bb) Auch der Vorwurf, von der Klägerin arglistig getäuscht worden zu sein, vermag die außerordentliche Kündigung nicht zu tragen. Hierzu wäre erforderlich gewesen, dass die Beklagte im Einzelnen geschildert hätte, welche genauen Angaben ihr die Klägerin wann oder in welchem Zusammenhang gemacht hat und inwieweit diese sich als bewusst falsch erwiesen haben. Unter Zugrundelegung der Angaben der Beklagten kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass sich eine die Kinderbetreuung betreffende Äußerung der Klägerin auf den Normalfall bezog, während die Beklagte einen Ausnahmefall zum Anlass für die Kündigung nimmt.

25

cc) Auch der Vorwurf, dass die Klägerin sich per SMS krankgemeldet oder gar ihre Krankheit angekündigt hat, trägt die außerordentliche Kündigung nicht. Eine Ankündigung einer Krankheit zum Zeitpunkt der Arbeitsfähigkeit kann dem Beklagtenvortrag nicht entnommen werden. Es bleibt der Vorwurf des falschen Übermittlungsweges. Zwar sieht der Arbeitsvertrag der Klägerin insoweit vor, dass sie sich telefonisch krank zu melden hat, hieraus ergibt sich jedoch nicht eindeutig, dass dies nur durch einen Anruf bei der Beklagten erfolgen kann. Auch zur Versendung von SMS wird gewöhnlich ein Telefon benutzt, so dass durch eine Krankmeldung per SMS dem Arbeitsvertrag von seinem Wortlaut her genüge getan wird. Schon angesichts dieser aus dem Arbeitsvertrag resultierenden Unklarheit wäre vor Ausspruch einer Kündigung ein Hinweis der Beklagten auf die aus ihrer Sicht vorliegende Pflichtverletzung notwendig gewesen. Selbst wenn man jedoch eine Pflichtverletzung annimmt, hat diese kein solches Gewicht, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die Dauer von zwei Wochen unzumutbar erscheint.

26

dd) Soweit die Beklagte der Klägerin vorwirft, mit dem Sohn von Kunden einen Kaffee getrunken zu haben, ist bereits eine Pflichtverletzung nicht erkennbar. Jedenfalls wäre eine solche nicht hinreichend schwerwiegend und abmahnbedürftig.

27

ee) Der Vorwurf der üblen Nachrede berechtigt schon deshalb nicht zur außerordentlichen Kündigung, da die Beklagte nicht vorgetragen hat, worin diese überhaupt bestehen soll. Zudem fehlt es an jeglicher Schilderung der

Einzelfallumstände, die nach den Grundsätzen oben umfassend zu berücksichtigen wären.

28

ff) Die schließlich erhobenen Vorwürfe unterlassener Wundversorgung oder Touren wurden von der Klägerin bestritten und ebenfalls von der Beklagten nicht näher dargelegt. Angesichts der auch hier fehlenden Schilderung von Einzelumständen kann nicht beurteilt werden, dass die Vorwürfe die fristlose Kündigung tragen können.

29

d) Mangels Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung kann die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien angesichts des Zugangs am 06.02.2019 erst mit Ablauf der Kündigungsfrist von zwei Wochen zum 20.02.2019 beenden. Dass eine über die fristlose Kündigung hinausgehende rückwirkende Beendigung zum 17.01.2019 ausscheidet, bedarf keiner näheren Begründung.

30

2) Die Klägerin hat auch Anspruch auf das von ihr geltend gemachte Januarentgelt für die geleistete Arbeit, das sie zutreffend mit 22/27tel von 2.400 EUR brutto berechnet. Der Zinsanspruch folgt aus §§ 286, 288 Abs. 1 BGB.

31

3) Auch der geltend gemachte Vergütungsanspruch für den Monat Februar 2019 besteht. Für den 01.02.2019 ergibt sich dies aus der Erbringung der Arbeitsleistung, für den 05.02.2019 und 06.02.2019 aus § 3 Abs. 1 S. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz und im Übrigen angesichts der Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs (§ 615 S. 1 BGB). Auch insoweit ist der Anspruch mit 15/24tel von 2.200 EUR zuzüglich Fahrtkostenpauschale in Höhe von 1/24tel von 200 EUR korrekt berechnet. Der Zinsanspruch folgt wiederum aus §§ 286, 288 Abs. 1 BGB.

32

4) Hingegen besteht der Urlaubsabgeltungsanspruch lediglich in Höhe von 183,33 EUR brutto. Dieser Betrag errechnet sich, indem man ein Zwölftel der 26 Urlaubstage mit dem Dreifachen des Bruttoentgelts von 2.200 EUR geteilt durch 78 multipliziert. Insoweit kann die Klägerin jedoch lediglich Rechtshängigkeitszinsen gemäß §§ 291, 288 Abs. 1 BGB verlangen, da die Beklagte nicht automatisch mit der Zahlung des Urlaubsabgeltungsanspruchs in Verzug geraten ist. Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist anders als Gehaltsansprüche mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses und damit nicht zu einem festen Termin fällig (vgl. BAG, Urteil v. 07.08.2012 - 9 AZR 353/10 - , BAGE 142, 371-390, Rn. 45; vgl. auch zum Erfordernis einer Mahnung im Ergebnis: BAG, Urteil v. 22.01.2019 - 9 AZR 10/17 -, juris, Rn. 36).

33

II. Die Widerklage hingegen ist unbegründet. Der Beklagten steht kein Anspruch auf Zahlung von 2.500 EUR Schadenersatz gegen die Klägerin zu. Der Anspruch ist bereits nicht nachvollziehbar dargelegt worden. Da die Beklagte selbst das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin und zudem noch unrechtmäßig beendet hat, erschließt sich dem Gericht nicht, warum die Klägerin hierdurch zur Schadensersatzleistung verpflichtet sein sollte. Nicht nachvollziehbar und belegt ist zudem trotz Bestreitens der Klägerin im Übrigen dessen Höhe.

34

III. Die Berufung war gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG nicht zuzulassen, da dessen Voraussetzungen nicht vorliegen, die Sache insbesondere keine grundsätzliche Bedeutung hat.

35

IV. Die Kostenentscheidung ergeht gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. §§ 92 Abs. 1, 269 Abs. 3 S. 2 ZPO.

36

V. Der Streitwert wurde gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG i. V. m. § 3 ZPO festgesetzt.