

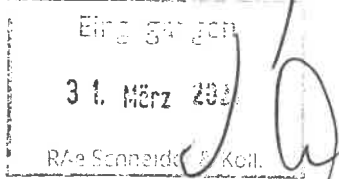


Beglaubigte Abschrift

Arbeitsgericht Neuruppin

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

1 Ca 604/20



Verkündet

am 25.02.2021

als Urkundsbeamter/in
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:
Rechtsanwälte Schneider & Kollegen,
Dufourstr. 23, 04107 Leipzig

gegen

- Beklagter -

Prozessbevollmächtigter:

hat das Arbeitsgericht Neuruppin, 1. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 25.02.2021 durch die Direktorin des Arbeitsgerichts als Vorsitzende sowie die ehrenamtlichen Richter Herr : und Frau für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die mündliche außerordentliche Kündigung des Beklagten vom 29.04.2020, noch durch die schriftliche fristlose Kündigung des Beklagten vom 29.04.2020, dem Kläger zugegangen am 06.05.2020, aufgelöst worden ist, sondern bis zum 20.05.2020 fortbestanden hat.
2. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.100,00 € brutto Arbeitsvergütung April 2020 zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gem. § 247 Abs. 1 BGB seit 01.05.2020 zu zahlen.

3. Der Beklagte wird verurteilt, dem Kläger Verdienstabrechnungen über die Monate März und April 2020 zu erteilen.
4. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Spesen für den Monat April 2020 in Höhe von 364,00 € zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gem. § 247 Abs. 1 BGB seit 01.05.2020 zu zahlen.
5. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Arbeitsentgelt für Mai 2020 in Höhe von 1.400,00 € brutto, abzüglich auf die Bundesagentur für Arbeit übergegangener 604,40 €, zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gem. § 247 Abs. 1 BGB seit 01.06.2020 zu zahlen.
6. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Beklagte.
7. Der Streitwert beträgt 4.939,60 €.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer von dem Beklagten sowohl mündlich als auch schriftlich erklärten fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit sowie über Zahlungsansprüche des Klägers.

Der Kläger war bei dem Beklagten seit dem 02.03.2020 als Kraftfahrer mit einem monatlichen Bruttogehalt von 2.100,00 Euro beschäftigt. Zwischen den Parteien war weiter vereinbart:

- Spesen bei Abwesenheit bis 24 Stunden 14,00 Euro, bei mehr als 24 Stunden 28,00 Euro;
- Der Arbeitgeber-LKW soll am Wohnort des Arbeitnehmers stehen, der Arbeitnehmer von dort losfahren und nach dort zurückkehren;
- 25 Urlaubstage;
- 3 Monate Probezeit mit Kündigungsfrist von 14 Tagen.

Ein schriftlicher Arbeitsvertrag existiert nicht. Bis zum 29.04.2020 war der Kläger für den Beklagten tätig.

Am 29.04.2020 gegen 21.00 Uhr kündigte der Beklagte dem Kläger am Telefon das Arbeitsverhältnis fristlos, nachdem er über das GPS-System festgestellt hatte, dass sich der Kläger mit dem LKW des Beklagten auf der Rückfahrt von einem Auftrag – nach Angaben des Beklagten von Frankfurt/Oder aus – nach Angaben des Klägers von Ragow/Mühlrose kommend – nach Wittstock bzw. nach Angaben des Klägers zum Firmensitz nach Kränzlin – auf der BAB 10 in Höhe kurz vor Michendorf befand. Der Beklagte forderte den Kläger bei diesem Telefongespräch auf, den LKW sofort abzustellen und nach Hause zu gehen. Der Kläger fuhr daraufhin zur nächstgelegenen Raststätte Michendorf und stellte dort den LKW des Beklagten ab.

Der Beklagte wirft dem Kläger vor, dass sich dieser nicht auf der vorgegebenen Strecke befunden hat und auf dem Weg nach Hause, nach Leipzig, gewesen sei.

Mit Schreiben vom 29.04.2020, dem Kläger zugegangen am 06.05.2020, kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers sodann fristlos in der Probezeit.

Mit der bei Gericht am 19.05.2020 eingegangenen Klage wendete sich der Kläger gegen die fristlose Kündigung seines Arbeitsverhältnisses und begehrte darüber hinaus die Zahlung seiner Arbeitsvergütung für den Monat April 2020 sowie die Erteilung von Verdienstabrechnungen für die Monate März und April 2020.

Mit Klageerweiterung vom 29.05.2020, dem Beklagten zugestellt am 10.06.2020, begehrte der Kläger die Zahlung von Spesen in Höhe von 364,00 Euro für den Monat April 2020. Mit Klageerweiterung vom 14.01.2021, dem Prozessbevollmächtigten des Beklagten zugestellt am 19.01.2021, begehrte der Kläger die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis auch nicht durch die telefonische außerordentliche Kündigung des Beklagten vom 29.04.2020 aufgelöst worden ist sowie die Zahlung von Arbeitsentgelt für die Zeit vom 01.05.2020 bis 20.05.2020 unter Berücksichtigung gezahlten Arbeitslosengeldes.

Der Kläger ist der Auffassung, es liege kein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB vor. Die streitgegenständliche fristlose Kündigung sei unwirksam. Ebenso könne die mündliche, telefonische außerordentliche Kündigung des Beklagten vom 29.04.2020 das Arbeitsverhältnis nicht beenden. Der Kläger bestreitet die ihm vom Beklagten vorgeworfenen Arbeitspflichtverletzungen begangen zu haben. Der Kläger führt aus, zwischen den Parteien sei abgesprochen gewesen, dass der Kläger den LKW des Beklagten vor dem Wochenende auf dem Firmengelände des Beklagten mit Ladung abstellt und der Beklagte ihn mit dem PKW des Beklagten von dort selbst nach Hause bringt. Gegenüber anderen Fahrern habe der Beklagte am 29.04.2020 dann geäußert „Wenn der denkt, ich fahre den nach Hause, hat er sich geschnitten.“ – „Den schmeiße ich auf dem Firmengelände raus, der soll zusehen, wie er nach Hause kommt.“ Der Kläger führt aus, dies habe ihm der Zeuge : mitgeteilt. Der Kläger trägt vor, er habe daraufhin versucht, den Beklagten telefonisch und über WhatsApp zur Rede zu stellen, allerdings habe der Beklagte nicht reagiert. Er habe derweil die Südroute über die BAB 10 gewählt. Als der Beklagte ihn dann gegen 21.00 Uhr angerufen habe, schrie dieser ihn an, er solle den LKW sofort abstellen. Er habe dem Beklagten erklärt, dass es egal sei, ob er die Autobahn oben oder unten herumfahre. Er habe dem Beklagten noch sagen wollen, dass er, wenn er keine Möglichkeit habe, ihn nach Hause zu bringen, mit dem Fahrzeug dort hinfahren würde, wo er das Fahrzeug übernommen hatte. Hierzu sei es jedoch nicht mehr gekommen, da der Beklagte aufgelegt habe. Der Kläger führt aus, er habe wegen Überschreitung der Schichtzeiten auch nicht mehr nach Kränzlin fahren können.

Der Kläger ist der Auffassung, er habe Anspruch auf die Zahlung von Vergütung für den Monat April 2020 sowie für die Zeit vom 01.05.2020 bis 20.05.2020, während dieser sich der Beklagte im Annahmeverzug befunden habe. Unter Berücksichtigung eines vereinbarten monatlichen Bruttogehalts von 2.100,00 Euro habe er Anspruch auf Vergütung für den Monat April 2020 in Höhe von 2.100,00 Euro brutto und für die Zeit vom 01.05.2020 bis 20.05.2020 in Höhe von 1.400,00 Euro brutto abzüglich gezahlten Arbeitslosengeldes in Höhe von 604,40 Euro. Der Kläger legt insoweit in Kopie den Bescheid der Bundesagentur für Arbeit vom 18.06.2020 (vgl. Bl. 81 – 82 d. A.) vor.

Der Kläger ist der Ansicht, er habe darüber hinaus Anspruch auf die Zahlung von Spesen für den Monat April 2020 in Höhe von 364,00 Euro, welche ihm der Beklagte bisher nicht ausgezahlt habe. Ihm stünden darüber hinaus noch Lohnabrechnungen für die Monate März und April 2020 zu, die der Beklagte ihm nicht erteilt habe.

Der Kläger beantragt,

1. festzustellen, dass die Kündigung des Beklagten vom 29.04.2020, ihm zugegangen am 06.05.2020, das Arbeitsverhältnis nicht sofort, sondern erst zum Ablauf des 20.05.2020 aufgelöst hat.
2. den Beklagten zu verurteilen, an ihn 2.100,00 Euro Bruttoarbeitsvergütung für April 2020 zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gem. § 247 Abs. 1 BGB hieraus seit 01.05.2020 zu zahlen.
3. den Beklagten zu verurteilen, ihm Verdienstabrechnungen für die Monate März und April 2020 zu erteilen.
4. den Beklagten zu verurteilen, an ihn Spesen für den Monat April 2020 in Höhe von 364,00 Euro zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gem. § 247 Abs. 1 BGB seit 01.05.2020 zu zahlen.
5. festzustellen, dass die mündliche, telefonische außerordentliche Kündigung des Beklagten vom 29.04.2020 das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgelöst hat.
6. den Beklagten zu verurteilen, an ihn Arbeitsentgelt für Mai 2020 in Höhe von 1.400,00 Euro brutto abzüglich gezahlten Arbeitslosengeldes in Höhe von 604,40 Euro

zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gem. § 247 Abs. 1 BGB seit 01.06.2020 zu zahlen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte ist der Auffassung, die fristlose Kündigung sei gem. § 626 BGB gerechtfertigt. Der Beklagte trägt vor, nach Auswertung der Fahrwege des Klägers am 29.04.2020 über das GPS-System habe er festgestellt, dass sich der Kläger nicht auf der vorgegebenen Strecke befunden habe. Der Kläger sei an diesem Tag beauftragt gewesen, von Frankfurt/Oder nach Wittstock zur Firma () zu fahren. Der Weg führe über die A 12, die nördliche A 10 und dann die A 24. Der Kläger habe jedoch die südliche A 10 befahren, einen Weg, den er für den Zielort keineswegs hätte nehmen müssen. Der Beklagte ist der Auffassung, der Kläger habe sich auf dem Weg nach Hause, nach Leipzig befunden. Er trägt vor, ihm seien durch den Umweg von 200 km zusätzliche Spritkosten von ca. 300,00 Euro entstanden. Der Kläger habe darüber hinaus einen Schaden am Reifen des LKW verursacht, wodurch der LKW 2 Tage nicht gefahren werden konnte. Der Kläger sei nach dem Anruf des Beklagten am 29.04.2020 mit dem LKW auf die Raststätte Michendorf A 10 Süd gefahren und habe versucht, den LKW zu parken. Obwohl ausreichend Platz zum Rangieren gewesen sei, sei der Kläger über 2 m auf die Bordsteinkante gefahren. Hierdurch sei ein Schaden am Reifen des LKW entstanden. Dies habe zu Umsatzausfall von 1.200,00 Euro netto geführt. Der Beklagte gehe insoweit von Vorsatz aus. Der Beklagte trägt vor, der LKW sei auch völlig verdreckt gewesen und habe gereinigt werden müssen. Im Rahmen der Interessenabwägung sei der Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung angezeigt gewesen. Er habe das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger am 29.04.2020 bereits mündlich am Telefon gekündigt.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den Akteninhalt sowie auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

I.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist nicht durch die fristlose Kündigung des Beklagten vom 29.04.2020 beendet worden, sondern hat bis zum 20.05.2020 fortbestanden.

1. Der Kläger hat die Kündigungsschutzklage rechtzeitig erhoben, §§ 4, 13 KSchG.

2. Die fristlose Kündigung des Beklagten vom 29.04.2020 ist unwirksam. Es fehlt an einem wichtigen Grund im Sinne §§ 626 Abs. 1 BGB.

a) Gemäß § 626 BGB kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund fristlos gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen der Parteien die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Es ist dabei zunächst zu untersuchen, ob durch die Umstände und Verhaltensweisen, auf welche die Kündigung gestützt wird, betriebliche Interessen konkret beeinträchtigt wurden und der danach kündigungsrechtlich erhebliche Sachverhalt für sich genommen geeignet ist, einen wichtigen Grund zu bilden. Bei der in diesem Zusammenhang vorzunehmenden Wertung ist ein objektiver Maßstab anzulegen. Werden dem Arbeitnehmer Vertragsverletzungen vorgeworfen, dann muss grundsätzlich gegen die Pflichten aus dem Vertrag rechtswidrig und schuldhaft verstoßen worden sein.

Auch zur Rechtfertigung einer verhaltensbedingten Kündigung aus wichtigem Grund ist eine negative Zukunftsprognose erforderlich. Da durch die Kündigung weitere Vertragsverletzungen verhindert werden sollen, sind die Kündigungsgründe zukunftsgerichtet. Auch die verhaltensbedingte Kündigung hat keinen Sanktionscharakter.

Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit kommt eine außerordentliche Kündigung nur dann in Betracht, wenn alle anderen Möglichkeiten und milderer Mittel erschöpft sind.

Wirksam ist die außerordentliche Kündigung ferner nur dann, wenn das Interesse des Kündigenden an der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Interesse des Gekündigten an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses überwiegt, wie § 626 Abs. 1 BGB in seinem Wortlaut ausdrücklich hervorhebt.

Darlegungs- und beweispflichtig für die Umstände, aus denen sich der wichtige Grund im Sinne des § 626 BGB ergibt, ist der Kündigende. Dies betrifft grundsätzlich auch das Nichtvorliegen von Rechtfertigungs- und Entschuldigungsgründen.

b) Geht man von diesen Grundsätzen aus, dann erweist sich die außerordentliche Kündigung vom 29.04.2020 als unwirksam. Es fehlt an einem wichtigen Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB.

Der Beklagte hat keine Gründe dargetan, die eine fristlose Kündigung des Klägers rechtfertigen. Soweit der Beklagte dem Kläger vorwirft, dass er sich am 29.04.2020 mit seinem LKW nicht auf der vorgegebenen Strecke von Frankfurt/Oder aus nach Wittstock zur Fa. Kronotex befunden hat, sondern auf dem Weg nach Hause, nach Leipzig, hat sich dieser Vorwurf im Ergebnis der mündlichen Verhandlung nicht bestätigt. Dabei kann dahinstehen, ob der Kläger, wie der Beklagte behauptet, die Fahrt aus Frankfurt/Oder kommend oder, wie der Kläger vorträgt, aus Ragow/Mühlrose kommend, angetreten hat. Ebenso dahinstehen kann, ob der Kläger nach Wittstock, wie der Beklagte behauptet, oder zum Firmensitz nach Kränzlin hätte fahren sollen.

Aus dem Vorbringen des Beklagten ergibt sich für die Kammer bereits nicht, dass er dem Kläger einen konkreten Fahrweg vorgegeben hatte. So führt zwar der Weg von Frankfurt/Oder nach Wittstock über die A 12, die nördliche A 10 und dann über die A24. Allerdings führt ebenfalls ein Weg über die südliche A 10 von Frankfurt/Oder aus in Richtung Wittstock. Gleiches gilt für den Weg von Ragow/Mühlrose nach Kränzlin. Dass sich durch das Befahren der südlichen A 10 ein Umweg von 200 km ergibt, wie der Beklagte behauptet, ist von der Kammer nicht festzustellen. Insoweit fehlt es an einem substantiierten Sachvortrag.

Aber selbst, wenn der Kläger durch das Befahren der südlichen A 10 einen Umweg gefahren sein sollte, wäre keine so erhebliche Arbeitspflichtverletzung gegeben, die einer Weiterbeschäftigung bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist während der Probezeit, ohnehin nur 2 Wochen, entgegengestanden hätte.

Ebenfalls nicht bestätigt hat sich der Vorwurf des Beklagten, der Kläger hätte sich am 29.04.2020 anstatt auf dem Weg nach Wittstock auf dem Weg nach Hause, nach Leipzig,

befunden. Weder hat der Kläger dies gegenüber dem Beklagten geäußert, noch hat der Beklagte den Kläger hierüber befragt.

Dass der Kläger die südliche BAB 10 befahren hat und sich kurz vor Michendorf befand, lässt nicht zwingend den Schluss zu, dass er nach Hause, nach Leipzig, fahren wollte, wie der Beklagte meint.

Der Kläger hat dargelegt, dass der zurückgelegte Fahrweg über die südliche BAB 10 sich je nach Verkehrssituation ebenfalls anbietet, um nach Kränzlin/Wittstock zu gelangen. Beide Strecken werden von Google maps angeboten.

In der mündlichen Verhandlung am 25.02.2021 hat der Kläger weiter ausgeführt, dass er am 29.04.2020 von unterwegs aus mit dem Beklagten wegen dessen Äußerungen anderen Kollegen gegenüber, ihn nicht nach Hause zu bringen, wie abgesprochen, hat reden wollen und der Beklagte seine Telefonanrufe und WhatsApp-Nachrichten ignoriert hat. Der Kläger hat weiter vorgetragen, dass er die Absicht hatte, dem Beklagten vorzuschlagen, dass, wenn er keine Möglichkeit hat, ihn nach Hause zu bringen, mit dem Fahrzeug dorthin fahren würde, wo er das Fahrzeug übernommen hatte. Hierzu ist es allerdings nicht gekommen, weil der Beklagte das Telefongespräch beendet hat. Der Kläger hat dann weisungsgemäß den LKW des Beklagten an der Raststätte Michendorf abgestellt. Aus diesen Darlegungen des Klägers ergibt sich ebenfalls nicht, dass er mit dem LKW des Beklagten nicht nach Wittstock/Kränzlin fahren wollte, sondern nach Hause, nach Leipzig.

Soweit der Beklagte behauptet, ihm sei durch den Umweg des Klägers ein Schaden von ca. 300,00 Euro für Spritkosten entstanden, ist sein Vortrag unsubstantiiert. Ebenso konnte der Beklagte nicht den Nachweis dafür erbringen, dass der Kläger am 29.04.2020 auf der Raststätte Michendorf A 10 Süd beim Versuch zu Parken einen Reifenschaden am LKW verursacht hat. Dies hat der Kläger bestritten. Die vom Beklagten vorgelegten Lichtbildaufnahmen reichen nicht aus, ein pflichtwidriges Verhalten des Klägers festzustellen.

Damit ist für die Kammer aufgrund des Vortrages des Beklagten nicht ersichtlich, dass der Kläger Arbeitspflichtverletzungen begangen hätte, welche es dem Beklagten unzumutbar machten, wenigstens die Kündigungsfrist von 2 Wochen während der Probezeit einzuhalten.

Die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist infolge dessen unwirksam.

3. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist auch nicht durch die mündliche Kündigung des Beklagten vom 29.04.2020 aufgelöst worden. Denn gem. § 623 BGB bedarf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Bei der

Regelung in § 623 BGB handelt es sich im Sinne des § 126 Abs. 1 BGB um eine „durch Gesetz vorgeschriebene schriftliche Form“. Eine Kündigung, die dem Schriftformzwang nicht genügt, ist nach § 125 S. 1 BGB nichtig. Bei einer nichtigen Kündigung besteht das Arbeitsverhältnis zu den bislang geltenden Bedingungen fort.

4. Die Kündigung des Beklagten vom 29.04.2020 war gem. § 140 BGB in eine ordentliche Kündigung während der Probezeit umzudeuten.

Eine unwirksame außerordentliche Kündigung kann nach § 140 BGB in eine ordentliche Kündigung umgedeutet werden, wenn dies dem mutmaßlichen Willen des Kündigenden entspricht und dieser Wille dem Kündigungsempfänger im Zeitpunkt des Kündigungszugangs erkennbar ist. Findet auf das Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung, ist regelmäßig davon auszugehen, dass bei Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung der Arbeitgeber eine Beendigung zum nächst zulässigen Termin gewollt hat (BAG 15.11.2001 – 2 AZR 310/00, EzA § 140 BGB Nr. 24). Diese Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt.

Es ist davon auszugehen, dass der Beklagte eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewollt hat. Das Kündigungsschutzgesetz findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung. Unter Berücksichtigung einer 2-wöchigen Kündigungsfrist während der Probezeit endet damit das Arbeitsverhältnis am 20.05.2020.

II.

Der Kläger hat gegen den Beklagten Anspruch auf Zahlung von 2.100,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gem. § 247 Abs. 1 BGB seit 01.05.2020.

1. Der Kläger hat gegenüber dem Beklagten auf Zahlung von 2.100,00 Euro brutto.

Dem Kläger steht der geltend gemachte Vergütungsanspruch für den Monat April 2020 zu.

a) Der Kläger ist unstreitig in der Zeit vom 01.04.2020 bis 29.04.2020 seiner vertraglich vereinbarten Pflicht zur Arbeitsleistung nachgekommen. Ihm steht somit Arbeitsvergütung aus geleisteter Arbeit zu, § 611 BGB.

b) Für den 30.04.2020 kann der Kläger von dem Beklagten Vergütung wegen Annahmeverzug verlangen, § 615 S. 1, § 611 Abs. 1 iVm §§ 293 ff. BGB. Der Beklagte befand sich gem. § 293 BGB in Annahmeverzug, da er den vom Kläger geschuldeten Dienst nicht angenommen hat. Dem Arbeitgeber obliegt es, dem Arbeitnehmer für jeden Tag einen funktionsfähigen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen und den Arbeitseinsatz des Arbeitnehmers fortlaufend zu planen und durch Weisungen zu konkretisieren.

Der Kläger hat dargelegt, dass er von dem Beklagten am 29.04.2020 aufgefordert wurde, den LKW sofort abzustellen und nach Hause zu fahren. Er hat den Kläger darüber hinaus mündlich außerordentlich gekündigt und ihm damit zu verstehen gegeben, dass er seine geschuldeten Dienste nicht mehr annehmen werde. Hiervon durfte der Kläger wegen der Erklärung des Beklagten auch ausgehen. Der Beklagte hat den Kläger auch nicht zur Arbeit aufgefordert. Den Vortrag des Klägers hat der Beklagte nicht bestritten, sodass dieser als zugestanden anzusehen ist.

Der Kläger hat damit für den Monat April 2020 Anspruch auf die vereinbarte monatliche Bruttovergütung in Höhe von 2.100,00 Euro.

2. Der Anspruch auf Verzugszinsen ist berechtigt. Er beruht auf § 286 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 1 iVm § 288 Abs. 1 BGB. Die Fälligkeit trat am letzten Werktag des Kalendermonats ein.

III.

Der Kläger hat gegenüber dem Beklagten Anspruch auf Erteilung der Verdienstabrechnungen für die Monate März und April 2020.

Nach § 108 GewO hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Der Kläger hat dargelegt, dass ihm bisher keine Verdienstabrechnungen erteilt wurden. Der Beklagte war daher antragsgemäß zu verurteilen.

IV.

Der Kläger hat gegen den Beklagten einen Anspruch auf Zahlung von Spesen in Höhe von 364,00 Euro zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gem. § 247 Abs. 1 BGB seit 01.05.2020.

1. Der Kläger hat dargelegt, an welchen Tagen (insgesamt 17 Tage) im April 2020 er wieviel Abwesenheitsstunden aufwies und in welcher Höhe hieraus Spesenzahlungen folgen. Dem hat der Beklagte nicht widersprochen. Der Vortrag des Klägers gilt damit als zugestanden. Der Kläger hat damit Anspruch auf die Zahlung von Spesen für den Monat April 2020 in Höhe von 364,00 Euro.

2. Der Anspruch auf Verzugszinsen folgt aus § 288 Abs. 1 iVm § 286 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 1 BGB. Die Verzinsungspflicht beginnt mit dem auf den Fälligkeitstag folgenden Tag. Fälligkeit trat am letzten Werktag des Kalendermonats ein.

V.

Der Kläger hat gegen den Beklagten Anspruch auf Zahlung von 1.400,00 Euro brutto abzüglich auf die Bundesagentur für Arbeit übergegangener 604,40 Euro zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gem. § 247 Abs. 1 BGB seit 01.06.2020.

1. Der Kläger hat Anspruch auf Zahlung von Vergütung für die Zeit vom 01.05.2020 bis 20.05.2020.

a) Der Anspruch des Klägers für die Zeit vom 01.05.2020 bis 06.05.2020 (Zugang der schriftlichen fristlosen Kündigung vom 29.04.2020) folgt aus § 615 S. 1, § 611 Abs. 1 iVm §§ 293 ff. BGB. Der Beklagte befand sich gem. § 293 BGB im Annahmeverzug, da er den vom Kläger geschuldeten Dienst nicht angenommen hat. Auf die Ausführungen unter II., 1. b) wird insoweit Bezug genommen.

b) Der Kläger kann auch für die Zeit vom 07.05.2020 bis 20.05.2020 Vergütung wegen Annahmeverzuges verlangen. Der Beklagte befand sich in diesem Zeitraum infolge seiner unwirksamen fristlosen Kündigung vom 29.04.2020 in Annahmeverzug, ohne dass es eines tatsächlichen Angebots der Arbeitsleistung bedurft hätte (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG 28. September 2016 – 5 AZR 224/16 – Rn 17).

c) Danach kann der Kläger für die Zeit vom 01.05.2020 bis 20.05.2020 Vergütung in Höhe von 1.400,00 Euro (2.100,00 Euro brutto: 30 x 20) unter Berücksichtigung für diesen Zeitraum gezahlten Arbeitslosengeldes verlangen. Der Kläger hat unter Vorlage des Bewilligungsbescheides der Bundesagentur für Arbeit vom 18.06.2020 dargetan, dass er im Zeitraum vom 01.05.2020 bis 20.05.2020 täglich einen Leistungsbetrag in Höhe von 30,22

Euro netto bewilligt und gezahlt erhalten hat, wonach er für den streitgegenständlichen Zeitraum Arbeitslosengeld in Höhe von insgesamt 604,40 Euro netto bezogen hat. Diesen Betrag lässt sich der Kläger auf seinen Vergütungsanspruch anrechnen.

2. Der Anspruch auf Verzugszinsen folgt aus § 288 Abs. 1 iVm § 286 Abs. 2 Nr. 2 BGB. Die Verzinsungspflicht beginnt mit dem auf den Fälligkeitstag folgenden Tag. Die Fälligkeit des Annahmeverzugslohns bestimmt sich nach dem Zeitpunkt, in dem der Lohn bei ordnungsgemäßer Abwicklung fällig geworden wäre. Damit trat Fälligkeit vorliegend jeweils am Ende eines Kalendermonats ein.

Nach alledem war der Beklagte, wie erfolgt, zu verurteilen.

VI.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 91 Abs. 1 ZPO, 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG.

Die Festsetzung des Streitwertes beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG.