

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

7 Sa 364/18

7 Ca 1354/18

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 10.12.2019

Rechtsvorschriften: § 8 EFZG

Inhaltsangabe:

Besteht ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen Beginn einer Arbeitsunfähigkeit und einer Kündigung, so wird eine Anlasskündigung i. S. d. § 8 EFZG vermutet. Der Arbeitgeber kann den Beweis, dass eine Anlasskündigung nicht vorliegt, durch entsprechenden Sachvortrag und Beweisantritt führen. Dies war hier der Fall mit dem Vortrag, dem Arbeitnehmer sei schon vor seiner Erkrankung die Kündigung wegen Schlechtleistung angekündigt worden.

Urteil:

- I. Das Endurteil des Arbeitsgerichtes Nürnberg – Gerichtstag Weißenburg – vom 25.09.2018 – 7 Ca 1354/18 – wird abgeändert.
- II. Die Klage wird abgewiesen.
- III. Die Kosten des Verfahrens der 1. Instanz und der Berufung trägt der Kläger.
- IV. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um Entgeltfortzahlungsansprüche nach Ablauf der Kündigungsfrist.

Der Kläger arbeitete bei der Beklagten als Radladerfahrer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden und einem Bruttostundenlohn in der Probezeit von 12,50 € zu im Übrigen den Bedingungen des Arbeitsvertrages vom 11.9.2017.

Der zum Steinmetz ausgebildete Kläger konnte nicht Radlader fahren. Er erhielt zu Beginn seiner Beschäftigung eine entsprechende Einweisung auf einem Fahrzeug der Beklagten. Er hatte einen ersten Unfall mit dem Fahrzeug am 25.09.2017. Dabei riss er einen Kotflügel des Radladers ab. Am 06.10.2019 hatte er einen zweiten Unfall. Diesmal beschädigte er das Kontergewicht des Radladers. Daraufhin kam es auf Bitten des Klägers zu einem Gespräch mit dem Mitarbeiter M... V..., Leiter der Spalthalle der Beklagten und Stellvertreter des Leiters des Steinbruchs. In diesem Gespräch stellte der Kläger die Frage, ob es noch Sinn mache. Der Mitarbeiter V... meinte, dies komme öfter vor, er sei aber fleißig und solle besser aufpassen.

Am Freitag, den 27.10.2017 kam es zu einem weiteren Gespräch mit dem Leiter des Steinbruchs D... V... und dem Mitarbeiter M... V.... Der Verlauf dieses Gespräches ist streitig.

Am Montag und Dienstag, den 30. und 31.10.2017 arbeitete der Kläger. Nach dem Feiertag erkrankte der Kläger am 02.11. und 03.11.2017 arbeitsunfähig. Ab Montag, den 06.11.2017 erkrankte der Kläger erneut arbeitsunfähig, bestätigt mit Erstbescheinigung der Zahnarztpraxis Dr. H... vom 06.11. bis Freitag, den 10.11.2017, mit Folgebescheinigung vom 06 (?).11. der Zahnarztpraxis Dr. H... bis Dienstag, den 21.11.2017, mit Erstbescheinigung der Praxis Dr. G... vom 21.11. bis Freitag, den 24.11.2017 und mit Folgebescheinigung der Praxis Dr. G... vom 25.11. bis Freitag, den 01.12.2017.

Mit Mail vom 14.11.2017, 15:32:43 Uhr, teilte F..., Betriebsleitung der Beklagten dem Kläger mit, dass an ihn per Einschreiben die Kündigung versandt worden sei. Mit Schreiben vom 14.11.2017, dem Kläger zugegangen am 15.11.2017, erklärte die Beklagte die ordentliche Kündigung unter Wahrung der tariflichen Kündigungsfrist zum 16.11.2017. Mit Schreiben vom 16.11.2017 widersprach der Klägervorteiler der Kündigung unter Hinweis darauf, dass Kündigungsgründe nicht ersichtlich seien und auch die Kündigungsfrist nicht eingehalten sei. Die Beklagte wurde aufgefordert die Kündigung bis 24.11.2017 wieder zurückzunehmen. Mit Schreiben vom 27.11.2017 übersandte der Klägervorteiler die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vom 6.11.2017 und 21.11.2017 an die Beklagte.

Mit Schreiben vom 14.2.2018 machte der Klägervorteiler Entgeltfortzahlungsansprüche nach § 8 EFZG geltend und forderte die Beklagte mit Fristsetzung bis 28.2.2018 zur Lohnfortzahlung über den 16.11.2017 hinaus auf. Mit Bescheid vom 18.12.2017 gewährte die

Krankenkasse des Klägers diesem Krankengeld ab Dienstag, den 28.11.2017.

Mit Schreiben vom 6.3.2018 lehnte der Beklagtenvertreter Zahlungen an den Kläger auch unter Hinweis auf die tarifvertragliche Ausschlussfrist ab.

Mit Klage vom 12.3.2018, der Beklagten zugestellt am 19.3.2018, verfolgte der Kläger den Anspruch weiter. Der Kläger machte in der ersten Instanz geltend, die Beklagte könne sich nicht darauf berufen, der Anspruch sei gemäß den tarifvertraglichen Regelungen verfallen, die Ablehnung der Beklagten mit Schreiben vom 30.11.2017 erfolgte bereits vor Fälligkeit des Anspruchs. Im Übrigen seien mit dem vorhergehenden Schreiben vom 27.11.2017 lediglich die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen übersandt, aber keine Forderung erhoben worden. Die Klageerhebung wahre daher die Ausschlussfrist. Erfolge eine Kündigung parallel oder zeitnah zur Erkrankung, greife ein Anscheinsbeweis, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer wegen der Krankheit gekündigt habe. Dies sei vorliegend der Fall und ergebe sich aus dem zeitlichen Ablauf. Er bestreite, dass er sofort nach dem Gespräch arbeitsunfähig erkrankt sei, er bestreite auch, dass in diesem Gespräch erklärt worden sei, dass das Arbeitsverhältnis auf dieser Basis nicht fortgeführt werden könne. Nach dem Vorfall am 6.10.2017 habe Herr M... V... gesagt, das werde schon wieder, jeder mache mal Fehler. Herr D... V... sei zu diesem Zeitpunkt in Urlaub gewesen, er sei erst am Montag vor dem 27.10.2017 (23.10.2017) wieder in den Betrieb gekommen, beide Herren V... seien dann am 27.10.2017 auf ihn zugekommen und hätten ihn zu einem Gespräch in den Bürocontainer im Steinbruch gebeten. Herr D... V... habe erklärt, dass er sich vielleicht doch etwas Anderes suchen solle, er sei zwar fleißig und würde sich Mühe geben, aber es würde nicht reichen, er hätte wohl auf Dauer keine Zukunft mehr in der Firma. Sie hätten auch gesagt, dass sie ihm Zeit lassen wollten, sich etwas Anderes zu suchen, von 14 Tagen sei aber nicht die Rede gewesen. Eine Vereinbarung, dass er die nächsten 2 Wochen noch im Betrieb angestellt bleiben könne, um sich eine neue Arbeitsstelle zu suchen, habe es nicht gegeben.

Die Beklagte machte erstinstanzlich geltend, der Anspruch sei nach dem geltenden Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Steine- und Erdenindustrie und des Betonsteinhandwerks in Bayern vom 1.6.1998 in der Fassung vom 1.5.2015 (im Folgen-

den MTV) verfallen. Die Beklagte habe den Anspruch mit Schreiben vom 30.11.2017 abgelehnt, die Klage hätte daher innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung erhoben werden müssen, dies sei nicht erfolgt. Im Übrigen seien die Voraussetzungen des § 8 EFZG nicht erfüllt. Der Kläger sei innerhalb der Probezeit gekündigt worden, weil seine Arbeitsleistung den Arbeitgeber nicht überzeugt habe. Der Kläger habe während der Ausübung seiner Tätigkeit einen Radlader führen und bedienen müssen. Am 25.9.2017 und am 6.10.2017 habe der Kläger jeweils den Radlader beschädigt. Er habe einen Schaden am Kotflügel und einen weiteren Schaden am Kontergewicht verursacht. Nach dem letzten Vorfall sei es zu einer Aussprache gekommen. In dem Gespräch habe der Kläger eingeräumt, „Laderfahren ist wohl nicht meine Stärke“. Man habe dem Kläger mitgeteilt, dass das Arbeitsverhältnis auf dieser Basis nicht fortgeführt werden könne. Es sei sodann vereinbart worden, dass er die nächsten 2 Wochen noch im Betrieb angestellt bleiben könne, um sich eine neue Arbeitsstelle zu suchen. Sofort nach dem Gespräch sei der Kläger arbeitsunfähig erkrankt und sei im Betrieb nicht mehr gesehen worden. Mit den zwei Wochen seien 14 Arbeitstage gemeint gewesen, diese seien dann am Freitag, 10.11.2017 abgelaufen. Die Kündigung sei auch nicht sofort mit der Arbeitsunfähigkeit ab 6.11.2017 erklärt worden, sondern sie, die Beklagte, habe sich an ihre Ankündigung gehalten.

Das Erstgericht gab mit Urteil vom 26.09.2018 der Klage statt. Es führte zur Begründung aus, wenn ein Arbeitgeber in zeitlichem Zusammenhang mit der Krankmeldung eines Arbeitnehmers oder der Anzeige der Fortdauer einer bekannten Arbeitsunfähigkeit kündigt, so spreche ein Beweis des ersten Anscheins dafür, dass die Arbeitsunfähigkeit oder deren Fortdauer Anlass der Kündigung sei. Diesen Beweis des ersten Anscheins könne der Arbeitgeber nur dadurch erschüttern, dass er Tatsachen vortrage und erforderlichenfalls beweise, aus denen sich ergebe, dass andere Gründe seinen Kündigungsentschluss bestimmt hätten. Insoweit habe die Beklagte nicht ausreichend vorgetragen, um den Beweis des ersten Anscheines zu erschüttern. Der Anspruch des Klägers sei nach den tariflichen Vorschriften auch nicht verfallen.

Das Urteil vom 26.09.2018 wurde der Beklagten am 28.02.2019 zugestellt. Sie legte dagegen Berufung ein mit Berufungsschrift vom 28.09.2018, beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangen am gleichen Tag. Die Berufungsbegründungsschrift vom

24.04.2019 ging am Folgetag beim Landesarbeitsgericht Nürnberg ein.

Neben umfangreichen rechtlichen Ausführungen trägt die Beklagte vor, dem Kläger sei in dem Gespräch vom 27.10.2017 angekündigt worden, das Arbeitsverhältnis werde beendet werden. Es sei ihm Gelegenheit gegeben worden, sich binnen zwei Wochen nach einem neuen Arbeitsplatz umzuschauen. Hintergrund sei die kurze tarifliche Kündigungsfrist von nur einem Tag gewesen, die man dem Kläger nicht habe zumuten wollen. Dies habe der Kläger auch im Rahmen seiner informatorischen Anhörung durch das Erstgericht bestätigt. Dies erschüttere den Anscheinsbeweis.

Die Beklagte und Berufungsklägerin stellt folgende Anträge:

1. Das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 26.09.2018, Az. 7 Ca 1354/18, wird aufgehoben.
2. Die Klage wird abgewiesen.
3. Der Kläger trägt die Kosten beider Rechtsstreite.

Der Kläger und Berufungsbeklagte beantragt:

Die Berufung wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Der Kläger trägt vor:

Die Kündigung sei in engem zeitlichen Zusammenhang mit der Erkrankung des Klägers erfolgt. Das Erstgericht sei zu Recht von einem Anscheinsbeweis ausgegangen. Zu Recht habe es auch Abstand von einer Beweisaufnahme genommen.

Wegen des weitergehenden Vorbringens der Parteien in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht wird auf die gewechselten Schriftsätze und das Sitzungsprotokoll Bezug genommen. Das Gericht hat Beweis erhoben durch Einvernahme der beiden Zeugen D... und M...

V.... Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird verwiesen auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 10.12.2019.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Absatz 1 und 2 c) ArbGG, sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Absatz 1 ArbGG.

II.

Die Berufung ist auch begründet.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung über den Zeitpunkt des Ablaufs der Kündigungsfrist zum 16.11.2017 hinaus nach § 611a BGB, §§ 3 Abs. 1 Satz 1, 8 Abs. 1 Satz 1 EFZG.

(1) Das Gericht schließt sich den zutreffenden Rechtsausführungen des Erstgerichtes zu Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Rahmen des § 8 Abs. 1 Satz 1 EFZG an. Ein Arbeitnehmer, der ohne eigenes Verschulden durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, hat nach Erfüllung der vierwöchigen Wartezeit des § 3 Abs. 3 EFZG nach § 611a BGB, § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG während des Bestands des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Dieser Anspruch endet mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Liegt jedoch eine Anlasskündigung vor, so besteht der Anspruch ausnahmsweise über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus fort nach § 8 Abs. 1 Satz 1 EFZG.

Der Arbeitgeber kündigt das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit, wenn die

Arbeitsunfähigkeit wesentliche Bedingung der Kündigung ist. Es kommt auf die objektive Ursache, nicht auf das Motiv der Kündigung an. Maßgebend sind die objektiven Umstände bei Ausspruch der Kündigung. Der Begriff „aus Anlass“ ist weit auszulegen. Es genügt, wenn die Kündigung ihre objektive Ursache und wesentliche Bedingung in der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers hat und den entscheidenden Anstoß für den Kündigungsentschluss gegeben hat, BAG, Urteil vom 17.04.2008 - 5 AZR 2/01 -, dort Rdz. 16, zitiert nach juris. Darlegungs- und beweispflichtig für eine solche Anlasskündigung ist der Arbeitnehmer. Ihm kommt dabei der Anscheinsbeweis zu Gute, wenn die Kündigung in zeitlich engem Zusammenhang zur angezeigten Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen worden ist. Eine Anlasskündigung ist zu vermuten, wenn sie in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit dem zeitlichen Eintritt der Arbeitsunfähigkeit erfolgt, in jüngster Zeit LAG Nürnberg, Urteil vom 04.07.2019 – 5 Sa 115/19 -, dort Rdz. 25, zitiert nach juris. In einem solchen Fall hat der Arbeitgeber den Anscheinsbeweis durch entsprechenden Sachvortrag zu erschüttern und im Falle des Bestreitens durch den Arbeitnehmer durch entsprechenden Beweisantritt zu widerlegen.

(2) Hier ist in einem ersten Schritt auf Grund des engen zeitlichen Zusammenhanges von Beginn der Erkrankung des Klägers ab dem 02.11.2017 und dem Zeitpunkt der Ankündigung der Kündigung mit Email vom 14.11.2017 und Zugang der Kündigung mit Schreiben vom 14.11.2017 am 15.11.2017 davon auszugehen, dass dem Kläger die Vermutung einer Anlasskündigung im Sinne der genannten Rechtsprechung zugutekommt. Es war daher Sache der Beklagten, entsprechend vorzutragen und Beweis anzutreten zu Umständen, die geeignet sind, die Vermutung der Anlasskündigung zu widerlegen. Insoweit hat die Beklagte ausreichend vorgetragen und Beweis angetreten, der im Hinblick auf das Bestreiten des Klägers zu erheben war.

Auf Grund der durchgeführten Beweisaufnahme steht für das Gericht fest, dass die Kündigung nicht im Sinne der genannten Rechtsprechung durch die Erkrankung des Klägers veranlasst war. Das Gericht folgt dabei den glaubhaften Aussagen der beiden Zeugen. Der Zeuge D... V... schilderte, dass der Kläger am Freitag, den 27.10.2017 gegen Feierabend in den als Büro genutzten Baucontainer kam, der auf dem Betriebsgelände des Steinbruches stand. Der Kläger wollte den Schlüssel des Radladers zurückbringen und suchte bei der Gelegenheit das Gespräch mit dem Zeugen als Leiter des Steinbruchbe-

etriebes. In diesem Gespräch brachte der Kläger seine Zweifel zum Ausdruck, ob das Führen des Radladers die richtige Arbeit für ihn wäre. Diese Selbstzweifel bestätigte der Kläger in der mündlichen Verhandlung in seiner informatorischen Anhörung, als er ausführte, dass er sich als Steinmetz beim der Beklagten beworben habe, als solcher dort arbeiten wollte und leider nur eine Stelle als Radladerfahrer freigewesen sei. Diese resignative Haltung des Klägers führte dann dazu, dass der Zeuge nach seiner Aussage ihm mitteilte, er solle noch zwei Wochen weiterarbeiten und sich um eine andere Arbeit bemühen. Sinngemäß bestätigte der Kläger auch diesen Vortrag in seiner informatorischen Anhörung, als er ausführte, ihm sei gesagt worden, er solle sich nach etwas Anderem umschauchen, er habe in dem Betrieb keine Zukunft.

Der Zeuge D... V... hat zur Überzeugung des Gerichtes wahrheitsgemäß ausgesagt. Er war ruhig und konsistent in seinem Aussageverhalten. Datumsangaben überprüfte er anhand seines mitgebrachten Kalenders und der dort vorgenommenen Eintragungen und korrigierte sich auch selbst, wenn der Kalender ein anderes Datum enthielt als er sich erinnerte. Der Zeuge zeigte auch keinerlei Belastungstendenzen. Er erweckte vielmehr den Eindruck, dass er mit dem Kläger als Mitarbeiter hinsichtlich Fleiß und Engagement durchaus einverstanden war und nur in den Fahrfehlern des Klägers ein Hindernis für dessen Weiterbeschäftigung als Ladladerfahrer sah. Auch insoweit bestätigte der Kläger im Rahmen seiner informatorischen Anhörung, dass auch aus seiner Sicht Radladerfahren nicht seine Stärke war und er lieber in seinem Ausbildungsberuf als Steinmetz arbeiten wollte.

Auch der weitere Zeuge M... V... bestätigte diesen Gesamteindruck des letzten Gespräches zwischen dem Kläger und dem Zeugen D... V.... Danach war man sich einig, dass Radladerfahren nicht das Richtige für den Kläger war. Deshalb wurde ihm in diesem Gespräch nach übereinstimmender Aussage der beiden Zeugen auch gesagt, er solle sich etwas Anderes suchen.

Auch der Zeuge M... V... war für das Gericht glaubwürdig. Als nicht für den Kläger verantwortliche Führungskraft war seine Aussage naturgemäß deutlich ungenauer als die Aussage des Zeugen D... V... als verantwortlicher Leiter des Steinbruchbetriebes. Die Aussagen waren erkennbar nicht abgesprochen und, wie bei Zeugenaussagen zwei Jahre nach dem Ereignis, zu dem die Zeugen befragt werden, üblich, nicht übereinstimmend. Der Zeuge D... V... hat entsprechend seiner Rolle als Leiter des Steinbruchbetriebes für sich in Anspruch genommen, dieses für den Bestand des Arbeitsverhältnisses entscheidende

Gespräch zwar in Anwesenheit seines Sohnes, des Zeugen M... V..., aber doch alleine mit dem Kläger geführt zu haben. Der Zeuge M... V... wiederum war nach eigener Überzeugung und Aussage auch positiv an dem Gespräch beteiligt. Gerade diese Widersprüchlichkeit zeigt aber aus Sicht des Gerichtes, dass die Zeugen alleine aus der Erinnerung heraus aussagten, nicht auf Grund Absprache, wie es gewesen sein könnte. Auch bei dem Zeugen M... V... bestand keinerlei Belastungstendenz. Er betrachtete den Kläger nach dem Eindruck des Gerichtes eher als Kollegen, dem er Unterstützung und Ermutigung gewährte bei dessen Problemen mit der neuen und ungewohnten Tätigkeit des Radladerfahrens. Für die Glaubwürdigkeit der Zeugen spricht in diesem Zusammenhang für das Gericht vor allem die Reaktion des Klägers selbst. Zu den Aussagen des Zeugen M... V... nickte er wiederholt bestätigend und bezeichnete dessen Aussage als korrekt.

Damit steht fest, dass der Kündigungsentschluss seitens der Beklagten gefasst und dem Kläger kommuniziert war, bevor er erkrankte. Anlass dafür war das eigene Vorsprechen des Klägers gegen Feierabend am 27.10.2017 im Büro des Leiters des Steinbruchbetriebes und die dort getroffene gemeinsame Feststellung, dass Radladerfahren für den Kläger nicht das Richtige ist. Damit war aber nicht Anlass der Kündigung vom 14.11.2017, dass der Kläger ab 02.11.2017 arbeitsunfähig erkrankte. Bei Fehlen einer Notwendigkeit eines Kündigungsgrundes und einer nur eintägigen tariflichen Kündigungsfrist ist es auch wenig nachvollziehbar, in der Erkrankung des Klägers ab dem 02.11.2017 den Anlass für eine Kündigung der Beklagten vom 14.11.2017 zu sehen. Dieser große zeitliche Abstand zeigt vielmehr ebenfalls, dass dem Kläger noch entsprechend der Ansage des Zeugen D... V... für zwei Wochen Gelegenheit gegeben wurde, sich auf die Kündigung vorzubereiten und gegebenenfalls eine andere Arbeit zu suchen.

Auch die eigene Reaktion des Klägers auf das Gespräch bestätigt, dass ihm bereits nach diesem Gespräch völlig klar war, dass sein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten in Bälde gekündigt werden würde. In seiner informatorischen Anhörung vor dem Erstgericht wie auch dem erkennenden Gericht erklärte der Kläger, dass er das Gespräch zum Anlass nahm, eine bisher hinausgeschobene Behandlung eines Weisheitszahnes nach dem Gespräch in Angriff zu nehmen. Die Behandlung des Weisheitszahnes war dann auch Grund der Arbeitsunfähigkeit. Die dabei aufgetretenen Komplikationen waren nach Aussage des Klägers auch Grund der lange anhaltenden Arbeitsunfähigkeit.

Entsprechend der Ankündigung des Zeugen D... V... kündigte die Beklagte das Arbeits-

- 10 -

verhältnis dann auch nicht sofort, sondern erst nach zwei Wochen. Dabei ging es zum einen nicht um ein Fristenregime im Sinne der §§ 187, 188 BGB. Es ist nichts dafür ersichtlich, dass dem Zeugen D... V... diese Regelungen des BGB überhaupt in ihren Einzelheiten geläufig sind. Zum anderen war es nach Aussage des Zeugen nur seine Sache als Leiter des Steinbruchbetriebes, die Kündigung in der Verwaltung der Beklagten zu veranlassen, nicht selbst auszusprechen. Dementsprechend hat er auch nach seiner Aussage die Angelegenheit in der Folgewoche an die Personalabteilung weitergegeben. Mit der Weitergabe seines Entschlusses, die Kündigung des Klägers in zwei Wochen durchzuführen, am Montag oder Dienstag nach dem Gespräch ergibt sich im Übrigen auch zwanglos, dass die angekündigte Frist von zwei Wochen auch ziemlich genau eingehalten wurde mit Ausfertigung und Versendung der Kündigung am 14.11.2017.

Mithin liegt mit der Kündigung vom 14.11.2017 zum 16.11.2017 keine Anlasskündigung vor. Die Klage ist unbegründet. Das Urteil des Erstgerichtes war daher aufzuheben und die Klage abzuweisen.

III.

Der Kläger trägt die Kosten des erfolgreichen Rechtsmittels und des erstinstanzlichen Verfahrens nach § 91 ZPO.

IV.

Für die Zulassung der Revision nach § 72 Abs. 2 ArbGG besteht kein gesetzlich begründeter Anlass. Der Entscheidung des Gerichtes liegen die einschlägigen höchstrichterlichen Rechtsprechungsgrundsätze und im Übrigen die Würdigung der Umstände des Einzelfalles zugrunde.

Rechtsmittelbelehrung:

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

...
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

...
ehrenamtlicher Richter

...
ehrenamtlicher Richter