

AW 140

Die Aufsichtsarbeit besteht aus - 17 - fortlaufend nummerierten Seiten. Es wird gebeten, vor der Bearbeitung die Vollständigkeit zu überprüfen. Der Aufgabentext ist unversehrt und zusammen mit der Bearbeitung abzugeben. Markierungen, Unterstreichungen und Randnotizen auf dem Aufgabentext sind zulässig.

Niederschrift der Rechtsantragsstelle des Arbeitsgerichts Darmstadt

Heute, am 15. April 2021, erscheint Frau Berta Benz, wohnhaft: Körnerstraße 4, 64291 Darmstadt, auf der Rechtsantragsstelle des Arbeitsgerichts Darmstadt. Sie erklärt:

Ich erhebe

Klage

gegen meinen Arbeitgeber, Herrn Rechtsanwalt Heinz Faber, Hagenstraße 43, 64297 Darmstadt.

Im Termin zur mündlichen Verhandlung werde ich beantragen:

- I. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Vereinbarung vom 16. März 2021 nicht aufgelöst ist und unverändert fortbesteht.**
- II. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.206,00 Euro brutto zu zahlen.**

Zur Begründung erklärt Frau Berta Benz:

Ich arbeite seit dem 1. November 2002 in Vollzeit als Sekretärin für den Beklagten. Der Beklagte betreibt in Darmstadt eine Rechtsanwaltskanzlei und beschäftigt dort insgesamt mehr als 15 Angestellte. Ich habe zuletzt monatlich 2.411,86 Euro brutto verdient. Nähere Einzelheiten ergeben sich aus dem Arbeitsvertrag, den ich als **Anlage K1** beifüge.

Das Arbeitsverhältnis verlief bislang beanstandungsfrei und der Beklagte hat sich, abgesehen von den letzten Monaten, bislang auch nie über meine Arbeit beschwert. Seit einiger Zeit fühle ich mich aber nicht mehr so gut und hatte deshalb auch einige kürzere - stets ärztlich verordnete - Fehlzeiten von zusammengenommen drei Wochen. Die genaue Ursache konnte bislang nicht diagnostiziert werden. Der Beklagte reagierte auf diese Fehlzeiten sehr ungehalten und forderte mich mehrfach lautstark auf, das „Simulieren“ sein zu lassen.

Am 16. März 2021 ging es mir ebenfalls unverschuldet schlecht, da ich mich stark erkältet hatte. Ich war sehr schwach, sodass ich nicht ins Büro gehen konnte. Darüber informierte ich den Beklagten ordnungsgemäß bereits um 7:00 Uhr früh per E-Mail. Da ich mich an diesem Tag nicht im Stande sah, einen Arzt aufzusuchen, bat ich meinen Hausarzt, Herrn Dr. Maier, einen Hausbesuch zu machen, um meine Arbeitsunfähigkeit festzustellen. Dem kam Herr Dr. Maier nach. Er stellte fest, dass ich zu schwach sei, um aus dem Haus zu gehen. Herr Dr. Maier schrieb mich mit einer Erstbescheinigung bis einschließlich zum 18. März 2021 krank und empfahl strenge Bettruhe. Dem kam ich nach und schlief am 16. März 2021 einen Großteil des Tages.

Ich hatte daher zunächst gar nicht mitbekommen, dass der Beklagte am Nachmittag des 16. März 2021 zu mir nach Hause gekommen war und meine Mitbewohnerin ihn auf dessen Drängen hin in unsere Wohnung eingelassen hatte. Der Beklagte weckte mich sodann auf und erklärte mir nochmals, er könne diese Simulationen nicht länger hinnehmen. Um das Ganze zu beenden, biete er mir einen Aufhebungsvertrag an, den er bereits vorbereitet habe. Ich müsse nur noch unterschreiben. Nähere Erläuterungen zum Inhalt und zu den Auswirkungen des Aufhebungsvertrages gab der Beklagte nicht.

Der Aufhebungsvertrag sah eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Ablauf des 16. März 2021 bei ordnungsgemäßer Abrechnung des Arbeitsverhältnisses bis dahin vor. Eine Abfindung war nicht vorgesehen. Näheres ergibt sich aus der Vereinbarung, die ich als **Anlage K2** beifüge. Da ich mich sehr schwach fühlte und starke Kopfschmerzen hatte, wollte ich einfach nur weiterschlafen. Ich unterschrieb den Vertrag, weil dies mir die einzige Möglichkeit zu sein schien, um zu erreichen, dass der Beklagte mich weiterschlafen ließ. Der Beklagte verließ daraufhin die Wohnung.

Erst als es mir am 18. März 2021 wieder etwas besser ging, realisierte ich wirklich, was eigentlich geschehen und wie unverfroren der Beklagte vorgegangen war. Ich schrieb dem Beklagten daher umgehend am 18. März 2021 eine E-Mail, in welcher ich erklärte, dass ich mich keinesfalls an den Aufhebungsvertrag vom 16. März 2021 gebunden fühle und am 19. März 2021 regulär wieder zur Arbeit erscheinen würde. Ich betonte, dass es ja wohl eine Unverschämtheit sei, mich zu Hause zu überfallen, wo man nun als Arbeitnehmer wirklich nicht mit einem Angebot zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages rechnen müsse, und dabei noch meinen krankheitsbedingten Zustand auszunutzen.

Der Beklagte meldete sich auf meine E-Mail hin noch am 18. März 2021 telefonisch und teilte mir mit, dass der Aufhebungsvertrag wirksam sei, weshalb er mich am nächsten Tag und auch künftig nicht beschäftigen werde. Es stehe ihm frei, wann und wo er mir ein Vertragsangebot mache und es sei mein Problem, wenn mich der Vertragsschluss nun reue, zumal er mir nicht gedroht, sondern nur darauf hingewiesen habe, dass die häufigen Abwesenheiten für ihn nicht länger hinnehmbar seien. Ich erwiderte ihm daraufhin, dass der Aufhebungsvertrag unwirksam und ich bereit sei, am 19. März 2021 (und auch künftig) wieder zur Arbeit zu erscheinen.

Es stimmt zwar, dass der Beklagte mich am 16. März 2021 nicht direkt bedroht hatte. Es kann aber nicht angehen, dass er auch noch dafür belohnt wird, meinen Zustand ausgenutzt zu haben. Dies gilt umso mehr, als ich noch nicht einmal eine Abfindung als Gegenleistung für den Abschluss des Aufhebungsvertrages erhalten habe.

Da der Beklagte dies aber nicht einsieht und mich weder beschäftigt noch bezahlt, möchte ich nun klagen. Mir steht für den Zeitraum von 17. März 2021 bis einschließlich zum 31. März 2021 ein Anspruch in Höhe von insgesamt 1.206,00 Euro brutto zu, wobei hiervon 225,12 Euro brutto auf die beiden Krankheitstage (17. März und 18. März 2021) entfallen.

Darmstadt, den 15. April 2021

Gelesen und genehmigt

Benz

Berta Benz

Heinz

Heinz

Justizangestellter als Urkunds-
beamter der Geschäftsstelle
(Rechtsantragsstelle)

Anlage K1

Arbeitsvertrag zwischen Berta Benz und Heinz Faber vom 20. Oktober 2002

§ 1

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 1. November 2002. Frau Benz wird in Vollzeit (40 Stunden / Woche) eingestellt. Die Arbeitszeit verteilt sich gleichmäßig auf die Arbeitstage Montag bis Freitag.

§ 2

Der Urlaubsanspruch beträgt jährlich 30 Arbeitstage. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

[...]

§ 8

Ansprüche aus diesem Arbeitsverhältnis müssen spätestens zwei Monate nach Fälligkeit gegenüber der anderen Partei geltend gemacht werden. Andernfalls verfallen diese Ansprüche. Dies gilt nicht für Ansprüche aus einer Haftung wegen Vorsatzes sowie für den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

[...]

Darmstadt, 20. Oktober 2002

Ort, Datum

Benz

Berta Benz
Mitarbeiterin

Faber

Heinz Faber
Arbeitgeber

Hinweis des Justizprüfungsamtes:

Von einem Abdruck des jeweils in Klammern befindlichen weiteren Inhalts des von beiden Parteien eigenhändig unterschriebenen Arbeitsvertrags zwischen Berta Benz und Heinz Faber („[...]“) wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass die nicht abgedruckten Teile für die Bearbeitung nicht von Bedeutung sind.

Anlage K2

Aufhebungsvertrag zwischen Berta Benz und Heinz Faber vom 16. März 2021

1. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis endet einvernehmlich mit Ablauf des 16. März 2021. Bis zum Ablaufdatum wird es ordnungsgemäß abgerechnet.
2. Frau Benz erhält für den Verlust des Arbeitsplatzes keine Abfindung.

[...]

Darmstadt, 16. März 2021

Ort, Datum

Benz

Berta Benz

Mitarbeiterin

Faber

Heinz Faber

Arbeitgeber

Hinweis des Justizprüfungsamtes:

Von einem Abdruck des in Klammern befindlichen weiteren Inhalts des von beiden Parteien eigenhändig unterschriebenen Aufhebungsvertrages zwischen Berta Benz und Heinz Faber („[...]“) wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass die nicht abgedruckten Teile für die Bearbeitung nicht von Bedeutung sind.

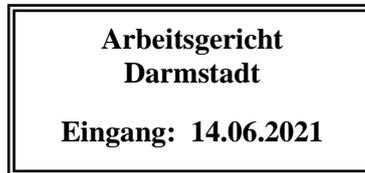
Die zuständige Richterin am Arbeitsgericht Dr. Strohm hat mit gerichtlicher Verfügung vom 19. April 2021 unter dem Az.: 3 Ca 540/21 einen Güetermin auf den 5. Mai 2021 anberaumt. Die gerichtliche Verfügung ist mit ordnungsgemäßer Belehrung, insbesondere nach § 215 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, der Klägerin und dem Beklagten - diesem zusammen mit einer beglaubigten und einfachen Abschrift der Klage vom 15. April 2021 nebst Anlagen K1 und K2 - jeweils am 22. April 2021 ordnungsgemäß zugestellt worden.

Die in Anwesenheit der Klägerin und des Beklagten ordnungsgemäß durchgeführte Güteverhandlung vom 5. Mai 2021 blieb erfolglos, weshalb die Richterin am Arbeitsgericht Dr. Strohm in diesem Termin ordnungsgemäß beschlossen und verkündet hat, dem Beklagten eine Frist zur Klageerwiderung bis zum 30. Juni 2021 zu setzen. Außerdem bestimmte die Richterin am Arbeitsgericht Dr. Strohm in der Güteverhandlung ordnungsgemäß Termin zur mündlichen Verhandlung auf den 30. Juli 2021. Zu diesem Termin wurden die Parteien ordnungsgemäß geladen.

Walter Rumpel
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Kasinostraße 15, 64293 Darmstadt

An das
Arbeitsgericht Darmstadt
Steubenplatz 14
64293 Darmstadt



14. Juni 2021

In dem Rechtsstreit
Benz ./ Faber
Az.: 3 Ca 540/21

zeige ich unter Vollmachtsvorlage an, dass ich den Beklagten vertrete.

Namens und im Auftrag des Beklagten werde ich beantragen:

Die Klage wird abgewiesen.

Zur Begründung führe ich aus:

Der Tatsachenvortrag der Klägerin wird nicht bestritten. Die Klage ist jedoch unbegründet.

Der Aufhebungsvertrag vom 16. März 2021 ist wirksam. Der Beklagte hat bei dessen Abschluss gegen keine rechtlichen Vorgaben verstoßen. Es trifft zwar zu, dass die Klägerin beim Abschluss dieses Vertrages erkennbar krankheitsbedingt geschwächt war. Der Beklagte hat sie aber in keiner Weise bedroht. Er hat ihr vielmehr den Abschluss eines Aufhebungsvertrages angeboten und die Klägerin hat sich dazu entschlossen, dieses Angebot anzunehmen.

Es kann dabei keine Rolle spielen, dass der Vertrag in den Wohnräumen der Klägerin unterzeichnet wurde. Es handelt sich bei einem Aufhebungsvertrag gerade nicht um ein „Haustürgeschäft“. Vielmehr haben die Parteien beim Abschluss dieses Vertrages regulär von ihrer Vertragsfreiheit Gebrauch gemacht. Dabei kommt es auch nicht darauf an, dass im Aufhebungsvertrag keine Abfindung vorgesehen war. Es obliegt vielmehr den Parteien, Leistung und Gegenleistung einvernehmlich festzulegen.

Der Klägerin steht daher unter keinem Aspekt ein Recht zu, sich nachträglich von diesem Vertrag zu lösen. Entsprechend war der Beklagte auch nicht gehalten, auf ihr Arbeitsangebot einzu-

gehen. Vielmehr hat das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien mit Ablauf des 16. März 2021 sein Ende gefunden. Weitere Ansprüche stehen der Klägerin nicht zu.

Rumpel

Rumpel

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Hinweis des Justizprüfungsamtes:

Vom Abdruck der ordnungsgemäß beigefügten Vollmacht wird abgesehen.

Der Schriftsatz des Beklagtenvertreters vom 14. Juni 2021 wurde der Klägerin am 18. Juni 2021 in beglaubigter und einfacher Abschrift ordnungsgemäß zugestellt.

Auszug aus dem Protokoll über die mündliche Verhandlung vor dem Arbeitsgericht Darmstadt vom 30. Juli 2021, Az.: 3 Ca 540/21

[...]

Nach Aufruf der Sache sind erschienen:

1. für die Klägerin: niemand
2. für den Beklagten: Rechtsanwalt Rumpel

[...]

Nachdem nach 15 Minuten Wartezeit für die Klageseite niemand erschienen ist, beantragt der Beklagtenvertreter Klageabweisung und den Erlass eines Versäumnisurteils.

Nach Beratung der Kammer verkündet die Vorsitzende sodann folgendes

Versäumnisurteil:

- I. Die Klage wird abgewiesen.
- II. Die Kosten des Verfahrens trägt die Klägerin.

Für die Richtigkeit der Übertragung vom Tonträger

Strohm

Dr. Strohm
Richterin am Arbeitsgericht

ScAmidt

Schmidt, Justizangestellter
als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

Hinweis des Justizprüfungsamtes:

Vom Abdruck der dem Versäumnisurteil beigelegten ordnungsgemäßen Rechtsbehelfsbelehrung wird zu Prüfungszwecken abgesehen. Von einem Abdruck des übrigen jeweils in Klammern befindlichen Inhalts des Verhandlungsprotokolls („[...]“) wird ebenfalls abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass diese nicht abgedruckten Teile für die Bearbeitung nicht von Bedeutung sind.

Das formal ordnungsgemäße Versäumnisurteil mit ordnungsgemäßer Rechtsbehelfsbelehrung wurde laut Postzustellungsurkunde am 6. August 2021 in den Briefkasten der Wohnung der Klägerin eingelegt. Dem Beklagtenvertreter wurde das Versäumnisurteil am 6. August 2021 gegen Empfangsbekanntnis ordnungsgemäß zugestellt.

**Rechtsanwältin
Laura Gern**

Hegelstraße 13, 64291 Darmstadt

An das
Arbeitsgericht Darmstadt
Steubenplatz 14
64293 Darmstadt



21. September 2021

In dem Rechtsstreit

des Gustav Benz, Stiftstraße 43, 64287 Darmstadt,

- Kläger, als Rechtsnachfolger von Frau Berta Benz -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwältin Laura Gern, Hegelstraße 13, 64291 Darmstadt,

gegen

Rechtsanwalt Heinz Faber, Hagenstraße 43, 64297 Darmstadt,

- Beklagter -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt Walter Rumpel, Kasinostraße 15, 64293 Darmstadt,

Az.: 3 Ca 540/21

zeige ich unter Vollmachtsvorlage an, dass ich die Vertretung des Herrn Gustav Benz übernommen habe und teile zunächst mit, dass die frühere Klägerin, Frau Berta Benz (im Folgenden: Erblasserin), bedauerlicherweise bei einem Autounfall am späten Abend des 14. Juli 2021 ums Leben gekommen ist. Gustav Benz ist Alleinerbe der Erblasserin und neuer Kläger. Seine Alleinerbenstellung weisen wir durch den beigefügten Erbschein des Amtsgerichts Darmstadt nach.

Beweis: Totenschein für Frau Berta Benz vom 14. Juli 2021 (**Anlage K3**)
Erbschein des Amtsgerichts Darmstadt vom 15. September 2021 (**Anlage K4**)

Das Versäumnisurteil vom 30. Juli 2021, das mein Mandant bei den Akten der Erblasserin fand, kann nach unserer Auffassung keinen Bestand haben, da gegen Tote wohl kaum eine gerichtliche Entscheidung ergehen kann. Wir beantragen daher, Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Kammer anzuberaumen und erweitern zugleich die Klage. Im Termin werden wir beantragen:

- I. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen Berta Benz und dem Beklagten durch die Vereinbarung vom 16. März 2021 nicht aufgelöst wurde und bis zu ihrem Tod fortbestand.**

II. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 9.567,18 Euro brutto zu zahlen.

III. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.005,64 Euro brutto zu zahlen.

Höchst vorsorglich - für den Fall, dass das Gericht von einem wirksamen Versäumnisurteil ausgeht - beantragen wir Wiedereinsetzung in den vorigen Stand und legen hiermit

Einspruch

gegen das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Darmstadt vom 30. Juli 2021, Az.: 3 Ca 540/21, ein. Im Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Kammer werden wir zusätzlich zu den bereits genannten Anträgen in diesem Fall beantragen:

Das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Darmstadt vom 30. Juli 2021, Az.: 3 Ca 540/21, wird aufgehoben.

Begründung

1. Der Kläger hat nach dem plötzlichen Tod seiner Schwester Berta Benz - der Erblasserin - erst bei Durchsicht ihrer Unterlagen am 17. September 2021 von dem Versäumnisurteil vom 30. Juli 2021 Kenntnis erlangt. Eine frühere Durchsicht der Unterlagen war ihm nicht möglich, da zunächst seine Erbenstellung zu klären war. Die Mitbewohnerin der Erblasserin war erst nach Vorlage des Erbscheins vom 15. September 2021 zur Herausgabe der persönlichen Gegenstände der Erblasserin an den Kläger bereit. Dieser Teil der Erbschaft befindet sich daher erst seit dem 16. September 2021 in seinem Besitz. Er war daher jedenfalls unverschuldet daran gehindert, rechtzeitig Einspruch einzulegen, weshalb zumindest die beantragte Wiedereinsetzung zu gewähren ist.

2. In der Sache ist den oben bezeichneten Anträgen vollumfänglich stattzugeben. Insbesondere bedarf es auch der beantragten Feststellung (Ziffer I.), da hieran weitere Ansprüche des Klägers, vor allem auf Vergütung, anknüpfen können.

3. Es bleibt im Übrigen dabei, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Erblasserin und dem Beklagten nicht einvernehmlich aufgelöst worden ist. Der angebliche Aufhebungsvertrag kann keinen rechtlichen Bestand haben. Es mag zwar sein, dass der Beklagte die Erblasserin bei dessen Abschluss nicht bedroht hatte. Allein das Aufsuchen einer erkrankten Arbeitnehmerin zu Hause ohne vorherige Ankündigung und das Ausnutzen ihrer vorübergehenden Schwäche zum Abschluss einer derart weitgehenden Vereinbarung ist aber in hohem Maße treuwidrig. Wie der Beklagte selbst zugibt, kam ihm die Erblasserin bei seinem Besuch durch ihre Krankheit geschwächt vor. Nicht umsonst hat der Gesetzgeber bei Geschäften in den Privaträumen von Verbrauchern ein Widerrufsrecht vorgesehen. Eine gewisse Fairness war daher auch vom Beklagten zu erwarten.

4. Da der Aufhebungsvertrag vom 16. März 2021 somit keinen Bestand hat, bestand das Arbeitsverhältnis der Erblasserin mit dem Beklagten bis zu ihrem Tod fort. Der Kläger hat daher als Erbe der Erblasserin Zahlungsansprüche gegen den Beklagten für den Zeitraum vom 17. März

2021 bis (einschließlich) zum 14. Juli 2021. Die Höhe dieser Ansprüche entspricht für den Monat März 2021 dem bereits von der Erblasserin geltend gemachten Betrag in Höhe von insgesamt 1.206,00 Euro brutto, wobei hiervon 225,12 Euro brutto auf die beiden Krankheitstage (17. März und 18. März 2021) entfallen. Darüber hinaus beträgt die Anspruchshöhe für die Monate April, Mai und Juni 2021 jeweils 2.411,86 Euro brutto und für den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis einschließlich zum 14. Juli 2021 1.125,60 Euro brutto, insgesamt also (d.h. für den gesamten Zeitraum vom 17. März 2021 bis [einschließlich] zum 14. Juli 2021) 9.567,18 Euro brutto.

5. Daneben hat der Kläger einen Anspruch gegen den Beklagten auf Abgeltung von 27 ungenutzten Urlaubstagen, die der Erblasserin bis zu ihrem Tod zustanden. Die Erblasserin verfügte zwar über keinen Urlaub aus dem Vorjahr mehr. Sie erwarb jedoch bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses noch 30 Urlaubstage, da dieses erst durch den Tod der Erblasserin geendet hat. Von diesen 30 Urlaubstagen hatte der Beklagte bis zum 16. März 2021 lediglich drei Urlaubstage gewährt. Bei einem rechnerischen Wert von 111,32 Euro brutto pro Urlaubstag ergeben sich also die mit dem Antrag zu III. geltend gemachten 3.005,64 Euro brutto.

Gern

Gern

Rechtsanwältin

Hinweis des Justizprüfungsamtes:

Vom Abdruck der ordnungsgemäß beigefügten Vollmacht sowie der Anlagen K3 und K4 wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass diese Anlagen dem Schriftsatz der Klägervertreterin vom 21. September 2021 ordnungsgemäß beigefügt waren, den im Schriftsatz dargestellten Inhalt haben und keine weiteren für die Bearbeitung relevanten Informationen enthalten.

Der Schriftsatz der Klägervertreterin vom 21. September 2021 nebst Anlagen K3 und K4 wurde dem Beklagtenvertreter am 27. September 2021 in beglaubigter und einfacher Abschrift mit einer Stellungnahmefrist von vier Wochen ordnungsgemäß zugestellt.

Walter Rumpel
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Kasinostraße 15, 64293 Darmstadt

An das
Arbeitsgericht Darmstadt
Steubenplatz 14
64293 Darmstadt

18. Oktober 2021



In dem Rechtsstreit
Benz ./ Faber
Az.: 3 Ca 540/21

beantrage ich namens und in Vollmacht des Beklagten,

- I. den Einspruch des Klägers als verfristet zu verwerfen,**
hilfsweise: das Versäumnisurteil vom 30. Juli 2021 aufrechtzuerhalten,
- II. im Übrigen die Klage abzuweisen.**

Begründung

1. Es erscheint schon zweifelhaft, ob ein Erbe überhaupt so einfach in einen laufenden Prozess um ein Arbeitsverhältnis „einsteigen“ kann.

Selbst wenn man davon ausginge, wäre aber jedenfalls das Versäumnisurteil zu Recht ergangen und der Einspruch des Klägers mithin verfristet. Es kann dem Beklagten wohl kaum zum Nachteil gereichen, dass die ursprüngliche Klägerin verstorben ist. Der Kläger hat das Versäumnisurteil daher hinzunehmen. Falls der Beklagte sich schon mit dem Erben der früheren Klägerin auseinandersetzen muss, wäre von diesem jedenfalls die im Verkehr erforderliche Sorgfalt zu wahren gewesen. Er hätte sich daher sofort erkundigen müssen, ob möglicherweise Gerichtsprozesse anhängig waren. Auch die beantragte Wiedereinsetzung in den vorigen Stand ist daher nicht zu gewähren.

Weiterhin ist die vom Kläger im Schriftsatz vom 21. September 2021 beantragte Feststellung (Ziffer I.) offensichtlich unzulässig. Es sind keine Gesichtspunkte erkennbar, unter denen diese noch Auswirkungen für die Zukunft haben könnte.

2. Hinsichtlich der Wirksamkeit des Aufhebungsvertrages vom 16. März 2021 verweise ich zur Vermeidung von Wiederholungen auf meinen Schriftsatz vom 14. Juni 2021. Es bleibt danach dabei, dass der Aufhebungsvertrag das Arbeitsverhältnis der früheren Klägerin mit dem Beklagten wirksam beendet hat und entsprechend auch dem Kläger keine Zahlungsansprüche mehr zustehen. Im Übrigen wird die Höhe der von ihm geltend gemachten Zahlungsansprüche nicht bestritten.

3. Auch im Hinblick auf den Urlaubsanspruch der früheren Klägerin stehen dem Kläger keine Ansprüche zu. Dazu ist zunächst festzuhalten, dass Urlaub vorrangig der Erholung des Arbeitnehmers dient und daher ein höchstpersönlicher Anspruch ist. Da die ursprüngliche Klägerin den Anspruch nicht mehr benötigt, kann deshalb der Kläger nicht einfach ihren Urlaub erben.

Selbst wenn man davon unzutreffender Weise ausgehen wollte, ist jedenfalls nicht nachvollziehbar, wie der Kläger auf 27 Urlaubstage kommt. Richtig ist zwar, dass der Beklagte der früheren Klägerin bis zum 16. März 2021 nur drei Urlaubstage gewährt hatte. Zu beachten ist jedoch, dass nach dem 16. März 2021 auch keine weiteren Urlaubsansprüche erworben werden konnten, da das Arbeitsverhältnis an diesem Tag beendet wurde und die frühere Klägerin zudem nicht mehr für den Beklagten tätig war. Die frühere Klägerin hat damit nicht den vollen Urlaubsanspruch für das Jahr 2021 erworben.

Zudem wäre allenfalls der gesetzliche Urlaubsanspruch abzugelten und nicht auch der darüber hinausreichende vertragliche Urlaubsanspruch. Der Kläger kann jedenfalls insoweit keine Urlaubsabgeltung verlangen. Im Übrigen wird der pro Urlaubstag angesetzte Betrag in Höhe von 111,32 Euro brutto nicht bestritten.

4. Falls das Gericht wider Erwarten den Einspruch des Klägers nicht verwerfen sollte, wäre die Klage daher jedenfalls insgesamt abzuweisen.

Rumpel

Rumpel

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Hinweis des Justizprüfungsamtes:

Der Schriftsatz des Beklagtenvertreters vom 18. Oktober 2021 wurde der Klägervertreterin am 22. Oktober 2021 in beglaubigter und einfacher Abschrift ordnungsgemäß zugestellt. Gleichzeitig wurden die Parteien ordnungsgemäß zur mündlichen Verhandlung vor der Kammer am 9. November 2021 geladen.

Auszug aus dem Protokoll über die mündliche Verhandlung vor dem Arbeitsgericht Darmstadt vom 9. November 2021, Az.: 3 Ca 540/21

[...]

Nach Aufruf der Sache sind erschienen:

1. für den Kläger: Rechtsanwältin Gern und der Kläger persönlich
2. für den Beklagten: Rechtsanwalt Rumpel

[...]

Eine gütliche Beilegung des Rechtsstreits ist weiterhin nicht möglich.

Die Klägervertreterin stellt die Anträge aus dem Schriftsatz vom 21. September 2021.

Der Beklagtenvertreter stellt die Anträge aus dem Schriftsatz vom 18. Oktober 2021.

Die Vorsitzende verkündet sodann folgenden

Beschluss:

Eine Entscheidung ergeht am Ende der Sitzung.

Für die Richtigkeit der Übertragung vom Tonträger

Strohm

Dr. Strohm
Richterin am Arbeitsgericht

Schmidt

Schmidt, Justizangestellter
als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

Hinweis des Justizprüfungsamtes:

Von einem Abdruck des jeweils in Klammern befindlichen Inhalts des Verhandlungsprotokolls („[...]“) wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass die nicht abgedruckten Teile für die Bearbeitung nicht von Bedeutung sind.

Vermerk für die Bearbeitung

1. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Darmstadt ist zu fertigen. Entscheidungszeitpunkt ist der **09.11.2021**. Von einer Entscheidung über die Kosten, den Streitwert, die Zulassung der Berufung sowie von einer Rechtsmittelbelehrung ist abzusehen.
2. Es ist zu allen im Sachverhalt aufgeworfenen Rechtsfragen - gegebenenfalls in Hilfsentscheidungsgründen - Stellung zu nehmen.
3. Die Formalien (Ladungen, Zustellungen, Unterschriften, Siegel, Vollmachten etc.) sind in Ordnung, soweit sich aus dem Aktenstück nicht ausdrücklich etwas anderes ergibt. Die § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 139 ZPO wurden beachtet.
4. Nicht abgedruckte Passagen und Bestandteile der Akte sind für die Bearbeitung ohne Bedeutung. Werden in einzelnen Punkten gerichtliche Auflagen, Hinweise, richterliche Aufklärung oder eine Beweisaufnahme für erforderlich gehalten, so ist dies zu erörtern, sodann jedoch zu unterstellen, dass entsprechende Maßnahmen durchgeführt wurden, aber ohne Erfolg geblieben sind.
5. Der Bearbeitung ist die Rechtslage nach dem Stand der zugelassenen Hilfsmittel zugrunde zu legen. Die tatsächlichen und rechtlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie sind bei der Bearbeitung **nicht** zu berücksichtigen.
6. Es ist zu unterstellen, dass es sich bei den Klauseln des Aufhebungsvertrages vom 16. März 2021 und den Klauseln des Arbeitsvertrags vom 20. Oktober 2002 jeweils um vom Beklagten vorformulierte und gestellte Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt. Es ist ferner zu unterstellen, dass ein Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers im Fall seines Bestehens am 14. Juli 2021 fällig geworden wäre. Die ordnungsgemäße Berechnung der Höhe der auf die Zahlung von Geld gerichteten Ansprüche ist zu unterstellen.
7. Auf den als **Anlage** abgedruckten Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung („Arbeitszeitrichtlinie“) wird hingewiesen. Sonstige Vorschriften der Arbeitszeitrichtlinie sind bei der Bearbeitung **nicht** zu berücksichtigen. § 5 EFZG sowie **Übergangsvorschriften** sind **nicht** zu prüfen.
8. Darmstadt liegt im Bezirk des Arbeitsgerichts Darmstadt und des Hessischen Landesarbeitsgerichts mit Sitz in Frankfurt am Main.
9. **Anlage:** Wortlaut des Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie und Kalender für das Jahr 2021.

Anlagen

Auszug aus der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung („Arbeitszeitrichtlinie“)

Art. 7 Jahresurlaub

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und / oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

(2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.

Kalender 2021

	Januar	Februar	März	April
Mo	4 11 18 25	1 8 15 22	1 8 15 22 29	5 12 19 26
Di	5 12 19 26	2 9 16 23	2 9 16 23 30	6 13 20 27
Mi	6 13 20 27	3 10 17 24	3 10 17 24 31	7 14 21 28
Do	7 14 21 28	4 11 18 25	4 11 18 25	1 8 15 22 29
Fr	1 8 15 22 29	5 12 19 26	5 12 19 26	2 9 16 23 30
Sa	2 9 16 23 30	6 13 20 27	6 13 20 27	3 10 17 24
So	3 10 17 24 31	7 14 21 28	7 14 21 28	4 11 18 25

	Mai	Juni	Juli	August
Mo	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26	2 9 16 23 30
Di	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27	3 10 17 24 31
Mi	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28	4 11 18 25
Do	6 13 20 27	3 10 17 24	1 8 15 22 29	5 12 19 26
Fr	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16 23 30	6 13 20 27
Sa	1 8 15 22 29	5 12 19 26	3 10 17 24 31	7 14 21 28
So	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25	1 8 15 22 29

	September	Oktober	November	Dezember
Mo	6 13 20 27	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27
Di	7 14 21 28	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28
Mi	1 8 15 22 29	6 13 20 27	3 10 17 24	1 8 15 22 29
Do	2 9 16 23 30	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16 23 30
Fr	3 10 17 24	1 8 15 22 29	5 12 19 26	3 10 17 24 31
Sa	4 11 18 25	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25
So	5 12 19 26	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26

Fest- und Feiertage 2021:

01.01.	Neujahr	23.05./24.05.	Pfingsten
02.04.	Karfreitag	03.06.	Fronleichnam
04.04./05.04.	Ostern	03.10.	Tag der Deutschen Einheit
01.05.	Maifeiertag	25./26.12.	Weihnachten
13.05.	Christi Himmelfahrt		