

ARBEITSGERICHT WEIDEN

5 Ca 1329/11

Datum: 17.04.2012

Rechtsvorschriften: § 21 TzBfG, § 14 I TzBfG, § 15 II TzBfG

Leitsatz:

1. Eine vertraglich vereinbarte auflösende Bedingung bei Entzug der Einsatzgenehmigung eines Wachmanns kann wirksam sein (im Anschluss an BAG vom 19.03.2008, 7 AZR 1033/06); dem steht auch nicht entgegen, dass der Wachmann als Betriebsrat gewählt ist.
2. Bis zur Beendigung durch die auflösende Bedingung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgelt aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs, obwohl seine Leistungsfähigkeit nach Entzug der Einsatzgenehmigung fehlt (im Ergebnis wie ArbG Stuttgart vom 26.04.2012, 24 Ca 7542/11; entgegen ArbG Gießen vom 17.07.2009, 5 Ca 405/08).

Endurteil

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.739,60 € brutto für November 2011 nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 23.1.2012 zu bezahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.785,60 € brutto für Dezember 2011 nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 23.1.2012 zu bezahlen.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
4. Von den Kosten trägt der Kläger 70 %, die Beklagte 30 %.
5. Der Streitwert wird auf 14.935,79 € festgesetzt.
6. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses und um Vergütung.

Der am 24.5.1957 geborene verheiratete Kläger war seit 3.9.2005 bei der Beklagten als Wachmann beschäftigt. Er verdiente ausweislich der Abrechnung für August 2011 zuletzt durchschnittlich 2.785,60 € brutto im Monat. Der Kläger ist Mitglied des bei der Beklagten gebildeten 9-köpfigen Betriebsrates.

Ziffer 14 des Arbeitsvertrages vom 2.9.2005, auf den insgesamt Bezug genommen wird (Bl. 9 ff. d.A.), lautet auszugsweise:

Die Vertragsparteien sind dazu verpflichtet, die Bedingungen, Anforderungen und Standards der jeweiligen Kundenspezifikationen / PWS (Performance Work Statements) einzuhalten bzw. zu erfüllen. Die Einsatzgenehmigung der US-Streitkräfte ist Geschäftsgrundlage des Vertrages. Wird die Einsatzgenehmigung wegen Nichteinhaltung der PWS, die für die Vertragsparteien verbindlich sind und von der amerikanischen Regierung vorgegeben sind, widerrufen, endet der Vertrag, ohne dass es einer Kündigung bedarf unter Anwendung der tarifvertraglichen Kündigungsfrist.

Mit Schreiben vom 12.10.2011 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sein Arbeitsverhältnis aufgrund eines erfolgten Widerrufs der Einsatzgenehmigung durch auflösende Bedingung zum 31.12.2011 ende (Bl. 14 d.A.). Das Schreiben hat der Kläger am 13.10.2011 erhalten. Dem Schreiben war ein Widerruf der Einsatzgenehmigung vom 7.10.2011 beigelegt (Bl. 16 d.A.).

Die Beklagte hat für den Kläger ab 8.10 bis 27.10.2011 Urlaub eingetragen und entsprechend korrekt abgerechnet. Danach hat die Beklagte keine Vergütung mehr an den Kläger ausgezahlt.

Der Kläger meint, dass das Arbeitsverhältnis nicht beendet sei. Der Betriebsrat sei weder angehört worden, noch habe dieser zugestimmt. Die auflösende Bedingung sei unwirksam, sie stelle – zumindest für Betriebsratsmitglieder - eine unzulässige Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes dar und benachteilige den Kläger. Die Klausel sei unter Ziffer 14 versteckt und widerspreche Ziffer 4 der Nebenabrede. Der anwendbare Mantelrahmentarifvertrag sehe eine auflösende Bedingung nicht vor, vielmehr sei unter Nr. 3 die Möglichkeit einer sofortigen Beendigung unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen vorgesehen, u.a. wenn die Erlaubnisbehörde für amerikanische Objekte die Zustimmung zur Beschäftigung des Arbeitnehmers aus bestimmten Gründen verweigert oder entzieht. Der Kläger habe keine Pflichtverstöße begangen, insbesondere seinen Posten nicht vorzeitig verlassen. Die Arbeitsvertragsklausel halte der AGB-Kontrolle nicht stand. Die Tarifregelung sei abschließend. Zwar mache die US-Army die Einsatzgenehmigung zur Bedingung für den Einsatz von Sicherheitskräften auf ihrem Gebiet. Es werde jedoch bestritten, dass diese Einsatzgenehmigung erforderlich für den Einsatz bei der Beklagten sei. Für den Kläger bestünden auch anderweitige Einsatzmöglichkeiten, er könne in der Verwaltung eingesetzt werden, wo Beschäftigungsbedarf bestehe. Die Beklagte erbringe auch Bewachungsleistungen im Privatkundenbereich (Bl. 50 ff. d.A.). Es seien auch bei Beachtung der Homepage der Beklagten geeignete und freie Arbeitsplätze im Unternehmen und sogar im Betrieb des Klägers vorhanden, die dem Kläger anzubieten gewesen wären, um die Kriterien des BAG zur Zulässigkeit der auflösenden Bedingung zu erfüllen (Bl. 90 f.). Die Beklagte mache nicht in allen Fällen bei Entzug der Einsatzgenehmigung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend, so sei Hr. M. diese schon vor Jahren entzogen worden. Dem Kläger stünden für jeden unbezahlten Tag nach dem 27.10. Annahmeverzugsentgelt bzw. Entgeltfortzahlung und auch Ansprüche wegen geleisteter Betriebsratsarbeit zu (Bl. 49 f. d.A.). Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf die umfangreichen Ausführungen der Klägerseite in den Schriftsätzen vom 31.10.2011 nebst Anlagen (Bl. 1 ff. d.A.), vom 18.1.12 nebst Anlagen (Bl. 58 ff. d.A.) und vom 19.3.12 nebst Anlagen (Bl. 88 ff. d.A.) Bezug genommen.

Der Kläger beantragt nach teilweiser Klagerücknahme bzgl. des zunächst auch angekündigten Kündigungsschutzantrages (Bl. 88 d.A.) und bzgl. der Annahmeverzugsansprüche nach dem 31.12.2011 (Bl. 100 d.A.) zuletzt noch:

1. *Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Klagepartei nicht durch auflösende Bedingung mit dem 31.12.2011 beendet wurde.*
2. *Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Klagepartei über den 31.12.2011 hinaus fortbesteht.*
3. *Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 365,28 € brutto (Entgeltdifferenz Oktober 2011) nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit der Klage zu zahlen.*
4. *Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.739,60 € brutto (Entgeltdifferenz November 2011) nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit der Klage zu zahlen.*
5. *Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.830,91 € brutto (Entgeltdifferenz Dezember 2011) nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit der Klage zu zahlen.*

Die Beklagte beantragt hingegen,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte macht geltend, dass dem Kläger die für den Einsatz erforderliche Genehmigung entzogen worden sei, da er entgegen allen Vorschriften ohne auf seine Ablösung zu warten den ihm zugeteilten Posten verlassen und die Schusswaffe samt Munition in einer Box verräumt habe. Vor Einstellung werde jeder Bewerber ausdrücklich darauf hingewiesen, dass eine Weiterbeschäftigung bei Entzug der Einsatzgenehmigung unmöglich sei. Eine überraschende Klausel liege daher nicht vor. Es sei erfolglos versucht worden, die Einsatzgenehmigung zurück zu erhalten. Eine Ungleichbehandlung liege nicht vor, dem freigestellten Betriebsratsmitglied M. sei die Genehmigung längst wieder erteilt worden. Ohne Einsatzgenehmigung könne die Beklagte den Kläger nicht einsetzen und – mangels Leistungsfähigkeit – auch nicht vergüten. Die auflösende Bedingung sei nach dem BAG hier zulässig. Eine andere Beschäftigungsmöglichkeit gebe es nicht, der Kläger habe von ihm zu besetzende offene Stellen auch nicht konkret benannt.

- 5 -

Wegen weiterer Einzelheiten zum Sach- und Streitstand wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, das Sitzungsprotokoll vom 3.4.2012 sowie den gesamten übrigen Akteninhalt verwiesen. Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist nur teilweise erfolgreich. Das Arbeitsverhältnis hat nach dem Entzug der Einsatzgenehmigung durch auflösende Bedingung mit Ablauf des 31.12.2011 geendet. Bis dahin ist der Kläger jedoch grundsätzlich weiter zu vergüten.

I.

Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist über § 2 I Nr. 3 b (Feststellungsanträge) bzw. § 2 I Nr. 3 a ArbGG (Zahlungsanträge) eröffnet. Das Arbeitsgericht Weiden ist örtlich zuständig, § 48 I a ArbGG.

II.

Die Klage ist überwiegend zulässig. Das Feststellungsinteresse gem. § 256 I ZPO für den Antrag zu Ziffer 1 ergibt sich aus §§ 21, 17 TzBfG, 7 KSchG. Der allgemeine Feststellungsantrag zu Ziffer 2 ist hingegen unzulässig, da die Klägerseite bis zuletzt über die beklagenseits geltend gemachte auflösende Bedingung hinaus keine weiteren Beendigungstatbestände geltend gemacht hat, insoweit fehlt es am Feststellungsinteresse (vgl. BAG vom 13.3.1997, 2 AZR 512/96, NZA 1997, 844 ff.).

III.

Soweit zulässig, ist die Klage teilweise begründet.

1. Das Arbeitsverhältnis hat durch auflösende Bedingung mit Ablauf des 31.12.2011 geendet.

Zwar hat der Kläger die Dreiwochenfrist zur Klageerhebung nach §§ 21, 17 TzBfG eingehalten.

Die gesetzlich in § 21 TzBfG vorgesehene auflösende Bedingung ist hier in Ziffer 14 des Arbeitsvertrages vom 2.9.2005 wirksam vereinbart. Das Bundesarbeitsgericht hat aktuell in einer vergleichbaren Konstellation die auflösende Bedingung für wirksam erklärt und entschieden, dass das Arbeitsverhältnis nach widerrufener Einsatzgenehmigung mit Ablauf der Kündigungsfrist endet (BAG vom 19.3.2008, 7 AZR 1033/06, zitiert nach juris). Die Kammer schließt sich dieser Rechtsprechung an.

Das BAG hält die Klausel – die im dortigen Fall nahezu wortgleich war – für wirksam. Als ausreichender Sachgrund stellt sich die sich aus dem Entzug der Einsatzgenehmigung ergebende fehlende Beschäftigungsmöglichkeit dar. Diese zählt nicht zum allgemeinen Wirtschaftsrisiko des Arbeitgebers, da dieser nur Arbeitnehmer einsetzen darf, die über eine Einsatzgenehmigung des Auftraggebers verfügen, auf deren Erteilung und Entzug der Arbeitgeber keinen Einfluss hat.

Die Arbeitsgerichte haben in Konstellationen wie der vorliegenden nicht die Rechtswirksamkeit einer Gestaltungserklärung des Arbeitgebers zu überprüfen. Auch ist die Rechtmäßigkeit des Entzugs der Einsatzgenehmigung für die Frage des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses ohne rechtlichen Belang, da der Arbeitgeber den Entzug nicht gerichtlich überprüfen lassen kann und unabhängig von der Rechtmäßigkeit am weiteren Einsatz des Arbeitnehmers gehindert ist (vgl. BAG vom 25.8.1999, 7 AZR 75/98, zitiert nach juris).

Danach hat das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31.12.2011 geendet.

Die BAG-Entscheidung ist aufgrund der Gleichartigkeit der behandelten Klauseln heranzuziehen.

Die Klausel ist hinreichend bestimmt, wenn als Voraussetzung für den Eintritt der Bedingung der Widerruf wegen (also: unter Berufung auf, vgl. BAG a.a.O.) Nichteinhaltung des Bewachungsvertrages bestimmt ist. Weitere Zweifel in Bezug auf die Wirksamkeit der Klausel sind auch mit Blick auf die §§ 305 ff. BGB nicht ersichtlich. Ein Überrumpelungs- oder Übertölpelungseffekt (vgl. ErfK, 12. Aufl., § 305 ff. BGB Rn. 29) wohnt Ziffer 14 des Arbeitsvertrages nicht inne, macht doch die Beklagtenseite nach ihrem unwidersprochenen Vortrag jeden Bewerber vor Einstellung darauf aufmerksam, dass die Einstellung nur bei Vorliegen der Einsatzgenehmigung erfolgen könne und die Weiterbeschäftigung bei deren Entzug unmöglich werde. Für den Kläger war die Klausel damit im Ergebnis nicht überraschend. Solches hat auch das BAG in der o.g. Entscheidung - dort war die auflösende Bedingung in § 18 geregelt – nicht angenommen.

Ein Widerspruch zur Nebenabrede liegt nicht vor. Einerseits regelt Nr.4 dort im Gegensatz zur allgemeinen Regel in Ziffer 14 des Arbeitsvertrages den besonderen Fall der Sicherheitsüberprüfung, andererseits ist es eher naheliegend, dass die Arbeitsvertragsparteien den Begriff des Beschäftigungsverhältnisses mit dem im Arbeitsvertrag verwendeten Begriff „Vertrag“ gleichgesetzt haben (vgl. die Gleichsetzung im Beendigungsschreiben vom 12.10.2011 und in Ziffer 5 des MRTV).

§ 2 Nrn. 2 und 3 des Mantelrahmentarifvertrages für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die BRD steht der vereinbarten Klausel nicht entgegen. Die Zulässigkeit einer auflösenden Bedingung im Arbeitsverhältnis ist gesetzlich in § 21 TzBfG geregelt. Dass diese Regelung ausgeschlossen sein soll, ergibt sich aus dem MRTV nicht. Etwas Abweichendes haben die Tarifvertragsparteien auch im Ergebnis nicht geregelt, wenn nach § 2 Nr. 3 MRTV u.a. die Entziehung der Zustimmung zur Beschäftigung durch die Erlaubnisbehörde für amerikanische Objekte zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit sofortiger Wirkung führen kann. Die Vereinbarung eines absoluten Kündigungsgrundes – z.B. bei Entzug der Einsatzgenehmigung – ist auch nicht möglich, da einerseits das außerordentliche Kündigungsrecht unabdingbar ist und weder einzelvertraglich noch kollektivvertraglich erweitert, eingeschränkt oder ausgeschlossen werden kann (vgl. ErfK, § 626 Rn.

194); andererseits ist ein außerordentliches Kündigungsrecht zu Gunsten des Arbeitgebers bei Anwendung der erforderlichen abstrakten Betrachtungsweise im Rahmen eines Günstigkeitsvergleichs als ungünstiger im Verhältnis zur auflösenden Bedingung mit Auslauffrist (vgl. § 15 II TzBfG) anzusehen mit der Konsequenz, dass wiederum die gesetzliche Regelung (§ 21 TzBfG) zum Tragen kommt, § 22 I TzBfG.

Inhaltlich ist die vereinbarte auflösende Bedingung zulässig, §§ 21, 14 TzBfG. Sachgrund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung ist die aufgrund des Entzuges der Einsatzgenehmigung fehlende Beschäftigungsmöglichkeit (vgl. BAG vom 19.3.2008). Eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit ist hier auch nicht gegeben. Die Beklagtenseite hat ausgeführt, dass es keine anderen freien Arbeitsplätze gibt, bei denen eine Einsatzgenehmigung nicht erforderlich ist. Dem ist der Kläger nicht ausreichend substantiiert entgegengetreten. Der Kläger räumt ein, dass eine Einsatzgenehmigung Bedingung für die Bewachung von US-Militäreinrichtungen ist (Bl. 50 d.A.).

Die Ausführungen der Klägerseite zu einer anderen Beschäftigungsmöglichkeit ohne Einsatzgenehmigung sind aber zu pauschal und beruhen überwiegend auf Vermutungen. Erforderlich wären *konkrete* Anhaltspunkte für eine tatsächliche Weiterbeschäftigungsmöglichkeit (vgl. LAG Nürnberg vom 4.11.2008, 6 Sa 225/08, zitiert nach juris; Thüsing/Laux/Lembke, Kommentar zum KSchG, § 1 Rn. 712) im Zeitpunkt der Geltendmachung der auflösenden Bedingung. Daran fehlt es hier. Der Kläger hat keine hinreichend nachvollziehbare *konkrete* Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit auf einem *freien* Arbeitsplatz zum maßgeblichen Zeitpunkt aufgezeigt (vgl. BAG vom 15.8.2002, 2 AZR 195/01). Der Verweis auf die Ausführungen auf der Homepage der Beklagten führt nicht weiter, da sich hieraus nicht ergibt, dass es überhaupt momentan freie, konkret zu besetzende Arbeitsplätze gibt. Die weitergehenden Ausführungen (Schriftsatz vom 19.3.2012) sind unsubstantiiert, auch im Hinblick auf den (entscheidenden) Zeitpunkt, zu dem eine geeignete freie Stelle zu besetzen gewesen wäre. Eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit kann daher nicht erkannt werden.

Die auflösende Bedingung ist mit dem Entzug der Einsatzgenehmigung des Klägers durch das Schreiben der US Armee vom 7.10.2011 eingetreten.

Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Kläger tatsächlich gegen den Bewachungsvertrag verstoßen hat, da es für die sachliche Rechtfertigung der auflösenden Bedingung nur auf die fehlende Beschäftigungsmöglichkeit ankommt (BAG vom 19.3.2008, a.a.O.). Diese resultiert aber aus dem Entzug der Einsatzgenehmigung, nicht aus einem eventuellen Vertragsverstoß.

Die Beklagte hat keine Möglichkeiten, gegen den Entzug vorzugehen. Vorliegend hat sie nach ihrem unwidersprochenen Sachvortrag sogar – letztlich erfolglos – versucht, den Auftraggeber umzustimmen (vgl. Bl.28 d.A.) und ist insoweit ihrer Fürsorgepflicht nachgekommen.

Es wird vom Kläger im Ergebnis auch nicht behauptet, dass die Beklagte hier treuwidrig den Entzug der Einsatzgenehmigung selbst veranlasst habe, wenn er ausführen lässt, dass er die Beweislast dafür trage, wenn er die Behauptung eines solchen Zusammenwirkens tatsächlich aufstellen *wollen würde* (Bl. 66 d.A.). Ein treuwidriges Zusammenwirken ist auch mit Blick auf die klägerseits angesprochenen Schriftstücke nicht ersichtlich. Wenn die für den Entzug verantwortliche Stelle durch Vertreter der US Armee in G. (erst) am 5.10.2011 informiert worden ist, so ist es durchaus denkbar (und nicht fernliegend), dass der vermeintliche Verstoß bereits vorher vor Ort als ausreichend gravierend dafür angesehen wurde, die Beklagte bereits (vorab) zu informieren.

Eine Umgehung des Kündigungsschutzes kann ebenso wenig wie eine Benachteiligung des Klägers mit Blick auf sein Betriebsratsamt festgestellt werden. Die Beklagte hat aufgrund ihres besonderen Betätigungsfeldes im Bereich der Bewachung von militärischen Einrichtungen ein schützenswertes Interesse an der Vereinbarung auflösender Bedingungen, da sie im Ergebnis nicht frei über das einzusetzende Personal entscheiden kann (vgl. BAG a.a.O.). Die Beklagte hat weiter auch keine Möglichkeit, auf die Nichterteilung oder den Entzug der Einsatzgenehmigung Einfluss zu nehmen. Daher kann sie auch nicht die Begründetheit eines

Einsatzgenehmigungsentzuges zur Bedingung für die Beendigung machen, sondern nur den Entzug an sich. Daran hat sie sich bei der streitgegenständlichen, gesetzlich in § 21 TzBfG vorgesehenen vertraglichen Gestaltung gehalten.

Die auflösende Bedingung gilt uneingeschränkt auch für Betriebsräte wie den Kläger. Ein Mitwirkungs- oder Zustimmungserfordernis des Betriebsratsgremiums wie bei Kündigungen gem. § 102 f. BetrVG besteht bei einer Beendigung durch eine auflösende Bedingung gem. § 21 TzBfG nicht (ErfK, § 102 BetrVG Rn. 2, § 103 BetrVG Rn. 6). Der Gesetzgeber hat den Sonderkündigungsschutz nur in den wenigen – hier nicht einschlägigen – Fällen des § 92 SGB IX auf Beendigungen aufgrund auflösender Bedingung erstreckt.

Eine Ungleichbehandlung des Klägers ist auch mit Blick auf Hr. M. nicht ersichtlich. Es ist schon nicht erkennbar, ob sich beide in der gleichen Situation befanden, denn nach dem unwidersprochenen Beklagtenvortrag wurde bei Letzterem der Entzug der Einsatzgenehmigung schon vor Jahren wieder zurück genommen (Bl. 28 d.A.). Außerdem ist gerichtsbekannt, dass sich die Beklagte auch schon gegenüber Hr. M. auf den Eintritt einer auflösenden Bedingung wegen des Entzuges der Einsatzgenehmigung berufen hat (Arbeitsgericht Weiden, 4 Ca 1904/05 A).

Da auch die Kündigungsfrist des § 622 II Nr. 2 BGB eingehalten wurde, hat das Arbeitsverhältnis nach alldem mit Ablauf des 31.12.2011 geendet.

2. Bis dahin kann der Kläger auch noch Vergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges (§ 615 BGB) bzw. Entgeltfortzahlung gem. § 2 I EFZG und § 37 II BetrVG, jeweils i.V.m. dem Arbeitsvertrag und § 611 I BGB, verlangen.

Die Voraussetzungen sind erfüllt, auf die fehlende Leistungsfähigkeit des arbeitswilligen Klägers infolge des Entzuges der Einsatzgenehmigung kommt es während des Laufs der Auslauffrist bis 31.12.2011 gem. §§ 21, 15 II TzBfG sowie Ziffer 14 Satz 3 a.E. des Arbeitsvertrages nicht an. Sinn und Zweck der – hier zulässiger-

weise im Arbeitsvertrag verlängerten (vgl. Arnold/ Gräfl TzBfG, 2. Aufl., § 15 Rn. 28) – Auslaufrist des § 15 II TzBfG ist es, dem Arbeitnehmer Zeit für die Suche nach einem anderen Arbeitsplatz zu verschaffen und es dem Arbeitgeber zu ermöglichen zu prüfen, ob nicht doch ein anderer Arbeitsplatz einsatz möglich und geboten ist (vgl. BAG vom 25.8.1999, 7 AZR 75/98, II. 4.). Es handelt sich ausweislich ihrer Entstehungsgeschichte um eine arbeitnehmerschützende Vorschrift, die einen Ausgleich für die mangelnde Vorhersehbarkeit des Vertragsendes schafft (vgl. Ascheid/ Preis/ Schmidt, Kündigungsrecht, 4. Aufl., § 15 TzBfG Rn. 4, 5, 13). Dementsprechend wird hier nicht nur der Fortbestand bis zum Ende der Auslaufrist, sondern auch die fortbestehende Vergütungspflicht des Arbeitgebers – selbst wenn die geschuldete Arbeitspflicht nicht mehr erbracht werden kann – geregelt (so ausdrücklich z.B. ErfK, 12. Aufl., § 15 TzBfG, Rn. 4; MüKo, 5. Aufl., § 15 TzBfG Rn. 22). Genau dies wollte der Gesetzgeber mit der Regelung des § 15 II TzBf auch erreichen (vgl. KR- Lipke, 9. Aufl., § 15 TzBfG Rn.9).

Der Höhe nach ist der Kläger so zu stellen, als ob er gearbeitet hätte, hierzu kann auf den Durchschnittsverdienst in der Vergangenheit abgestellt werden (vgl. ErfK, § 615 BGB Rn. 76 f.). Da der Kläger zuletzt durchschnittlich 2.785,60 € brutto im Monat verdient hat (Bl. 58 d.A.), ergibt sich für Oktober keine Forderung mehr (die klägerseits vorgelegte Oktoberabrechnung weist bereits ein Brutto von 2.831,45 € aus), für November die gesamte geltend gemachte Forderung i.H.v. 2.739,60 € brutto und für Dezember eine noch offene Forderung i.H.d. errechneten Durchschnittvergütung (2.785,60 € brutto). Der Zinsauspruch folgt §§ 288 I, 291 BGB. Im Übrigen war die Klage abzuweisen.

IV.

Danach war zu entscheiden, wie geschehen.

Kosten: §§ 92 I, 269 III 2 ZPO.

Streitwert: §§ 61 I ArbGG, 42 III GKG, 3 ZPO.

Ein gesetzlicher Grund für eine gesonderte Berufungszulassung bestand nicht,
§ 64 III ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Berufung einlegen.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

Landesarbeitsgericht Nürnberg
Roonstraße 20
B-Stadt

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Berufung einlegen.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

Landesarbeitsgericht Nürnberg
Roonstraße 20
B-Stadt

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

H.

