

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

5 Sa 517/12

5 Ca 1559/11

(Arbeitsgericht Weiden - Kammer Schwandorf -)

Datum: 09.01.2014

Rechtsvorschriften: §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG

Leitsatz:

Die für die Zweiwochenfrist des § 15 Abs. 2 TzBfG geltende Vergütungspflicht erstreckt sich auch auf den Zeitraum, den der Arbeitgeber als maßgebend für die durch Eintritt der auflösenden Bedingung sich ergebende Beendigungswirkung in dem Vertrag aufgenommen hat.

Urteil:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Weiden - Kammer Schwandorf - Gerichtstag Amberg vom 24.07.2012, Aktenzeichen: 5 Ca 1559/11, wird auf Kosten der Berufungsführerin mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass Ziffer 1. des arbeitsgerichtlichen Endurteils wie folgt lautet:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für den Monat Dezember 2011 € 1.839,04 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.01.2012, für den Monat Januar 2012 € 2.233,32 brutto abzüglich € 407,28 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.02.2012 sowie für den Monat Februar 2012 € 2.233,32 brutto abzüglich € 1.018,20 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.03.2012 zu zahlen.

2. Die Revision wird zugelassen

Tatbestand:

Die Parteien streiten um Vergütungsansprüche des Klägers für die Monate Dezember 2011 sowie Januar und Februar 2012.

Der Kläger war seit 01.03.2000 als Wachmann tätig. Die Beklagte betreibt ein privates Wach- und Sicherheitsunternehmen, das mit dem Schutz von Liegenschaften der U... be-
traut ist.

Ziffer 14 des Arbeitsvertrages vom 12.05.2005 lautet auszugsweise wie folgt:

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

Gemäß Ziffer 1 des Arbeitsvertrages sind die zwischen dem Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e.V. und der Gewerkschaft ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaften) abgeschlossenen Tarifverträge für das Bundesland Bayern ohne Einschränkung auf das Arbeitsverhältnis anwendbar.

Mit Schreiben vom 05.12.2011 wurde der Kläger davon in Kenntnis gesetzt, dass sein Beschäftigungsverhältnis aufgrund des erfolgten Widerrufs der Einsatzgenehmigung am 05.12.2011 durch auflösende Bedingung unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist zum 29.02.2012 ende. Der Kläger wurde mit sofortiger Wirkung unter Anrechnung von Resturlaub und Überstunden vom Dienst freigestellt. Ihm wurde mitgeteilt, dass er nach

seinem Urlaub wegen des Entzugs der Einsatzgenehmigung nicht mehr unter dem mit den U... abgeschlossenen Bewachungsvertrag beschäftigt werden könne und dürfe und dass er nach Beendigung seines Urlaubs und bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist unbezahlt von seiner Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt sei.

Anlass des Entzugs der Einsatzgenehmigung war das Nichterscheinen des Klägers zu einem Drogentest am 01.12.2011.

Die Parteien haben sich im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs unter anderem über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers zum 29.02.2002 geeinigt.

Für den Monat Dezember 2011 hat die Beklagte Arbeitsentgelt in Höhe von € 86,64 (für 8 Stunden) sowie Urlaubsentgelt in Höhe von € 307,64 (für 4 Tage) geleistet. Für die restlichen Arbeitstage des Monats Dezember 2011 sowie für die Monate Januar und Februar 2012 hat die Beklagte kein Arbeitsentgelt mehr geleistet. Die Höhe der nur dem Grunde nach streitigen Vergütung beträgt € 2.233,32 brutto monatlich.

Der Kläger ist der Auffassung, das Bundesarbeitsgericht habe klar zum Ausdruck gebracht, dass selbst für den Fall des Eintritts einer auflösenden Bedingung das Arbeitsverhältnis nicht sofort, sondern erst unter Einhaltung der tarifvertraglich fiktiven Kündigungsfrist enden würde. Diese Regelung hätte keinen Sinn und würde den Arbeitnehmer sogar noch schlechter stellen, wenn diesbezügliche Entgeltansprüche nicht bestünden.

Die Beklagte ist der Meinung, dem Kläger stehe kein Entgelt zu, da er ab dem 05.12.2011 keine Arbeitsleistung mehr für die Beklagte erbracht habe. Ein lohnertretender Tatbestand liege nicht vor, insbesondere fehle es am Annahmeverzug der Beklagten, da der Kläger nach dem Entzug der Einsatzgenehmigung nicht leistungsfähig im Sinne des § 297 BGB gewesen sei. Auch die Argumentation des Klägers, nach der sich sein Vergütungsanspruch aus den Erwägungen des Bundesarbeitsgerichts bezüglich der bei Eintritt der auflösenden Bedingung einzuhaltenden Auslaufrist ableiten lasse, überzeuge nicht.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte für den Zeitraum vom 06.12.2011 bis 29.02.2012 zur Zahlung von € 6.305,68 nebst Zinsen abzüglich übergegangener Ansprüche aus gesetzlichem Forderungsübergang verurteilt. Der Entgeltanspruch des Klägers ergebe sich aus § 326 Abs. 2 Satz 1 Alt. 1 BGB, da die Beklagte das Risiko des vorliegenden Leistungshindernisses zu verantworten habe. Die Beklagte habe vertraglich das Risiko des durch den Wegfall der Einsatzgenehmigung eingetretenen Leistungshindernisses übernommen. Dies ergebe eine Auslegung der in Ziffer 14 des Arbeitsvertrages enthaltenen Regelung. Der Zweck einer einzuhaltenden Kündigungsfrist werde nur dann erreicht, wenn während dieser Zeit eine Vergütungspflicht bestehe. Im Ergebnis treffe die Beklagte damit eine fortdauernde Vergütungspflicht bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses. Auf den Inhalt des arbeitsgerichtlichen Urteils wird, auch wegen des erstinstanzlichen Parteivorbringens im Einzelnen, Bezug genommen.

Zur Begründung ihrer dagegen gerichteten Berufung lässt die Beklagte vorbringen, der Kläger habe in dem streitgegenständlichen Zeitraum nicht gearbeitet. Eine lohnerhaltende Norm komme nicht zur Anwendung. Aufgrund des selbstverschuldeten Entzugs der Einsatzgenehmigung sei der Kläger nicht leistungsfähig im Sinne des § 297 BGB gewesen, so dass ein Anspruch aus § 615 BGB nicht in Betracht komme. § 326 Abs. 2 BGB sei im Arbeitsrecht unanwendbar. Im Übrigen lägen die Tatbestandsvoraussetzungen des § 326 Abs. 2 Satz 1 1. Alt. BGB nicht vor. Vorliegend sei weder eine - vertragliche - Risikoübernahme durch die Beklagte noch eine weit überwiegende Verantwortung der Beklagten feststellbar. Auch sonstige „lohnerhaltende Normen“, auf die der Kläger seine Vergütungsansprüche stützen könnte, seien nicht ersichtlich.

Der Kläger lässt vortragen, die Vereinbarung in Ziffer 14 Satz 3 des Arbeitsvertrages begründe über §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG als Arbeitnehmerschutzvorschriften die Vergütungsansprüche. Mit dem Entzug der Einsatzgenehmigung liege kein klassisches Leistungshindernis vor, sondern nur ein bedingtes relatives Beschäftigungshindernis gegenüber einem Auftraggeber der Beklagten. Für den Kläger wäre es vergütungsrechtlich schädlicher, als wenn das Arbeitsverhältnis unmittelbar mit dem Entzug der Einsatzgenehmigung geendet hätte. Der Kläger sei daher so zu stellen und zu vergüten, wie wenn er bis zum Ablauf der tariflichen Kündigungsfrist weiterbeschäftigt worden wäre.

Wegen des weiteren Berufungsvorbringens der Parteien im Einzelnen sowie wegen der gestellten Berufungsanträge wird auf den Inhalt der im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze sowie auf den Inhalt der Sitzungsniederschrift vom 25.07.2013 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung der Beklagten hat in der Sache keinen Erfolg.

Dem Kläger steht der der Höhe nach unstreitige Vergütungsanspruch für den streitgegenständlichen Zeitraum vom 06.12.2011 bis 29.02.2012 unter Berücksichtigung des vom Kläger im Schriftsatz vom 12.08.2013 konkret bezifferten erhaltenen Arbeitslosengeldes zu.

Auch wenn der Kläger im streitgegenständlichen Zeitraum seine Arbeitsleistung wegen der fehlenden Einsatzgenehmigung bei den U... nicht erbringen konnte, steht ihm der geltend gemachte Anspruch aufgrund der in Ziffer 14 des Arbeitsvertrages getroffenen Regelung für den Zeitraum bis 29.02.2012 zu.

Das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde unter der auflösenden Bedingung des Entzugs der Einsatzgenehmigung begründet. Nach § 21 TzBfG gilt in einem solchen Falle unter anderem § 15 Abs. 2 TzBfG entsprechend. Dies bedeutet, dass bei Eintritt der auflösenden Bedingung das Arbeitsverhältnis frühestens 2 Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung endet.

Nach dem Normzweck des § 15 Abs. 2 TzBfG kommt der Arbeitgeber in der Phase zwischen Zweckerreichung und Ablauf der Zweiwochenfrist in Annahmeverzug, der arbeitswillige Arbeitnehmer behält seinen Vergütungsanspruch auch, wenn die geschuldete Arbeitsleistung nicht mehr erbracht werden kann (ErfK/Müller-Glöge, 14. Aufl., § 15 TzBfG RdNr. 4).

Nichts anderes kann für den Zeitraum geltend, den der Arbeitgeber in Abweichung zu der in § 15 Abs. 2 TzBfG getroffenen gesetzlichen Regelung für den Beendigungszeitpunkt durch eine Anwendung der tarifvertraglichen Kündigungsfrist bestimmt hat. Die für die Zweiwochenfrist des § 15 Abs. 2 TzBfG geltende Vergütungspflicht erstreckt sich in einem solchen Fall auch auf den Zeitraum, den der Arbeitgeber als maßgebend für die durch Eintritt der auflösenden Bedingung sich ergebende Beendigungswirkung in dem Vertrag aufgenommen hat.

Unter Zugrundelegung der Rechtsauffassung der Beklagten würde durch eine Regelung, wie der vorliegenden, auch für die Zweiwochenfrist des § 15 Abs. 2 TzBfG der Vergütungsanspruch genommen werden. Wie dargestellt, wäre ein solches Ergebnis mit dem Normzweck des § 15 Abs. 2 TzBfG nicht in Einklang zu bringen. Entscheidet sich ein Arbeitgeber für eine gegenüber § 15 Abs. 2 TzBfG längere Frist, so ergeben sich die Vergütungsfolgen nicht nur für die ersten zwei Wochen, sondern für die gesamte Frist. Andernfalls würden sich nicht auflösbare Wertungswidersprüche in Fällen mit längeren Kündigungsfristen aufgrund entsprechender Betriebszugehörigkeit ergeben. Die den Schutz des Arbeitnehmers bezweckenden Kündigungsfristen würden sich bei fehlender Entgeltleistungspflicht zum Nachteil des Arbeitnehmers auswirken.

Die Beklagte kann sich auch nicht darauf berufen, der Sinn der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der tarifvertraglichen Kündigungsfrist könne darin bestehen, dass der Arbeitnehmer auf einem Arbeitsplatz eingesetzt werden könnte, für den eine Einsatzgenehmigung nicht erforderlich sei (vgl. Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 25.07.2013). Mit dieser Erklärung setzt sich die Beklagte in Widerspruch zu der Vereinbarung einer auflösenden Bedingung des Wegfalls der Einsatzgenehmigung. Würde eine solche Einsatzmöglichkeit trotz Wegfalls der Einsatzgenehmigung bestehen, so wäre die Berufung auf die auflösende Bedingung der fehlenden Einsatzgenehmigung unzulässig.

Im Ergebnis war die Berufung der Beklagten mit der Maßgabe zurückzuweisen, dass der Kläger sich das erhaltene Arbeitslosengeld in dem sich aus dem Tenor ergebenden kon-

kreten Umfang wegen des eingetretenen Forderungsübergangs anrechnen lassen musste.

Die Kostenfolge ergibt sich aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Gegen diese Entscheidung kann die Beklagte Revision gemäß nachstehender Rechtsmittelbelehrung einlegen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

ingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter

<http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Malkmus
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

van Laak
ehrenamtlicher Richter

Demus
ehrenamtlicher Richter