

## LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

**3 Sa 393/15**

14 Ca 937/15

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 01.07.2016

Rechtsvorschriften:

§§ 242, 12, 826, 1004 Abs. 1 Satz 1 BGB, § 626 BGB, § 275 Abs. 3 BGB

Orientierungshilfe:

Die Weigerung, laut Arbeitsvertrag vorgesehene Einsätze im Rahmen von UN-Missionen in Krisen-/Kriegsgebieten durchzuführen, stellt nach vorheriger Abmahnung eine beharrliche Arbeitsverweigerung und damit einen wichtigen Grund i. S. d. § 626 BGB dar. Unter Berücksichtigung der vertraglichen Risikoverteilung hat der Arbeitnehmer kein Leistungsverweigerungsrecht nach § 275 Abs. 3 BGB.

---

### Urteil:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 04.08.2015, Az. 14 Ca 937/15 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Zur Klarstellung wird der Tenor des Teilurteils des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 04.08.2015, Az. 14 Ca 937/15 in Ziffer 1 wie folgt formuliert:

Die Klage wird abgewiesen, soweit der Kläger die Feststellung begehrt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die außerordentlich fristlos erklärte Kündigung der Beklagten vom 02.02.2015, zugegangen am 05.02.2015, zum 05.02.2015 bzw. ordentlich zum nächstzulässigen Zeitpunkt aufgelöst wird (Antrag Ziffer 1 der Klageschrift vom 19.02.2015), und soweit der Kläger sich gegen die Abmahnung vom 27.01.2015 wendet (Antrag Ziffer 3 der Klageschrift vom 19.02.2015).

2. Die Revision wird nicht zugelassen.

## Tatbestand

Die Parteien streiten in der Berufung gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 04.08.2015, Az. 14 Ca 937/15 um die Wirksamkeit einer Abmahnung vom 27.01.2015 und einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung der Beklagten vom 02.02.2015.

Der am 24.01.1987 geborene Kläger war bei der Beklagten seit dem 01.10.2010 als Pilot zu einem durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt in Höhe von 3.000,00 € tätig. Die Beklagte ist eine Fluggesellschaft, die primär Ambulanzflüge und Flüge aufgrund von UN-Missionen durchführt. Dies bringt des Öfteren Einsätze in Krisen- oder Kriegsgebieten mit sich, was den Piloten bei der Einstellung mitgeteilt wird. Der Arbeitsvertrag der Parteien enthält diesbezüglich folgende Regelung:

### "§ 1 Tätigkeitsbereich

- (1) Der Mitarbeiter wird als Luftfahrzeugführer im Flugbetrieb der F... angestellt; ...
- (2) Der F... steht es frei, nach den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen den Einsatz des Mitarbeiters festzulegen. Hierbei kann der regelmäßige Einsatzort auch außerhalb des Hauptsitzes der F... liegen, auch im Ausland.
- (3) Dem Mitarbeiter ist bekannt, dass F... im Rahmen von Ambulanzflügen und/oder UN-Missionen auch in sog. Krisen-/ bzw. Kriegsgebieten operiert. Der Mitarbeiter erklärt, dass er für solche Einsätze auch unter Berücksichtigung des möglicherweise damit verbundenen erhöhten Risikos bereitsteht. Als Maßstab für die Zumutbarkeit solcher Einsätze gilt, dass solange Nicht-Regierungsorganisationen, d.h. Hilfsorganisationen im weitesten Sinne (z.B. UNO-Personal, Internationales Rotes Kreuz u.ä.) in dem entsprechenden Gebiet operieren, sich der Mitarbeiter ausdrücklich bereiterklärt in einem solchen Gebiet/Umfeld ebenfalls Dienst zu verrichten. ..."

Wegen des genauen Inhalts des Arbeitsvertrages wird Bezug genommen auf die Anlage K1 zur Klageschrift vom 19.02.2015 = Bl. 15 ff. d.A.

Die Beklagte betrieb in Krisengebieten UN-Stationen an sieben Orten, wobei jeweils eine Crew mit einem Flugkapitän und einem Co-Piloten benötigt wurde. In Erbil waren zwei Crews eingesetzt. Im Ambulanzbetrieb setzte die Beklagte vier Learjets und einen CL 604 ein, die ebenfalls dauerhaft mit einem Flugkapitän und einem Co-Piloten besetzt sein mussten. Weit über die Hälfte der Dienstage im Flugbetrieb mussten an Stationen der UN geleistet werden. Für das Flugzeug Learjet 60, welches der Kläger flog, betrug das Verhältnis der Crews von UN-Stationen zu Ambulanz 5:2, nachdem vier Maschinen diesen Typs mit 5 Crews bei den UN vertraglich gebunden waren und zwei Maschinen in Nürnberg für Ambulanzflüge eingesetzt wurden. Die Belastung der Crews mit UN-Diensten betrug für die meisten Mitarbeiter in der Regel zwei Einsätze (sog. Rotationen von je ca. 60 Tagen) pro Jahr, wobei jede Crew für UN-Dienste eingeteilt wurde. Der Kläger leistete bspw. 2012 einen Einsatz in Abu Dhabi, 2013 zwei Rotationen auf einer UN-Station im Sudan und 2014 Rotationen in Dakar und im Senegal. Weitere Einsätze des Klägers erfolgten in Erbil (11.09.2011), in Bagdad (12.11.2012), in Bagram (09.09.2012) und in Kandahar (08./09.11.2012 und 12.03.2012).

Ende des Jahres 2014 war eine Rotation in Bagdad im Dezember 2014/Januar 2015 für 60 Tage geplant. Dies teilte die Beklagte dem Kläger mit, wobei es letztlich nicht zum Einsatz des Klägers kam. In einem Gespräch am 30.12.2014 wies der Vorstand der Beklagten, Herr M..., den Kläger auf seine vertraglichen Pflichten hin. Am 03.01.2015 informierte die Beklagte den Kläger, dass er für eine Rotation in Bagdad ab 01.02.2015 eingeplant sei. Der Kläger teilte mit, dass er einen Einsatz im Irak verweigere. In einem weiteren Gespräch am 27.01.2015 legte die Beklagte dem Kläger dar, dass es derzeit keine andere Planungsmöglichkeit gebe und er ab dem 01.02.2015 seinen Dienst für ca. zwei Monate in Bagdad zu leisten habe. Der Kläger weigerte sich erneut. Daraufhin erhielt er noch am gleichen Tag das Schreiben der Beklagten vom 27.01.2015, in dem es auszugsweise heißt:

"Abmahnung

Sehr geehrter Herr W...,

folgender Sachverhalt veranlasst uns, Ihnen eine Abmahnung auszusprechen und Sie auf die ordnungsgemäße Erfüllung Ihrer dienstvertraglichen Pflichten hinzuweisen:

- 4 -

Am Dienstag, den 27.01.2015, verweigerten Sie in einem persönlichen Gespräch mit den Herren M..., L... und K... einen bevorstehenden Einsatz in den Irak. ...

Durch Ihre Weigerung ... haben Sie gegen Ihre vertraglichen Pflichten verstoßen....

Für den Fall einer Wiederholung des in dieser Abmahnung gerügten Verhaltens behalten wir uns weitere arbeitsrechtliche Schritte vor - gegebenenfalls werden wir bei einem erneuten Verstoß das Anstellungsverhältnis kündigen. ..."

Wegen des genauen Wortlauts des Schreibens vom 27.01.2015 wird Bezug genommen auf die Anlage B1 zur Klageerwiderung vom 23.04.2015 = Bl. 97 d.A.

Am 28./29.01.2015 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. In einem Gespräch am 30.01.2015 fragte die Beklagte den Kläger erneut, ob er vor dem Hintergrund der Abmahnung nun nicht doch bereit sei, den geplanten Einsatz in Bagdad abzuleisten, wobei dieser aufgrund einer Wartung des Flugzeugs nun erst einige Tage später starten sollte. Der weitere Verlauf des Gesprächs ist zwischen den Parteien streitig. In einer E-Mail vom 31.01.2015 (vgl. Anlage B2 zur Klageerwiderung vom 23.04.2015 = Bl. 98 d.A.) teilte der Kläger sodann mit, dass er "bis zum jetzigen Zeitpunkt keine Antwort auf meine Mail bezüglich der zugesicherten Informationen bzw. der Rücknahme der Abmahnung erhalten" habe und "aufgrund der derzeitigen Sicherheitslage eine Stationierung in Baghdad" ablehne. Am 24./25.01.2015 und den Wochen davor kam es zu Anschlägen in Bagdad. Am 26.01.2015 wurde eine Passagiermaschine beim Landeanflug auf Bagdad beschossen. Im Einsatzgebiet Bagdad waren im Februar 2015 alle Hilfsorganisationen tätig. Anschläge auf den Flughafen Bagdad oder in der für den Kläger vorgesehenen Unterkunft gab es nicht.

Daraufhin erklärte die Beklagte mit Schreiben vom 02.02.2015, dem Kläger am 05.02.2015 zugegangen, die außerordentliche, ersatzweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger. Zu diesem Zeitpunkt beschäftigte die Beklagte regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer in der Zählweise des Kündigungsschutzgesetzes.

Gegen die Kündigung hat der Kläger mit Klageschrift vom 19.02.2015, beim Arbeitsgericht Nürnberg an diesem Tag eingegangen und der Beklagten am 03.03.2015 zugestellt, Klage erhoben und die Feststellung der Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung und des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses sowie die Entfernung der Abmahnung vom 27.01.2015 begehrt. Mit Schriftsatz vom 11.03.2015 hat der Kläger seine Klage um zwei Ansprüche auf Erteilung eines wohlwollenden qualifizierten Zwischen- bzw. (hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Kündigungsschutzantrag) Endzeugnisses erweitert, die Zahlung von Reisekosten in Höhe von 5.025,00 € netto und durch die Beklagte abgerechneten Arbeitsentgeltes für Februar 2015 in Höhe von 493,00 € netto (01.-04.02.2015) beantragt sowie die Feststellung begehrt, dass er nicht verpflichtet ist, an die Beklagte die Gratifikation 2014 in Höhe von 1.894,25 € zurückzuzahlen. Mit erneuter Klageerweiterung vom 21.05.2015 hat der Kläger für den Fall des Obsiegens mit der Kündigungsschutzklage die Verurteilung der Beklagten zur vorläufigen Weiterbeschäftigung als Pilot geltend gemacht.

Der Kläger hat behauptet, er habe am 30.01.2015 seinen Einsatz in Bagdad nicht zugesagt, sondern diesen davon abhängig gemacht, dass die Beklagte ihm Dokumente bezüglich der Sicherheitslage in Bagdad und der Unterkunftsmöglichkeiten übermittle und die Abmahnung vom 27.01.2015 aus der Personalakte entferne.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, dass die Kündigung vom 02.02.2015 bereits deswegen unwirksam sei, weil die Beklagte ihn für seine Weigerung, den Einsatz in Bagdad anzutreten, bereits mit Schreiben vom 27.01.2015 abgemahnt habe.

Der Kläger hat beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die außerordentlich fristlos erklärte Kündigung der Beklagten vom 02.02.2015, zugegangen am 05.02.2015, zum 05.02.2015 bzw. ordentlich zum nächstzulässigen Zeitpunkt aufgelöst wird.
2. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 05.02.2015 hinaus zu unveränderten Bedingungen fortbesteht.

3. Die Beklagte wird verurteilt, die in der dem Kläger erteilten Abmahnung vom 27.01.2015 erhobenen Vorwürfe zurückzunehmen und die Abmahnung vom 27.01.2015 aus der Personalakte zu entfernen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ein wohlwollendes qualifiziertes und dem beruflichen Fortkommen dienendes Zwischenzeugnis auszustellen und zuzusenden, welches Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit sowie Leistung und Verhalten des Klägers im Arbeitsverhältnis enthält.
5. Hilfsweise für den Fall, dass der Feststellungsantrag zu Ziffer 1 abgewiesen wird, wird die Beklagte verurteilt, dem Kläger ein wohlwollendes qualifiziertes und dem beruflichen Fortkommen dienendes Arbeitszeugnis auszustellen und zuzusenden, welches Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit sowie Leistung und Verhalten des Klägers im Arbeitsverhältnis enthält.
6. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger entstandene Reisekosten in Höhe von € 5.025,00 netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
7. Es wird festgestellt, dass der Kläger nicht verpflichtet ist, an die Beklagte € 1.894,25 zu zahlen.
8. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 493,00 netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.03.2015 zu zahlen.
9. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag zu Ziffer 1 auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 03.09.2010 zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als Pilot bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet, die Information an den Kläger über den Einsatz, der letztlich nicht zum Tragen gekommen sei, sei am 17.12.2014 erfolgt. Dabei habe sie die Weigerung des Klägers unter der Bedingung akzeptiert, dass er die nächste Rotation übernehme, was dieser zugesagt habe. Die Beklagte hat weiter behauptet, in dem Gespräch am 30.01.2015 habe der Kläger zugesagt, den Einsatz in Bagdad anzutreten und erklärt, ihm sei die Konsequenz einer Weigerung in Gestalt einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses bewusst.

Mit am 04.08.2015 verkündetem Teilurteil, wegen dessen Begründung auf Bl. 207 ff. d.A. verwiesen wird, hat das Arbeitsgericht Nürnberg der Klage im Hinblick auf das Arbeitsentgelt für Februar 2015 in Höhe von 493,00 € nebst Zinsen (Antrag Ziffer 8) sowie der Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger ein Zwischenarbeitszeugnis auszustellen und zuzusenden (Antrag Ziffer 4), stattgegeben und die Klage hinsichtlich des Kündigungsschutzantrages (Antrag Ziffer 1), des Antrages auf Entfernung der Abmahnung vom 27.01.2015 (Antrag Ziffer 3) sowie des Antrages auf vorläufige Weiterbeschäftigung (Antrag Ziffer 9) abgewiesen, wobei die Abweisung des Weiterbeschäftigungsantrages ausweislich der Urteilsbegründung (Seite 15 des Teilurteils vom 04.08.2015) nur klarstellend im Tenor aufgenommen wurde.

Gegen dieses, ihm am 02.09.2015 zugestellte Urteil hat der Kläger mit einem am 25.09.2015 beim LAG Nürnberg eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese innerhalb der bis zum 02.12.2015 verlängerten Berufungsbegründungsfrist mit einem am 02.12.2015 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Kläger stellt das arbeitsgerichtliche Teilurteil zur Überprüfung, soweit darin seine Anträge abgewiesen worden sind. Er wiederholt sein erstinstanzliches Vorbringen, wonach die ausgesprochene Abmahnung und die Kündigung unwirksam seien.

Der Kläger beantragt nach Berufungsrücknahme bezüglich des in der Berufungsinstanz nochmals gestellten allgemeinen Feststellungsantrages:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Teilurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 04.08.2015 (Az.: 14 Ca 937/15) abgeändert.
2. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die außerordentlich fristlos erklärte Kündigung der Beklagten vom 02.02.2015, zugegangen am 05.02.2015, zum 05.02.2015 bzw. ordentlich zum nächstzulässigen Zeitpunkt aufgelöst wird.
3. Die Beklagte wird verurteilt, die in der dem Kläger erteilten Abmahnung vom 27.01.2015 erhobenen Vorwürfe zurückzunehmen und die Abmahnung vom 27.01.2015 aus der Personalakte zu entfernen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag zu Ziffer 2 auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 03.09.2010 zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als Pilot bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 04.08.2015, Az.: 14 Ca 937/15, zurückzuweisen.

Sie verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und wiederholt ebenfalls ihr Vorbringen aus der ersten Instanz.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird Bezug genommen auf die Berufungseinlegung und die Berufungsbegründung des Klägers vom 25.09.2015 und 02.12.2015, die Berufungsbeantwortung der Beklagten vom 28.01.2016 sowie deren Schriftsatz vom 06.10.2015.



## Entscheidungsgründe

Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet. Die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 02.02.2015 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Ablauf des 05.02.2015 aufgelöst. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, die Abmahnung vom 27.01.2015 aus der Personalakte zu entfernen.

### I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft und vom Klägervertreter form- und fristgerecht eingelegt sowie innerhalb der bis zum 02.12.2015 verlängerten Berufungsbegründungsfrist begründet worden, §§ 66 Abs. 1 Sätze 1, 2, 64 Abs. 6 ArbGG, 519 ZPO.

### II.

Die Berufung ist unbegründet. Zutreffend hat das Arbeitsgericht die Kündigungsschutzklage des Klägers bezüglich der außerordentlichen, ersatzweise ordentlichen Kündigung der Beklagten vom 02.02.2015 sowie den Antrag auf Entfernung der Abmahnung vom 27.01.2015 aus der Personalakte des Klägers abgewiesen.

### 1.

Die Klage ist zulässig. Dabei ist der Antrag Ziffer 3 (Abmahnungsentfernungsanspruch) dahingehend auszulegen, dass der Kläger nur einen Streitgegenstand - die Entfernung der Abmahnung vom 27.01.2015 aus seiner Personalakte - geltend macht. Das Begehren auf Rücknahme einer Abmahnung wird neben dem auf ihre Entfernung aus der Personalakte zumeist nicht eigenständig verfolgt. Eine mit dem Klageantrag verlangte „Rücknahme und Entfernung“ der Abmahnung ist dann als einheitlicher Anspruch auf Beseitigung der durch die Abmahnung erfolgten Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts zu verstehen (vgl. BAG vom 04.12.2013 - 7 ABR 7/12 Rn. 30; vom 19.07.2012 - 2 AZR 782/11 Rn. 15;

vom 27.01.1988 - 5 AZR 604/86; Hessisches LAG vom 22.06.2010 - 12 Sa 829/09 Rn. 17; LAG Köln vom 15.06.2007 - 11 Sa 243/07 Rn. 26 f., alle juris). Kann der Klagebegründung dagegen entnommen werden, der Arbeitnehmer begehre neben einer Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte beispielsweise den Widerruf darin enthaltener Äußerungen, kann ein Antrag auf Rücknahme der Abmahnung in diesem Sinne auszulegen sein (vgl. BAG vom 04.12.2013 - 7 ABR 7/12 Rn. 30; vom 19.07.2012 - 2 AZR 782/11 Rn. 15; LAG Nürnberg vom 14.06.2005 - 6 Sa 582/04; Hessisches LAG vom 22.06.2010 - 12 Sa 829/09, alle juris).

Im vorliegenden Fall bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger neben der Entfernung der Abmahnung aus seiner Personalakte einen weiteren Anspruch verfolgt. Entsprechende Ausführungen lassen sich der Klagebegründung nicht entnehmen. Er hat sich auch nicht dagegen gewandt, dass das Arbeitsgericht den Klageanspruch als ein einheitliches Begehren auf Rücknahme der Abmahnung eben durch ihre Entfernung aus der Personalakte verstanden hat.

## **2.**

Die Klage ist unbegründet, soweit sie Gegenstand dieser Berufung ist.

### **a)**

Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung vom 27.01.2015 aus seiner Personalakte.

### **aa)**

Ein solcher Anspruch folgt nicht aus §§ 242, 12, 826, 1004 Abs. 1 Satz 1 BGB analog.

Arbeitnehmer können in entsprechender Anwendung der §§ 242, 12, 826, 1004 Abs. 1 Satz 1 BGB die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus ihrer Personalakte verlangen. Der Anspruch besteht, wenn die Abmahnung entweder inhaltlich unbestimmt ist, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, auf einer unzutreffenden rechtlichen Be-

wertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht oder den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt, und auch dann, wenn selbst bei einer zu Recht erteilten Abmahnung kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers mehr an deren Verbleib in der Personalakte besteht (vgl. BAG vom 19.07.2012 - 2 AZR 782/11 Rn. 13; vom 12.08.2010 - 2 AZR 593/09 Rn. 10; vom 27.11.2008 - 2 AZR 675/07 Rn. 13, alle juris).

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat ein Arbeitnehmer regelmäßig keinen Anspruch mehr auf Entfernung selbst einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus seiner Personalakte. Ein solcher Anspruch kann nur ausnahmsweise gegeben sein, wenn vom Arbeitnehmer darzulegende und im Bestreitensfall zu beweisende objektive Anhaltspunkte dafür bestehen, eine Abmahnung könne ihm auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schaden und eine Beeinträchtigung seines Persönlichkeitsrecht bestehe fort (vgl. BAG vom 19.04.2012 - 2 AZR 233/11 Rn. 51; BAG vom 14.09.1994 - 5 AZR 632/93 III 2 a der Gründe, beide juris).

Hiernach scheidet der Anspruch des Klägers auf Entfernung der Abmahnung vom 27.01.2015 aus seiner Personalakte bereits an dem Umstand, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die außerordentliche Kündigung vom 02.02.2015 mit Ablauf des 05.02.2015 wirksam aufgelöst worden ist (vgl. dazu sogleich unter b)). Objektive Anhaltspunkte dafür, dass die Abmahnung dem Kläger auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schaden kann und sein Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt, hat der Kläger nicht dargelegt. Es sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Beklagte sich beim Erteilen des Zeugnisses vom Inhalt der Abmahnung leiten lässt, Dritten gegenüber Mitteilung von der Abmahnung macht oder die Personalakte Dritten überlässt. Schließlich gibt es keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte Abmahnungen oder ihren Inhalt innerbetrieblich bekanntmacht und dadurch die Ehre des Klägers verletzt.

Unabhängig von dem Vorstehenden erweist sich die Abmahnung vom 27.01.2015 in der Sache auch als wirksam. Die Beklagte hat diese berechtigt ausgesprochen. Die Abmahnung vom 27.01.2015 ist inhaltlich bestimmt und damit formell wirksam. Sie enthält keine unrichtigen Tatsachenbehauptungen - zwischen den Parteien ist unstreitig, dass der Kläger in dem Gespräch am 27.01.2015 den bevorstehenden Einsatz im Irak, der am 01.02.2015 beginnen und zwei Monate dauern sollte, verweigert hat.

Die Beklagte hat aus diesem Verhalten des Klägers die zutreffende rechtliche Bewertung gezogen, dass es sich um eine Vertragspflichtverletzung handelt. Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass sich der Kläger im Rahmen des abgeschlossenen Arbeitsvertrages verpflichtete, als Pilot für die Beklagte, auch im Ausland und auch in Krisen- oder Kriegsgebieten tätig zu sein. Entsprechend haben die Parteien in § 1 (2) und (3) des Arbeitsvertrages vereinbart, dass der regelmäßige Einsatzort auch im Ausland liegen kann und sich der Kläger unter Berücksichtigung des möglicherweise damit verbundenen erhöhten Risikos bereit erklärt, für Ambulanzflüge und/oder Flüge im Rahmen von UNO-Missionen auch in sog. Krisen-/ bzw. Kriegsgebieten bereit zu stehen. Nichts anderes beinhaltet die Anweisung der Beklagten, den Einsatz in Bagdad ab dem 01.02.2015 für zwei Monate wahrzunehmen.

Dabei kann sich der Kläger nicht darauf berufen, dass langandauernde Einsätze im Ausland im Arbeitsvertrag nicht genannt seien und damit nicht zu seinen Pflichten gehören. Ein solches ergibt sich nicht aus dem Arbeitsvertrag. Im Gegenteil ist gerade in § 1 (2) bestimmt, dass der regelmäßige Einsatzort auch im Ausland liegen kann. Im Zusammenhang mit § 1 (3) des Arbeitsvertrages ergibt sich, dass es sich dabei um Einsätze in Krisen-/ bzw. Kriegsgebieten handeln kann. Auch hat der Kläger in den Vorjahren bereits langandauernde Einsätze in Krisen-/Kriegsgebieten absolviert, so 2012 in Abu Dhabi, 2013 zwei Rotationen auf einer UN-Station im Sudan und 2014 Rotationen in Dakar und im Senegal. Daher musste ihm bewusst gewesen sein, dass dies zu seinen vertraglichen Pflichten gehört.

Die Anweisung, den Einsatz im Irak durchzuführen, konnte der Kläger nicht verweigern. Ein solches Leistungsverweigerungsrecht ergab sich hinsichtlich der Anweisung vom 27.01.2015 nicht aus § 275 Abs. 3 BGB. Nach § 275 Abs. 3 BGB kann der Schuldner die Leistung verweigern, wenn er sie persönlich zu erbringen hat und sie ihm unter Abwägung des ihr entgegenstehenden Hindernisses mit dem Leistungsinteresse des Gläubigers nicht zugemutet werden kann (vgl. zu § 275 Abs. 3 bspw. *Ernst* in: Münchener Kommentar zum BGB, 7. Aufl. 2016, § 275 Rn. 108 ff.). Die Vorschrift betrifft somit das Spannungsverhältnis von Vertragstreue und Unzumutbarkeit der Arbeitsleistung (vgl. BAG vom 13.08.2010 - 1 AZR 173/09 Rn. 12, juris) und löst sie (nur) dann zugunsten des Schuld-

ners auf, wenn die Leistungserbringung für diesen in hohem Maße belastend ist, weil ein Fall besonderer Leistungserschwerung vorliegt (vgl. BAG vom 22.10.2015 - 2 AZR 569/14 Rn. 26, juris). Die Erfüllung kann für den Schuldner dann unzumutbar sein, wenn er dadurch Gefahr läuft, in bedeutsamen Rechtsgütern verletzt zu werden (vgl. BAG vom 22.10.2015 - 2 AZR 569/14 Rn. 26, juris). Schulbeispiele sind nach der Gesetzesbegründung der Fall der Sängerin, die sich weigert aufzutreten, weil ihr Kind lebensgefährlich erkrankt ist, oder der Fall des Arbeitnehmers, der seine Arbeit nicht verrichten möchte, weil er in der Türkei zum Wehrdienst einberufen ist und bei Nichtbefolgung des Einberufungsbefehls mit der Todesstrafe rechnen muss (vgl. BT-Drs. 14/6040 S. 130).

Im vorliegenden Fall weigerte sich der Kläger, weil er aufgrund der aktuellen Sicherheitslage im Irak mit Gefahr für sein Leben und seine Gesundheit rechnete. Dies sind bedeutende Rechtsgüter des Klägers, deren Beeinträchtigung im schlimmsten Fall irreparabel ist. Dennoch darf im Rahmen der Abwägung zum einen nicht unberücksichtigt bleiben, dass Geschäftsinhalt der Beklagten gerade Ambulanzflüge und Flüge im Rahmen von UN-Missionen sind. Dies kommt im Arbeitsvertrag dadurch zum Ausdruck, dass der Kläger unter § 1 (3) erklärt, dass er auch unter Berücksichtigung des möglicherweise damit verbundenen erhöhten Risikos für Einsätze in Krisen-/Kriegsgebieten bereitsteht. Es widerspräche sich, wenn der Kläger in Kenntnis und unter Übernahme des möglicherweise auf ihn zukommenden Risikos bei einem Einsatz in Krisen-/Kriegsgebieten den Arbeitsvertrag unterzeichnet, um sodann im Ernstfall, wenn sich dieses Risiko zu realisieren droht, die Arbeit zu verweigern. Dies kann der Kläger ebenso wenig wie ein Berufsfeuerwehrmann, der unter Hinweis auf die Gefahr für sein Leben und seine Gesundheit das Löschen eines Brandes oder die Rettung gefährdeter Menschenleben verweigert.

Zum anderen ist im Rahmen der nach § 275 Abs. 3 BGB vorzunehmenden Abwägung zu bedenken, dass die Parteien im Arbeitsvertrag selbst einen Zumutbarkeitsmaßstab vereinbart haben. Nach § 1 (3) gilt, dass der Einsatz solange als zumutbar gilt, solange Nicht-Regierungsorganisationen, d.h. Hilfsorganisationen im weitesten Sinne (z.B. UNO-Personal, Internationales Rotes Kreuz u.ä.) in dem entsprechenden Gebiet operieren. Dies war im Februar 2015 in Bagdad unstrittig der Fall. Anhaltspunkte dafür, dass die Regelung in § 1 (3) des Arbeitsvertrages unwirksam ist, ergeben sich nicht und sind vom Kläger auch nicht geltend gemacht.

Im Ergebnis führt die Abwägung des der Leistung des Klägers entgegenstehenden Hindernisses - die Sicherheitslage in Bagdad und die Zunahme der Anschläge am 24./25.01.2015 und in den Wochen zuvor sowie der Beschuss eines landenden Flugzeuges am 26.01.2015 - mit dem Leistungsinteresse der Beklagten unter Berücksichtigung der zwischen den Parteien vereinbarten vertraglichen Risikoverteilung in § 1 (3) des Arbeitsvertrages zu dem Ergebnis, dass die Leistungserbringung für den Kläger nicht in einem hohen Maße belastend ist und kein Fall besonderer Leistungerschwerung vorliegt. Gebiete sind Krisen- oder Kriegsgebiete, weil in ihnen besondere Gefahren für Leben und Gesundheit von Menschen bestehen, wie sie bspw. in Gestalt von Anschlägen zum Ausdruck kommen. Zu Einsätzen in solchen Gebieten hat sich der Kläger im Rahmen des Arbeitsvertrages mit der Beklagten bereit erklärt, so dass er unter Verweis auf diese Gefahren seine Arbeitsleistung nicht nach § 275 Abs. 3 BGB verweigern konnte.

Im Ergebnis stellt die Weigerung des Klägers am 27.01.2015, den Einsatz im Irak durchzuführen, eine Verletzung seiner vertraglichen Pflichten dar. Dies hat die Beklagte in zutreffender Weise in dem Schreiben vom 27.01.2015 zum Ausdruck gebracht und den Kläger abgemahnt.

Die Abmahnung ist schließlich nicht unverhältnismäßig - ein gleich geeignetes, milderes Mittel ist in Anbetracht der Qualität der Pflichtverletzung des Klägers nicht ersichtlich. Schließlich hat die Beklagte noch ein schutzwürdiges Interesse am Verbleib der Abmahnung in der Personalakte, wie sich im vorliegenden Kündigungsrechtsstreit zeigt.

**bb)**

Sonstige Anspruchsgrundlagen, die das Entfernungsbegehren des Klägers stützen könnten, sind nicht ersichtlich.

**b)**

Es kann nicht festgestellt werden, dass das Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 02.02.2015 zum 05.02.2015 nicht aufgelöst worden ist. Die außerordentliche Kündigung vom 02.02.2015 ist wirksam.

**aa)**

Dabei gilt die außerordentliche Kündigung vom 02.02.2015 nicht von Anfang an als rechtswirksam, § 7, 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG. Denn der Kläger hat durch die Klageschrift vom 19.02.2015, bei Gericht am 19.02.2015 eingegangen und der Beklagten am 03.03.2015 und damit demnächst i.S.d. § 167 ZPO zugestellt, innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung am 05.02.2015 Kündigungsschutzklage erhoben, §§ 4, 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG.

**bb)**

Die Beklagte kann sich auf einen wichtigen Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB berufen, der sie unter Einhaltung der Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB zum Ausspruch der außerordentlichen Kündigung vom 02.02.2015 berechtigte.

**(1)**

Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Das Gesetz kennt folglich keine „absoluten“ Kündigungsgründe. Vielmehr ist jeder Einzelfall gesondert zu beurteilen (vgl. BAG vom 10.06.2010 – 2 AZR 541/09, juris). Ob ein wichtiger Grund vorliegt, ist daher in zwei systematisch zu trennenden Abschnitten zu prüfen. Zunächst ist festzustellen, ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalles an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund i.S.d. § 626 BGB abzugeben. Hierzu gehören vor allem besonders schwere Vertragsverletzungen. Ist ein Sachverhalt an sich geeignet, einen wichtigen Grund i.S.d. § 626 BGB abzugeben, ist in einem zweiten Schritt unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen festzustellen, ob auch im konkreten Fall dem Kündigenden die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar war und die

außerordentliche Kündigung daher als gerechtfertigt angesehen werden kann (BAG vom 26.03.2009 – 2 AZR 953/07; vom 27.04.2006 – 2 AZR 386/05, beide juris). Die Darlegungs- und Beweislast für alle Tatsachen, die eine außerordentliche Kündigung begründen, trägt im Kündigungsschutzprozess der Arbeitgeber.

**(2)**

Diesem Maßstab wird die außerordentliche Kündigung vom 02.02.2015 gerecht.

Dabei liegt zunächst ein wichtiger Grund an sich i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB vor. Eine beharrliche Verletzung der Arbeitspflicht stellt in der Regel einen wichtigen Grund an sich dar und rechtfertigt eine außerordentliche Kündigung (vgl. BAG vom 29.08.2013 - 2 AZR 273/12 Rn. 19; vom 19.04.2007 - 2 AZR 78/06 Rn. 28; *Müller-Glöge* in: ErfK, 16. Aufl. 2016, § 626 BGB Rn. 70). Erforderlich hierfür sind wiederholte, bewusste und nachhaltige Verletzungen der Arbeitspflicht (vgl. BAG vom 29.08.2013 - 2 AZR 273/12 Rn. 29; vom 23.05.2013 - 2 AZR 54/12 Rn. 39; *Müller-Glöge* in: ErfK, 16. Aufl. 2016, § 626 BGB Rn. 70).

Im hier zu entscheidenden Streitfall hat der Kläger bewusst und nachhaltig seine Arbeitspflicht verletzt, indem er sich am 31.01.2015 nach seiner vorherigen Weigerung vom 27.01.2015 und in Kenntnis der Abmahnung vom gleichen Tag erneut weigerte, den angeordneten Einsatz im Irak durchzuführen. Dies macht die Arbeitsverweigerung zu einer beharrlichen. Der Kläger war auch verpflichtet, dieser Anweisung Folge zu leisten. Die Anweisung der Beklagten war rechtmäßig und vom Direktionsrecht des § 106 GewO gedeckt. Der Kläger war nicht berechtigt, nach § 275 Abs. 3 BGB den Einsatz im Irak zu verweigern. Hierzu wird auf die Ausführungen oben unter 2. a) aa) Bezug genommen.

Die außerordentliche Kündigung vom 02.02.2015 ist unter Berücksichtigung alle Umstände des vorliegenden Falles und nach Abwägung der beiderseitigen Interessen verhältnismäßig und gerechtfertigt. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumindest bis zum Ablauf der einzuhaltenden ordentlichen Kündigungsfrist ist der Beklagten nicht zumutbar.



Die außerordentliche Kündigung erweist sich nicht deswegen als unwirksam, weil die Beklagte den Kläger zuvor nicht auf die Erfüllung seiner vertraglichen Hauptleistungspflicht hingewiesen und entsprechend abgemahnt hat. Eine solche Abmahnung hat die Beklagte rechtswirksam mit Schreiben vom 27.01.2015 erklärt (siehe hierzu die Ausführungen oben unter 2. a)).

Die ausgesprochene außerordentliche Kündigung ist verhältnismäßig im engeren Sinn.

Bei der hierbei gebotenen umfassenden Interessenabwägung ist in einer Gesamtwürdigung das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen. Es hat eine Bewertung des Einzelfalls unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfolgen (vgl. BAG vom 27.09.2012 - 2 AZR 955/11 Rn. 37; vom 19.07.2012 – 2 AZR 989/11 Rn. 42; vom 09.06.2011 – 2 AZR 323/10 Rn. 26, alle juris). Die Umstände, anhand derer zu beurteilen ist, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung zumutbar ist oder nicht, lassen sich nicht abschließend festlegen. Zu berücksichtigen sind aber regelmäßig das Gewicht und die Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung - etwa im Hinblick auf das Maß eines durch sie bewirkten Vertrauensverlustes und ihre wirtschaftlichen Folgen -, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf (vgl. BAG vom 27.09.2012 - 2 AZR 955/11 Rn. 38; vom 19.07.2012 – 2 AZR 989/11 Rn. 43; vom 09.06.2011 – 2 AZR 323/10 Rn. 27, alle juris). Auch Unterhaltspflichten und der Familienstand können – je nach Lage des Falls – Bedeutung gewinnen. Sie sind jedenfalls bei der Interessenabwägung nicht generell ausgeschlossen und können zu berücksichtigen sein (vgl. BAG vom 27.09.2012 - 2 AZR 955/11 Rn. 38; vom 19.07.2012 – 2 AZR 989/11 Rn. 43; vom 09.06.2011 – 2 AZR 323/10 Rn. 27; vom 16.12.2004 – 2 ABR 7/04 Rn. 28, alle juris).

Bei der im vorliegenden Fall vorzunehmenden Interessenabwägung ist zunächst zu Lasten des Klägers zu berücksichtigen, dass seine Pflichtverletzung seine Hauptleistungspflicht betrifft und damit qualitativ schwerwiegend ist. Auch berührt seine Weigerung, den Einsatz im Irak durchzuführen, den Kernbereich der Dienstleistungen, die die Beklagte erbringt. Deren Geschäftsinhalt sind vornehmlich Ambulanzflüge und Flüge im Rahmen

von UNO-Missionen in Krisen- und /oder Kriegsgebieten. Daher muss die Beklagte darauf vertrauen können, dass der Kläger seiner Tätigkeit als Pilot auch in Krisen- und/oder Kriegsgebieten nachkommt. Dies findet seinen besonderen Ausdruck in den Regelungen in § 1 (2) und (3) des Arbeitsvertrages. Dieses Vertrauen hat der Kläger trotz vorheriger Abmahnung durch seine Weigerung am 31.01.2015 wiederholt enttäuscht. Daher musste und durfte die Beklagte berechtigterweise davon ausgehen, dass der Kläger auch bei künftigen Einsätzen möglicherweise erneut seine Arbeitsleistung verweigert. Dies spricht dafür, dass der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nur bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar war. Hinzu kommt noch, dass der Kläger seinen Einsatz im Irak nicht nur von der Sicherheitslage, sondern auch von der Entfernung der Abmahnung vom 27.01.2015 aus seiner Personalakte abhängig gemacht hat. Dies steht in keinem Zusammenhang mit möglichen Hinderungsgründen i.S.d. § 275 Abs. 3 BGB, sondern stellt ein Verhalten dar, mit dem der Kläger in ungerechtfertigter Weise versucht, seine Interessen und Rechte auf Kosten der Beklagten durchzusetzen. Der Kläger verknüpfte damit in unzulässiger Weise den eventuell gegebenen (tatsächlich aber nicht bestehenden, siehe oben unter 2. a)) Abmahnungsentfernungsanspruch mit der Erbringung der Arbeitsleistung. Damit brachte er in gesteigertem Maße zum Ausdruck, dass er nicht bereit ist, sich vertragstreu zu verhalten. Vor diesem Hintergrund fallen die bisherige unbeanstandet verlaufene Betriebszugehörigkeit von 4 Jahren und der Umstand, dass ihm mit der Musterberechtigung für den Learjet nur ein eingeschränkter Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, nach Überzeugung der Kammer nicht derart ins Gewicht, dass sie das Beendigungsinteresse der Beklagten zu Gunsten des Klägers übersteigen.

Das Kündigungsrecht der Beklagten war, entgegen der Annahme des Klägers, durch die Abmahnung vom 27.01.2015 nicht verbraucht mit der Folge der Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung vom 02.02.2015. Regelmäßig liegt im Ausspruch einer Abmahnung der konkludente Verzicht auf das Recht zur Kündigung aus den in ihr gerügten Gründen. Der Arbeitgeber gibt mit einer Abmahnung zu erkennen, er sehe das Arbeitsverhältnis noch nicht als so gestört an, dass er es nicht mehr fortsetzen könne (vgl. BAG vom 19.11.2015 – 2 AZR 217/15 Rn. 28; vom 12.05.2011 - 2 AZR 479/09 Rn. 53 m.w.N., beide juris). Der Verzicht wird hinfällig, wenn weitere Gründe zu den abgemahnten hinzutreten oder zwar bei Ausspruch der Abmahnung objektiv schon vorlagen, aber erst danach bekannt wurden. Diese können vom Arbeitgeber zur Begründung einer Kündigung

herangezogen werden (vgl. BAG vom 12.05.2011 - 2 AZR 479/09 Rn. 56 m.w.N.). Gegenstand der Abmahnung vom 27.01.2015 war die Weigerung des Klägers vom 27.01.2015, den Einsatz im Irak durchzuführen. Grund für die Kündigung vom 02.02.2015 ist nach dem Vorbringen der Beklagten die erneute Weigerung des Klägers vom 31.01.2015. Damit realisiert sich die Pflichtverletzung des Klägers - die Verweigerung seiner Arbeitspflicht - erneut und wird zu einer beharrlichen. Dies ist vergleichbar mit einem unentschuldigten Fehlen des Arbeitnehmers am Montag und Dienstag der Arbeitswoche, weswegen er abgemahnt wird. Fehlt der Arbeitnehmer weiter unentschuldigt auch von Mittwoch bis Freitag, stellt dies eine neue Pflichtverletzung und damit einen Kündigungsgrund dar. So liegt der Fall auch hier.

**(3)**

Die Beklagte hat die Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB eingehalten. Zwischen der Kenntnis der Beklagten am 31.01.2015 von der als Kündigungsgrund herangezogenen Pflichtverletzung des Klägers - seiner Weigerung am 31.01.2015, den Einsatz im Irak zu übernehmen - und dem Zugang der Kündigung vom 02.02.2015 am 05.02.2015 beim Kläger liegen weniger als zwei Wochen.

**(4)**

Sonstige Gründe für die Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung vom 02.02.2015 sind nicht ersichtlich und vom Kläger im Verfahren nicht geltend gemacht worden.

**c)**

Die Kündigungsschutzklage bezüglich der ersatzweisen ordentlichen Kündigung vom 02.02.2015 zum nächstmöglichen Zeitpunkt ist unbegründet. Dies gilt schon deswegen, weil die Begründetheit einer Kündigungsschutzklage das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung und auch zum Zeitpunkt des beabsichtigten Beendigungstermins voraussetzt (vgl. BAG vom 27.04.2006 – 2 AZR 360/05 Rn. 17; vom 14.06.2006 – 5 AZR 592/05 Rn. 14, beide juris; vgl. auch schon BAG vom 17.11.1958 – 2 AZR 277/58 Rn. 15 ff., juris; *Friedrich* in: KR, 10. Aufl. 2013, § 4 KSchG

Rn. 225 f.). Nachdem mit der vorliegenden Entscheidung festgestellt wurde, dass das Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche Kündigung vom 02.02.2015 mit dem Ablauf des 05.02.2015 beendet wurde, bestand zum nächstmöglichen ordentlichen Beendigungstermin am 30.04.2015, vgl. § 2 (2) des Arbeitsvertrages, § 622 Abs. 5 Satz 3 BGB, zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis mehr. Dies führt zur Abweisung des Kündigungsschutzantrages die ersatzweise ordentliche Kündigung vom 02.02.2015 betreffend.

### III.

Der nur für den Fall des Obsiegens mit dem Kündigungsschutzantrag geltend gemachte Antrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung fiel nicht zur Entscheidung an. Zur Vermeidung von Missverständnissen erfolgte daher eine Klarstellung von Ziffer 1 des Tenors des Teilurteils des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 04.08.2015.

### IV.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO. Danach hat der Kläger die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen.

Gründe, die Revision zuzulassen, bestanden nicht.

## **Rechtsmittelbelehrung**

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

Dr. Heinkel  
Richter am Arbeitsgericht

Trebes  
ehrenamtliche Richterin

Gordan  
ehrenamtlicher Richter