

Arbeitsgericht Wiesbaden

Az.: 8 Ga 3/18



Verkündet am:
14. September 2018

Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes Urteil

In dem einstweiligen Verfügungsverfahren

Proz.-Bev.:
DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Wiesbaden, Bahnhofstraße 61, 65185 Wiesbaden

gegen

Verfügungskläger

Geschäftszeichen
- 381/18 -

Verfügungsbeklagte

Geschäftszeichen
- 2199/18 -

hat das Arbeitsgericht Wiesbaden, Kammer 8,
auf die mündliche Verhandlung vom 14. September 2018

durch die Richterin am Arbeitsgericht als Vorsitzende
und die ehrenamtliche
und den ehrenamtlich

für Recht erkannt:

Die Verfügungsbeklagte wird verurteilt, an den Verfügungskläger 882,63 Euro netto zu zahlen.

Die Kosten des einstweiligen Verfügungsverfahrens hat die Verfügungsbeklagte zu tragen.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 882,63 Euro festgesetzt.

Die Berufung wird nicht ausdrücklich zugelassen, die Statthaftigkeit der Berufung nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes bleibt davon unberührt.

Tatbestand:

Der Verfügungskläger begehrt im Wege der einstweiligen Verfügung die Zahlung von Arbeitsentgelt für den Monat August 2018.

Der einem Sohn zum Unterhalt verpflichtete, geschiedene Verfügungskläger (im Folgenden nur noch: Kläger) ist bei der Verfügungsbeklagten (im Folgenden nur noch: Beklagte) aufgrund Arbeitsvertrages vom 30. Oktober 2013 seit dem 01. November 2013 als Night Auditor in einem Hotel in Wiesbaden angestellt. Vereinbart ist ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von 1.533,00 € zuzüglich Nachtzuschlägen (vgl. Arbeitsvertrag Blatt 5 bis 8 der Akte). Für den Monat November 2017 errechnete sich aus dem Bruttogehalt von 1.533,00 € ein Nettoauszahlungsbetrag von 1.124,21 € (vgl. Abrechnung, Blatt 43 der Akte).

In der Zeit vom 01. August bis einschließlich 06. August 2018 erbrachte der Kläger seine Arbeitsleistung beziehungsweise – dies ist im Rechtsstreit unklar geblieben – gewährte die Beklagte dem Kläger Erholungsurlaub. Für die Zeit vom 07. August bis einschließlich 10. August 2018 legte der Kläger Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bei der Beklagten vor (vgl. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in der Anlagemappe zu dieser Akte, Blatt 53 der Akten). Mit Beschluss vom 10. August 2018 verpflichtete das Arbeitsgericht Wiesbaden in dem einstweiligen Verfügungsverfahren 1 BVGa 5/18 die Beklagte, den Kläger für die Teilnahme an der Schulung „Betriebsverfassung Stufe 2 im Bildungszentrum Oberjosbach“ von der Arbeitspflicht freizustellen. In der Zeit vom 13. August bis 17. August nahm der Kläger an dieser Veranstaltung teil. Am Montag, den 20. August 2018 führte der Kläger dienstplangemäß seine Tätigkeiten aus. In der Zeit vom 21. August bis 31. August 2018 erbrachte der Kläger keine Arbeitsleistungen. Er übersandte eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 21. August bis zum 27. August 2018 und mindestens eine Folgebescheinigung bis zum

21. September 2018, die am 07. September 2018 ausgestellt wurde, jedoch kein Datum des Beginns der Arbeitsunfähigkeit trägt (vgl. Anlagemappe zu dieser Akte, Blatt 53 der Akten). Ob in diesem Zeitraum Arbeitsunfähigkeit bestand oder nicht, ist zwischen den Parteien streitig. Die von Seiten der Beklagten veranlasste Untersuchung des Klägers durch den medizinischen Dienst der Krankenkassen am 06. September 2018 ergab, dass nach der Auffassung des MDK der Kläger, jedenfalls zum Zeitpunkt der Untersuchung, arbeitsunfähig erkrankt war.

Die Beklagte zahlte an den Kläger für den Monat August 2018 lediglich eine Vergütung in Höhe von netto 241,58 €.

Mit dem am 10. September 2018 beim Arbeitsgericht Wiesbaden eingegangenen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung begehrt der Kläger die Auszahlung von Nettoentgelt unterhalb der Pfändungsfreigrenze in Höhe von 882,63 €.

Der Kläger ist der Auffassung, dass ihm dieser Betrag an Vergütung für den Monat August 2018 zustehe. Aufgrund der Erbringung der Arbeitsleistungen in der Zeit vom 01. bis 06. August und am 20. August und der attestierten Arbeitsunfähigkeit vom 07. bis 10. August sowie der Teilnahme an dem Betriebsratsseminar vom 13. bis 17. August 2018 sei jedenfalls bis zum 20. August 2018 ein Anspruch auf Entgelt beziehungsweise auf Fortzahlung der Vergütung trotz Nichterbringung der Arbeitsleistungen ohne weiteres anzunehmen. Ab dem 21. August sei er arbeitsunfähig erkrankt gewesen, es habe sich nicht um eine Folgeerkrankung gehandelt, wegen derer er bereits zu einem vorherigen Zeitpunkt arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen habe er der Beklagten übersandt. Die Untersuchung beim medizinischen Dienst der Krankenkasse habe auch für diesen Zeitraum eine Arbeitsunfähigkeit bestätigt.

Der Kläger sei nicht in der Lage, seinen laufenden Lebensunterhalt zu decken. Er verfüge über kein Vermögen. Sein Girokonto weise ein Soll in nahezu der Höhe des Dispositionskredites auf. Er habe Darlehensverpflichtungen in Höhe von 241,00 € monatlich zu bedienen (vgl. Blatt 22 bis 32 der Akte) und eine Kreditkartenabrechnung in Höhe von 473,22 € (vgl. Blatt 21 der Akte) stehe offen. Zudem müsse er einschließlich Nebenkosten eine monatliche Miete von 380,00 € zahlen, dazu sei er bisher aufgrund der ausgebliebenen Entgeltzahlung für den Monat August 2018 nicht im Stande gewesen (vgl. Mietvertrag Blatt 10 bis 20 der Akten). Daneben treffe den Kläger eine Verpflichtung zur Zahlung einer Darlehensrate von weiteren 228,39 € und eine Rechnung für Gas und Strom werde zum Ende des Monats in Höhe von 120,00 € fällig.

Der Verfügungskläger beantragt,

die Verfügungsbeklagte zu verurteilen, an den Verfügungskläger 882,63 Euro netto zu zahlen.

Die Verfügungsbeklagte beantragt,

den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückzuweisen.

Die Beklagte ist der Meinung, dass ein Anspruch auf Zahlung des Nettogehaltes für den Monat August 2018 nicht bestehe. Für die Zeit vom 21. August bis 31. August 2018 werde bestritten, dass Arbeitsunfähigkeit vorliege. Die Beklagte zweifele die Richtigkeit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen an. Es sei zu einer Auseinandersetzung über die Gewährung von Erholungsurlaub in einem bestimmten Zeitraum gekommen. Für diesen habe sich der Kläger dann arbeitsunfähig krankgemeldet. Auf diesem

Hintergrund bestünden begründete Zweifel an der Richtigkeit der eingereichten Atteste.

Weiter sei die Höhe der geltend gemachten Nettovergütung nicht nachvollziehbar. Es könne nicht auf eine Abrechnung aus dem Jahr 2017 zurückgegriffen werden.

Im Übrigen werde bestritten, dass der Kläger nicht im Stande sei, seine laufenden Verpflichtungen zu erfüllen. Die Überziehung des Girokontos und die Höhe der Kreditkartenabrechnung sowie die Fälligkeit der Darlehensrate werden bestritten. Die Eingehung von Darlehensverpflichtungen könne nicht zu Lasten der Beklagten gehen. Weiter könne der Kläger Leistungen nach dem SGB II in Anspruch nehmen.

Im Übrigen fehle es an einem Hauptsacheverfahren.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Parteivortrages wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschrift der mündlichen Verhandlung vom 14. September 2018 und auf die zur Akte gereichte eidesstattliche Versicherung des Klägers (Blatt 50 und 51 der Akte) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung gerichtet auf die Zahlung von Entgelt für den Monat August 2018 in Höhe von 882,63 Euro netto ist zulässig und begründet.

Gemäß §§ 940, 935, 916 ff. ZPO i. V. m. § 62 Abs. 2 ArbGG kann ein Anspruch auf Zahlung von Entgelt im Wege der einstweiligen Verfügung verfolgt werden.

Voraussetzung dafür ist, dass ein Verfügungsanspruch und ein Verfügungsgrund vorliegen. Da es sich bei dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung auf Zahlung von Entgelt um eine Leistungsverfügung handelt, die für den Fall der Stattgabe nicht lediglich eine Sicherung oder vorläufige Regelung sondern eine endgültige Erfüllung des Anspruches bewirkt, sind an die Bejahung von Verfügungsanspruch und Verfügungsgrund hohe Anforderungen zu stellen. Die Voraussetzungen für das Bestehen des Entgeltanspruches müssen glaubhaft gemacht werden. Der Arbeitnehmer muss sich zudem in einer wirtschaftlichen Notlage befinden und auf die sofortige Zahlung angewiesen sein. Zuzusprechen ist nicht das Arbeitsentgelt in der vollen Höhe, sondern nur ein Notbedarf etwa in Höhe des Sozialhilfesatzes oder des unpfändbaren Arbeitsentgeltes oder des Arbeitslosengeldes (vgl. dazu Korinth, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren, 3. Auflage 2016 Rdn. 242, 247 sowie Germelmann u. a. ArbGG, 9. Auflage 2017 § 62 ArbGG Rdn. 98,103,104 sowie LAG Hamim vom 29. Oktober 2009 - Az. 11 SaGa 28/09 - dokumentiert in Juris mit weiteren Nachweisen).

Diese Voraussetzungen für die Gewährung einstweiligen Rechtsschutzes sind im vorliegenden Fall erfüllt.

Dem Kläger steht ein Verfügungsanspruch auf Zahlung von Entgelt für den Monat August 2018 in Höhe von weiteren 882,63 Euro netto zur Seite.

Für die Zeit vom 01. bis zum 06. August und für den 20. August ergibt sich der Anspruch auf Grund geleisteter Tätigkeit in arbeitsvertraglich geschuldetem Umfang gemäß § 611 a Abs. 2 BGB – beziehungsweise aus § 11 BUrlG für den Fall, dass die Beklagte dem Kläger vom 01. bis 06. August 2018 Erholungsurlaub gewährt hat. Einer Unterscheidung hinsichtlich der Rechtsgrundlage des in gleicher Höhe bestehenden Zahlungsanspruches bedarf es an dieser Stelle nicht.

Für die Zeit vom 07. August bis einschließlich 10. August 2018 folgt der Anspruch ebenso wie für die Zeit vom 21. August bis 31. August 2018 aus § 3 Abs. 1 i. V. m. § 4 EntgeltfortzG. Für beide Zeiträume hat der Kläger Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt und behauptet, dass er diese jeweils rechtzeitig an die Beklagte übersandt habe. Die Beklagte hat im Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Kammer den Erhalt der fraglichen Atteste nicht bestritten, sondern darauf hingewiesen, dass der Bestand der Arbeitsunfähigkeit als solcher jedenfalls für den Zeitraum vom 21. August bis 31. August 2018 bestritten werde. Der Vortrag der Beklagten ist jedoch nicht geeignet, die attestierte Arbeitsunfähigkeit für diese beiden Zeiträume begründet in Zweifel zu ziehen und die vorgelegten Atteste zu erschüttern. Legt der Arbeitnehmer ein ärztliches Attest vor, so begründet dieses regelmäßig den Beweis für die Tatsache einer Arbeitsunfähigkeit. Es hat die Vermutung der inhaltlichen Richtigkeit für sich (vgl. BAG Urteil vom 21. März 1996, - Az. 2 AZR 543/95 – dokumentiert in Juris). Erhebt der Arbeitgeber trotz vorgelegter ärztlicher Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen den Vorwurf, die Arbeitsunfähigkeit sei nur vorgetäuscht, muss er seinerseits vortragen, dass der Arbeitnehmer ihn vorsätzlich über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit getäuscht hat und darüber hinaus ausreichende Tatsachen darlegen und beweisen, die zu ernsthaften Zweifeln an einer Arbeitsunfähigkeit Anlass geben und den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern (vgl. BAG vom 17. Juni 2003 - Az. 2 AZR 123/02 - dokumentiert in Juris und BAG vom 21. März 1996 a. a. O.). Ist ihm dies gelungen, so ist es unter Berücksichtigung der abgestuften Darlegungs- und Beweislast Aufgabe des Arbeitnehmers darzulegen, welche Erkrankungen zur Arbeitsunfähigkeit geführt haben, welche gesundheitlichen Beeinträchtigungen diese mit sich gebracht haben und welche Verhaltensweisen ihm ärztlicherseits auferlegt worden sind (vgl. Hessisches LAG Urteil vom 20. März 2012 - Az. 19 Sa 1020/11 - dokumentiert in Juris).

Gemessen an diesen Grundsätzen hat die Beklagte keine ausreichenden Tatsachen dargelegt und unter Beweis gestellt, die zu ernsthaften Zweifeln am Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit Anlass geben. Die Beklagte hat sich zunächst darauf beschränkt jedenfalls für den Zeitraum 07. August bis 10. August 2018 das Vorliegen von Arbeitsunfähigkeit schlicht zu bestreiten. In Anbetracht der vorliegenden Atteste ist dies nach den oben dargestellten Grundsätzen nicht ausreichend. Für die Zeit vom 21. August bis 31. August 2018 hat die Beklagte sich auf eine Auseinandersetzung im Hinblick auf gewünschten Urlaub beziehungsweise Freizeit des Klägers während dieser Zeit berufen und angedeutet, dass der Kläger nach Ablehnung der begehrten Freistellung sich diese durch die Vortäuschung von Arbeitsunfähigkeit selbst beschafft haben soll. Dieser Vortrag ist jedoch so unkonkret und unklar geblieben, dass er mangels ausreichender Substantiiertheit nicht zu berücksichtigen ist, § 138 Abs. 4 ZPO. Die Beklagte hat weder Zeitpunkt, Ort noch Teilnehmer eines derartigen Gespräches angegeben, weiter hat sie nicht vorgetragen, zu welchem Zeitpunkt mit welchem genauen Inhalt dieses Gespräch geführt wurde, welcher Zeitraum betroffen sein sollte und wie dann der Kläger im Einzelnen genau reagiert hat. Weiter ist der Beklagten entgegenzuhalten, dass auch die Untersuchung beim Medizinischen Dienst der Krankenkasse gezeigt hat, dass der Kläger jedenfalls wenige Tage später am 06. September 2018 nach wie vor arbeitsunfähig erkrankt war und dies auch von den ihn untersuchenden Ärzten so bestätigt wurde.

Neben dem Anspruch auf Zahlung von Arbeitsentgelt aus § 611 a Abs. 2 BGB und § 3 EFZG folgt für die Zeit vom 13. August bis 17. August 2018 ein Anspruch auf Zahlung der Vergütung aus § 37 Absatz 6 i.V.m. § 37 Absatz 2 BetrVG. Der Kläger hat sich in diesem Zeitraum auf einer nach dem Beschluss des Arbeitsgerichts Wiesbaden in dem Verfahren 1 BVGa 5/2018 notwendigen Betriebsratsschulung befunden, für die er auf Grund des genannten

Beschlusses freigestellt wurde. Anhaltspunkte für einen Ausschluss des Anspruches auf Fortzahlung der Vergütung sind hier nicht ersichtlich.

Dem Kläger steht der Verfügungsanspruch in voller Höhe zu. Er hat eine Abrechnung für den Monat November 2017 zur Akte gereicht aus der ersichtlich ist, dass sich aus einem Bruttogehalt von 1.553,00 brutto eine Nettovergütung von 1.124,21 Euro errechnet. Auf diesen Betrag hat die Beklagte 241,58 Euro netto bezahlt. Damit verbleibt der geltend gemachte Betrag von 882,63 Euro netto. Dieser Betrag ist wie das gesamte Monatsgehalt des Klägers gemäß §850 c ZPO i. V. m. der dazu ergangenen Tabelle in voller Höhe unpfändbar. Die Berechnung des Nettoentgeltes aus dem unstreitig vereinbarten Bruttoentgelt ergibt für das Jahr 2018 aufgrund gesunkener Sozialversicherungsbeiträge einen noch höheren Nettobetrag als den hier eingeklagten, daher ist der Zahlungsanspruch in voller Höhe gerechtfertigt.

Dem Kläger steht auch ein Verfügungsgrund zur Seite. An das Vorliegen des Verfügungsgrundes ist in diesen Fällen ein besonders strenger Maßstab anzulegen. Der Antragsteller muss auf die Erfüllung seines Anspruchs dringend angewiesen sein, die geschuldete Handlung ist so kurzfristig zu erbringen, dass die Erwirkung eines Titels im ordentlichen Verfahren nicht möglich ist und der dem Antragsteller aus der Nichterfüllung drohende Schaden muss außer Verhältnis zu dem Schaden stehen, der dem Antragsgegner aus der sofortigen vorläufigen Erfüllung droht (LAG Hamburg 24.7.2013 Rn. 38, Juris; LAG Berlin-Brandenburg 12.1.2011 – 3 Ta 7/11, Juris; GMP/Schleusener ArbGG § 62 Rn. 98-100, beck-online). Dieser scheidet nur dann aus, wenn dem Arbeitnehmer bis zur Entscheidung in der Hauptsache Mittel zur Verfügung stehen, mit denen er sein Lebensunterhalt bestreiten kann. Dabei kommen der Rückgriff auf Ersparnisse, der Einsatz eigenen Vermögens oder die Inanspruchnahme gesetzlich begründeter Unterhaltverpflichtungen in Betracht. Auf die Gewährung von Sozialhilfe nach dem SGB II kann der Arbeitnehmer nicht verwiesen

werden, da dies dem für das Sozialhilferecht geltenden Subsidiaritätsprinzip widerspricht. Nach diesen Grundsätzen ergibt sich, dass der Kläger hier in ausreichender Form glaubhaft gemacht hat, dass ihm bei Nichterlass dieser einstweiligen Verfügung ein schwerwiegender Nachteil droht. Er hat vorgetragen, nicht über eigenes Vermögen zu verfügen, den Dispositionsrahmen seines Girokontos vollständig ausgeschöpft zu haben und im Hinblick auf die eingegangenen Darlehensverpflichtungen und die notwendige Zahlung der Miete und zur Bestreitung des laufenden Unterhaltes auf die Vergütung dringend angewiesen zu sein. Damit ist er auch nicht bis zum Abschluss eines etwaigen Hauptsacheverfahrens in der Lage, seinen Lebensunterhalt und den seines Sohnes zu bestreiten. Er hat einen Betrag geltend gemacht, der unterhalb der Pfändungsfreigrenzen liegt und sich somit auf die Geltendmachung des Notbedarfes begrenzt. Die erforderliche Zahlung der Miete für seine Wohnung zur Vermeidung einer ansonsten drohenden Kündigung des Mietverhältnisses und die Notwendigkeit, seinen laufenden Lebensunterhalt bestreiten zu können, sind ihm nicht ohne die Vergütungszahlung möglich, das entsprechende Bestreiten der Beklagten geht insoweit ins Leere. Bei der Abwägung der wechselseitigen Interessen ist bei Bestehen des Verfügungsanspruches und der eingetretenen Fälligkeit der Vergütungszahlung – mangels ausdrücklicher Regelung im Vertrag findet hierauf § 614 BGB Anwendung - in Höhe der Pfändungsfreigrenze nach der entsprechenden Glaubhaftmachung des Klägers auch ein Verfügungsgrund gegeben. Die vertragswidrige Vorenthaltung des laufenden Arbeitsentgeltes, auf das der Kläger dringend angewiesen ist, lässt die Belange der Beklagten zurück treten. Gerade nach der Untersuchung durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse zum Bestand der Arbeitsunfähigkeit ist ihr Risiko, einen Betrag zu Unrecht auszuzahlen, als deutlich geringer zu bewerten als das Interesse des Klägers an der Sicherung seines Lebensunterhaltes.

Der Erlass einer Befriedigungsverfügung ist insoweit auch möglich, ohne dass ein entsprechendes Hauptsacheverfahren eingereicht wurde oder wird, wie die Vorschrift des § 926 ZPO zeigt. Die Geltendmachung entsprechender Ansprüche beziehungsweise zivilprozessualer Rechte wird der Beklagten durch den Erlass dieser Befriedigungsverfügung nicht abgeschnitten.

Die Beklagte hat als unterlegene Partei gemäß § 91 Abs. 1 ZPO die Kosten des einstweiligen Verfügungsverfahrens zu tragen.

Der Wert des Streitgegenstandes wird gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG in der Urteilsformel festgesetzt. Er beläuft sich auf den geltend gemachten Zahlungsbetrag.

Ein Grund für eine ausdrückliche Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG, über die gemäß § 64 Abs. 3 a ArbGG im Urteil zu entscheiden ist, ist nicht ersichtlich.

Eine Rechtsmittelbelehrung befindet sich auf der folgenden Seite.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die unterlegene Partei **Berufung** einlegen,

- wenn die Berufung im Urteil ausdrücklich zugelassen worden ist oder
- wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes **600 Euro** übersteigt oder
- in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

In anderen Fällen ist die Berufung unstatthaft.

Die Berufung muss schriftlich bei dem

Hessischen Landesarbeitsgericht,
Gutleutstraße 130, 60327 Frankfurt am Main oder Postfach 18 03 20, 60084 Frankfurt am Main.

eingelegt werden.

Das Rechtsmittel muss schriftlich, per Telefax (Faxnummer: (069) 15047 - 8383), in der zugelassenen elektronischen Form oder zur Niederschrift der Urkundsbeamtin oder des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle eingelegt werden. Die elektronische Form wird durch eine qualifizierte signierte Datei gewährt, die nach den Maßgaben der Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr bei hessischen Gerichten und Staatsanwaltschaften vom 26. Oktober 2007 (GVBl. I 2007, 699) in der jeweils geltenden Fassung (GVBl. II 20-31) in den elektronischen Gerichtsbriefkasten zu übermitteln ist.

Die **Frist** für die Einlegung der Berufung beträgt einen Monat, die Frist für die Begründung der Berufung zwei Monate. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Berufungsschrift und Berufungsbegründung müssen von einem Prozessbevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Prozessbevollmächtigte sind nur zugelassen:

- Rechtsanwälte
- Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
- Juristische Personen, die die Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG erfüllen.