

Aktenzeichen:
3 Ca 760/19



Verkündet am:
22.10.2019

ARBEITSGERICHT KAISERSLAUTERN

IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

Mdt. Z. K.	Wiedervorlage ▶	
1		
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Kaiserslautern		
03. DEZ. 2019		
Enedigt	Frisb:ln + Tennina	aearbeitet

In dem Rechtsstreit: 1 - = = = = = J

- Kläger-

Prozessbevollmächtigte/r: DGB Rechtsschutz GmbH Büro Kaiserslautern,

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigter:

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Kaiserslautern auf die mündliche Verhandlung vom 22. Oktober 2019 für Recht erkannt:

1. **Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund einer auflösenden Bedingung zum 31.01.2020 sein Ende finden wird.**
2. **Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.**
3. **Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 8.250,00 Euro festgesetzt.**

Tatbestand

Die Parteien streiten sich über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Der 1974 geborene Kläger, ist seit 2003 bei der Beklagten als Security Officer beschäftigt zuletzt mit 2.750,00 Euro brutto monatlich. Die Beklagte ist ein Sicherheitsunternehmen das hochsensible Einrichtungen der US-Streitkräfte und sonstiger US-Einrichtungen bewacht. Der Kläger war im Bewachungsobjekt K eingesetzt.

Bei der Beklagten gibt es einen Betriebsrat. Der Kläger ist seit 2014 freigestellter Betriebsratsvorsitzender dieses Betriebsrats. Das Betriebsratsbüro befindet sich nicht auf Militärgelände.

Das Vertragsverhältnis zwischen dem Auftraggeber der Beklagten und der Beklagten richtet sich nach dem sogenannten Performance Werk Statement (im Folgenden: PWS, Bl. 59 ff. d.A., Auszug). Dort ist vorgesehen, dass die Beschäftigten regelmäßige Trainings absolvieren müssen und dass die Beschäftigten der Beklagten eine Einsatzgenehmigung für ihre Arbeit benötigen. Der Arbeitsvertrag des

Klägers - wie auch anderer Beschäftigten bei der Beklagten - erhält in § 18 (Bl. 30 d.A.) folgende Klausel:

"Die Parteien sind dazu verpflichtet, die Bedingungen, Anforderungen und Standards der jeweiligen Kundenspezifikationen / PWS (Performance Work Statement) einzuhalten bzw. zu erfüllen. Die Einsatzgenehmigung der US-Streitkräfte ist Geschäftsgrundlage des Vertrages. Für die Einsatzgenehmigung wegen Nichteinhaltung der PWS, die für Vertragsparteien verbindlich sind und von der amerikanischen Regierung vorgegeben sind, widerrufen, endet der Vertrag, ohne dass es einer Kündigung bedarf mit Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist. Der Entzug der Einsatzgenehmigung durch die US-Streitkräfte ist dem Arbeitnehmer und dem örtlichen Betriebsrat nachzuweisen. Die Frist beginnt mit der Bekanntgabe des Entzugs der Einsatzgenehmigung an den Arbeitnehmer zu laufen."

Der Kläger absolvierte das in PWS vorgesehene Training nicht. Die Beklagtenseite bekam eine Mitteilung der Streitkräfte, dass ein Entzug der Einsatzgenehmigung geplant war. Mit Schreiben vom 05.07.2019 teilte die Beklagte gegenüber den Streitkräften mit, dass die Entscheidung überdacht werden sollte. Es blieb bei dem Entzug der Einsatzgenehmigung.

Die Beklagte teilte dem Kläger am 12.07.2019 den Bedingungseintritt, der zu einer Beendigung führen soll, nach dem Arbeitsvertrag mit (Bl. 5 d.A.).

Der Kläger trägt vor:

Die arbeitsvertragliche Nebenabrede, die eine auflösende Bedingung vorsehe, sei hier unwirksam nach § 305 c Abs. 1' BGB (vgl. LAG München, 17.01.2012, 9 Sa 950111). Die freigestellten Betriebsratsmitglieder, wie der Kläger, seien von allen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen, also auch von den Verpflichtungen zur Teilnahme an dem Training, entbunden. Seit 1997 sei der gleiche Vertragsoffizier auf US-Seite tätig und es habe nie ein freigestelltes Betriebsratsmitglied an Schu-

lungen teilgenommen. Auch der Kläger habe seit seiner Freistellung 2017 nicht an den Trainings teilgenommen. Falls die Freistellung eines Betriebsratsmitglieds ende, werde üblicherweise ein 7-tägiges Training durchgeführt, bevor das ehemals freigestellte Betriebsratsmitglied in den Job zurückkehre. Die Abweichung von diesen bisherigen Gepflogenheiten zeige, dass es bei dem Entzug der Einsatzgenehmigung und den Berufen auf die auflösende Bedingung um eine Maßnahme wegen der Betriebsratsmitgliedschaft des Klägers handele.

Seit 2005 bestehe bereits Streit mit der Beklagten darüber, wie TeilzeiWollzeit zu behandeln sind und über die Monatsarbeitszeit von 228 Stunden und die 12-Stunden-Schichten.

Am 24.05.2019 teilte die Beklagte mit, dass nach Prüfung der Unterlagen der Kläger seit 180 Tagen sein Training nicht absolviert habe. Am 05.07.2019 habe der Betriebsrat die Nichteinhaltung der Vereinbarung zu Arbeitszeitmodellen abgemahnt. Wenige Tage später, am 08.07.2019, gab es die Information, dass der Vertragsoffizier das Removal-Letter beantragt hatte.

Das Arbeitsgericht Kaiserslautern habe in seiner Entscheidung 8 BVGa 5/19 erklärt, dass die Verweigerung des Sporttests grundsätzlich nicht sicherheitsrelevant sei für ein freigestelltes Betriebsratsmitglied.

Der Kläger beantragt,

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund einer auflösenden Bedingung zum 31.01.2020 sein Ende finden wird.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor:

Das Bundesarbeitsgericht und auch das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hätten schon mehrfach entschieden, dass die Klausel nach § 18 im Arbeitsvertrag mit der auflösenden Bedingung zulässig ist und der besonderen Situation der Beklagten mit ihren Vertragspartnern und seinen Sicherheitsinteressen geschuldet sei. Die Beklagtenseite habe keine Einflussmöglichkeiten auf den Entzug der Einsatzgenehmigung. Der Verstoß des Klägers gegen das PWS sei dazu noch vollkommen unverständlich, weil er andere Sachen in diesem Bereich, wie die Vorlage des Führungszeugnisses erfüllt habe. Es stelle sich außerdem die Frage, was passiere, wenn der Kläger plötzlich nicht mehr freigestellt sei. Die Beklagte könne ihn dann nicht einsetzen, da er das bewachte Gelände nicht betreten dürfe. Der Kläger sei aber auch in seinem Betriebsratsamt nicht mehr einsetzbar. Er dürfe das Gelände nicht betreten, könne daher dort keine Termine mehr mit den Arbeitnehmern wahrnehmen. Er dürfe auch keine Einsicht mehr in die Unterlagen, etwa Dienstpläne, nehmen. Er dürfe überhaupt keine Kenntnis mehr von Vorgängen bzgl. des Bewachungsvertrages mehr erhalten. Darauf habe der Auftraggeber per E-Mail (Bl. 86 d.A.) ausdrücklich hingewiesen. Die Gründe für den Entzug der Einsatzgenehmigung seien nicht willkürlich. Der Kläger sei selbst schuld.

Eine Betriebsratsanhörung sei nicht erforderlich, da ja keine Kündigung ausgesprochen worden sei. Der Betriebsrat sei aber vorsorglich über den Eintritt der Bedingung informiert worden.

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien vorgelegten Schriftsätze sowie auf die Protokolle zu den mündlichen Verhandlungen vom 29.08. und 22.10.2019 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

1.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien wird nicht durch die auflösende Bedingung im Arbeitsvertrag mit dem 31.01.2020 sein Ende finden.

1. Das Bundesarbeitsgericht und ihm folgend das Landesarbeitsgericht haben sich mehrfach mit der Arbeitsvertragsklausel, die die auflösende Bedingung in den Arbeitsverträgen bei der Beklagten vorsieht beschäftigt und sie für rechtmäßig erklärt, da sie der besonderen Situation der Beklagten mit ihrem einzigen Auftraggeber geschuldet sei (vgl. BAG vom 25.08.1999, 7 AZR 75/98, LAG RLP, 06.07.2011, 7 Sa 581/10).
2. Hierauf kommt es im vorliegenden Fall aber nicht an, denn die konkrete Situation für den Kläger als freigestelltes Betriebsratsmitglied rechtfertigt nicht die Privilegierung, die im Zusammenhang mit der Geltung der auflösenden Bedingung gegenüber einer Kündigung liegt. Der Kläger muss keine Arbeitsleistung auf dem Gelände des Auftraggebers der Beklagten erbringen. Soweit der Auftraggeber versucht, den Kläger auch von Informationen fern zu halten, die ihm nach Betriebsverfassungsgesetz zustehen, ist das deutsche Recht vorrangig gegenüber den Wünschen des Auftraggebers der Beklagten. Dieser, die US-Stationierungstreitkräfte, ist auch nach Artikel 2 des NATO-Truppenstatus an deutsches Recht, und damit auch an deutsches Betriebsverfassungsrecht, gebunden.

Der Auftraggeber der Beklagten hat Hausrecht auf dem Gelände, aber keine Norm rechtfertigt den Eingriff in das deutsche Betriebsverfassungsrecht, das dem Betriebsrat bestimmte Informationsrechte gegenüber seinem Arbeitgeber zugesteht. Das PWS kann nicht zu Lasten des deutschen Betriebsverfassungsrechts gehen.

3. Nach alledem war wie geschehen zu entscheiden und im konkreten Fall die auflösende Bedingung unrechtmäßig.

II.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus den §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 61, 90 ZPO.
Die Festsetzung des Streitwertes beruht auf den §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 42 GKG.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten

Berufung

eingelegt werden.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Parteien unterlegen sind, ist die Berufung nur zulässig,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.