

Aktenzeichen: 7 AZR 1033/06
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 19. März 2008
- 7 AZR 1033/06 -

I. Arbeitsgericht
Mannheim

Urteil vom 16. Dezember 2005
- 13 Ca 354/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg (Mannheim)

Urteil vom 11. August 2006
- 16 Sa 11/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Auflösende Bedingung - Bewachungsgewerbe

Gesetz:

TzBfG § 21

Leitsätze:

keine



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 1033/06

16 Sa 11/06

Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. März 2008

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 19. März 2008 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Kley und Schiller für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 11. August 2006 - 16 Sa 11/06 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim vom 16. Dezember 2005 - 13 Ca 354/05 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis durch den Eintritt einer auflösenden Bedingung am 31. August 2005 geendet hat. 1

Die Beklagte ist ein Unternehmen des Wach- und Sicherheitsgewerbes, das ausschließlich in Deutschland gelegene militärische Einrichtungen der Vereinigten Staaten von Amerika bewacht. Der Kläger ist seit dem 19. April 2003 auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 17. April 2003 bei der Beklagten als Sicherheitsmitarbeiter im Wachdienst zu einem durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt iHv. 2.400,00 Euro beschäftigt. Nach § 2 des Arbeitsvertrags ist der Kläger im Objekt H der Beklagten eingesetzt. § 18 des Arbeitsvertrags enthält die nachfolgende Regelung: 2

„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, mit Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist.“



3

Das in § 18 des Arbeitsvertrags erwähnte Performance Work Statement zu dem Bewachungsvertrag zwischen den amerikanischen Streitkräften und der Beklagten enthält ua. die folgenden Regelungen:

„1.4.5. **Entzug der Einsatzgenehmigung für Mitarbeiter des Vertragsnehmers.** Nach Entscheidung des lokalen US-Vertragsoffiziers (SCOR) oder des übergeordneten Vertragsoffiziers (COR) muss der Vertragsnehmer Arbeitnehmer von einer Dienstverrichtung unter diesem Vertrag aus folgenden Gründen entbinden:

...

d. Jegliches Verhalten, jegliche Aktivität oder Verbindung, die die Vermutung zulässt, dass der Beschäftigte nicht zuverlässig und vertrauenswürdig ist. Hierbei werden auch alle vorangegangenen Arbeitsverhältnisse berücksichtigt.

e. Mangelhafte Dienstaufführung.

f. Verstoß gegen Sicherheitsbestimmungen und Arbeitsschutzvorschriften.

“

4

Mit Schreiben vom 13. Juli 2005 ersuchten die US-Streitkräfte die Beklagte unter Bezugnahme auf 1.4.5. Buchst. d., e. und f. des Performance Work Statements, den Kläger als Wachmann aus dem Bewachungsobjekt H sofort zurückzuziehen. Mit Schreiben vom 22. Juli 2005, dem Kläger zugegangen am 26. Juli 2005, teilte die Beklagte dem Kläger unter Bezugnahme auf § 18 des Arbeitsvertrags vom 17. April 2003 mit, dass sein Beschäftigungsverhältnis nach dem Entzug der Einsatzgenehmigung unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zum 31. August 2005 ende.

5

Mit der am 4. August 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der in § 18 des Arbeitsvertrags enthaltenen auflösenden Bedingung gewandt. Er hat gemeint, die Vertragsbeendigung bei Entzug der Einsatzgenehmigung setze einen nachgewiesenen Verstoß des Arbeitnehmers gegen die in dem Performance Work Statement enthaltenen Pflichten voraus, woran es vorliegend fehle.



Der Kläger hat beantragt

6

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht infolge der im Arbeitsvertrag vereinbarten auflösenden Bedingung zum 31. August 2005 geendet hat.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während der Kläger die Zurückweisung der Revision beantragt.

8

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet und führt unter Aufhebung des angefochtenen Urteils zur Zurückweisung der Berufung des Klägers und zur Wiederherstellung der klageabweisenden Entscheidung des Arbeitsgerichts. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der auflösenden Bedingung in § 18 Satz 3 des Arbeitsvertrags vom 17. April 2003 am 31. August 2005 geendet. Das Landesarbeitsgericht ist rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, dass die auflösende Bedingung unwirksam ist. Der dauerhafte Entzug der Einsatzlaubnis durch die US-Streitkräfte rechtfertigt bei fehlender anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger die Vereinbarung einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung.

9

1. Die in § 18 Satz 3 des Arbeitsvertrags vom 17. April 2003 enthaltene Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Entzug einer Einsatzgenehmigung durch die US-Streitkräfte ist wirksam. Für den Bedingungseintritt ist nach dem insoweit eindeutigen Wortlaut der Vereinbarung ausreichend, dass der Widerruf der Einsatzgenehmigung von dem US-

10



Streitkräften auf eine Zuwiderhandlung gegen das Performance Work Statement gestützt wird und nicht, dass ein solcher Verstoß tatsächlich vorliegt.

- a) Bei der in § 18 Satz 3 des Arbeitsvertrags enthaltenen Bestimmung handelt es sich um eine auflösende Bedingung, die nach § 21 TzBfG nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes iSd. § 14 Abs. 1 TzBfG zulässig ist. Gegenstand der gerichtlichen Kontrolle ist dabei nicht die Rechtswirksamkeit einer Gestaltungserklärung des Arbeitgebers. Die Gerichte für Arbeitssachen prüfen vielmehr, ob die Parteien eine rechtlich statthafte Vertragsgestaltung zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung objektiv funktionswidrig zu Lasten des Arbeitnehmers verwendet haben (*BAG 25. August 1999 - 7 AZR 75/98 - BAGE 92, 245 = AP BGB § 620 Bedingung Nr. 24 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 13, zu I 1 der Gründe*). 11
- b) Der Widerruf der Einsatzgenehmigung stellt allein allerdings keinen ausreichenden Sachgrund für die auflösende Bedingung dar. Erst die sich aus dem Entzug der Einsatzgenehmigung des Arbeitnehmers ergebende fehlende Beschäftigungsmöglichkeit des Arbeitgebers rechtfertigt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung. Der Arbeitgeber muss daher dem Arbeitnehmer einen anderen freien Arbeitsplatz anbieten, bevor er sich auf die auflösende Bedingung berufen darf (*BAG 25. August 1999 - 7 AZR 75/98 - BAGE 92, 245 = AP BGB § 620 Bedingung Nr. 24 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 13, zu II 2 der Gründe*). Besteht nach dem Entzug der Einsatzgenehmigung kein freier und geeigneter Arbeitsplatz, wäre die Aufrechterhaltung des bisherigen Vertragsverhältnisses sinnentleert, da der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigen kann. Die sich nach einem Entzug einer Einsatzgenehmigung ergebende fehlende Beschäftigungsmöglichkeit zählt auch nicht zum allgemeinen Wirtschaftsrisiko des Arbeitgebers, das er durch die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung auf den Arbeitnehmer nicht überwälzen kann. Der Arbeitgeber kann bei der Bewachung von militärischen Einrichtungen der US-Streitkräfte über das eingesetzte Personal nicht frei entscheiden, sondern darf nur solche Arbeitnehmer einsetzen, die über eine Einsatzgenehmigung seines Auftraggebers verfügen, auf deren Erteilung und 12



Entzug der Arbeitgeber keinen Einfluss hat. In den zugrunde liegenden Vereinbarungen ist regelmäßig ein Vorbehalt des Auftraggebers des Arbeitgebers enthalten, wonach dieser bei Zweifeln an der Zuverlässigkeit des in den zu bewachenden Objekten eingesetzten Personals verlangen kann, dass diese nicht oder nicht mehr vom Arbeitgeber eingesetzt werden. Auf die den amerikanischen Streitkräften eingeräumte Rechtsposition müssen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einlassen. Sie folgt aus den Besonderheiten bei der Bewachung von militärischen Einrichtungen und entspricht den Befugnissen der Bundeswehr gegenüber zivilen Wachpersonen. Personen, die, ohne Soldat zu sein, militärische Einrichtungen bewachen, dürfen nur mit einer besonderen Einsatzgenehmigung des Bundesministeriums der Verteidigung oder einer von diesem bestimmten Stelle im Wachdienst eingesetzt werden, deren Erteilung von einer Einschätzung der persönlichen und fachlichen Eignung der zivilen Wachperson abhängig ist (§ 1 Abs. 3 des Gesetzes über die Anwendung unmittelbaren Zwanges und die Ausübung besonderer Befugnisse durch Soldaten der Bundeswehr und verbündeter Streitkräfte sowie zivile Wachpersonen vom 12. August 1965, BGBl. I S. 796). Dementsprechend hat der Senat in seiner Entscheidung vom 25. August 1999 eine auflösende Bedingung in einem Tarifvertrag für sachlich gerechtfertigt gehalten, nach der das Arbeitsverhältnis endet, wenn die Erlaubnisbehörde die Zustimmung zur Beschäftigung des Arbeitnehmers verweigert oder entzieht und eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer nicht besteht. Da es für die sachliche Rechtfertigung der auflösenden Bedingung nur auf die fehlende Beschäftigungsmöglichkeit ankommt, ist die Rechtmäßigkeit des Entzugs der Einsatzgenehmigung des Arbeitnehmers durch den Auftraggeber des Arbeitgebers für das Vorliegen des Sachgrundes ohne Bedeutung (*BAG 25. August 1999 - 7 AZR 75/98 - aaO, zu II 2 und 3 der Gründe*). Allerdings darf der Arbeitgeber den Entzug der Einsatzgenehmigung nicht gegenüber seinem Vertragspartner veranlassen, um das Vertragsverhältnis mit seinem Arbeitnehmer zu beenden.

2. Danach hat das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Ablauf der im Arbeitsvertrag vom 17. April 2003 vereinbarten Frist am 31. August 2005

13



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

geendet. Die US-Streitkräfte haben dem Kläger durch das Schreiben vom 13. Juli 2005 die Einsatzgenehmigung für die Bewachung des im Arbeitsvertrag genannten Objekts H dauerhaft entzogen. Die Beklagte hatte nach dem Performance Work Statement keine Möglichkeit, auf die Nichterteilung bzw. den Entzug der Einsatzgenehmigung Einfluss zu nehmen. Die Beklagte war auch nicht verpflichtet, dem Kläger die Vertragsfortsetzung zu geänderten Bedingungen anzubieten. Eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger bestand nach dem in den Vorinstanzen gehaltenen Vortrag der Beklagten, dem der Kläger nicht entgegengetreten ist, nicht. Die nach § 21, § 15 Abs. 2 TzBfG sowie § 18 Satz 3 des Arbeitsvertrags einzuhaltende Frist für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat die Beklagte gewahrt.

3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

14

Dörner

Gräfl

Koch

Kley

R. Schiller



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)