

KV-Nr.: 974

Die Aufgabe besteht (ohne Deckblatt) aus 10 Blatt und ist vollständig durchnummeriert.

Ein Blatt Kalender (I) ist beigelegt.

Der Aufgabentext ist zu Beginn auf Vollständigkeit zu überprüfen.



DGB Rechtsschutz GmbH Büro Gelsenkirchen
Overwegstraße 47, 45879 Gelsenkirchen

Arbeitsgericht Gelsenkirchen
Bochumer Straße 86

45886 Gelsenkirchen



**Büro
Gelsenkirchen**

**Sachbearbeiter/in
Inga Müller**

Overwegstraße 47
45879 Gelsenkirchen

Telefon: 0209/31760 0
Telefax: 0209/31760 10
Gelsenkirchen@dgbrechtsschutz.de

Ihre Zeichen

Unsere Zeichen
01054-12/IM

Datum
06.09.2012

Klage

des Schlossers Adrian Dömel, Idastraße 15, 45881 Gelsenkirchen,

Klägers,

gegen

die Schützel GmbH, Bahnhofstraße 77, 45879 Gelsenkirchen, vertreten durch den Geschäftsführer Andreas Schützel,

Beklagte,

wegen: Forderung.

Namens und in Vollmacht des Klägers werden wir beantragen:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger an Gehalt für den Monat Juli 2012 2.640,00 € brutto nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.08.2012 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, weitere 480,00 € brutto Urlaubsabgeltung nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

3 ca 2403/12

Gründe:

Der Kläger macht gegen die Beklagte Restzahlungsansprüche aus einem beendeten Arbeitsverhältnis geltend.

1.

Aufgrund des Arbeitsvertrages vom 14.06.2012 bestand zwischen den Parteien ab dem 15.06.2012 ein Arbeitsverhältnis. Nach dem Arbeitsvertrag sollte der Kläger als Leiharbeiter an 5 Tagen in der Woche jeweils 8 Stunden zu einem Bruttostundenlohn von 15,00 € tätig werden.

Beweis: Kopie des Arbeitsvertrages vom 14.06.2012, **Anlage K1**.

Der Kläger nahm am 15.06.2012 auf Weisung der Beklagten bei der Firma Wiedenholz GmbH in Waltrop seine Tätigkeit auf und arbeitete dort bis zum 30.06.2012. Für diese Zeit erhielt er auch die arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung. Der Einsatz dort war lediglich bis zum 30.06.2012 vorgesehen.

2.

Ab dem 02.07.2012 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Dies teilte er der zuständigen Sachbearbeiterin bei der Beklagten, Frau Rebecca Weiner, auch bereits am frühen Morgen des 02.07.2012 mit. Nachdem er noch am Montagmorgen seinen Hausarzt aufgesucht hatte, ließ er die durch diesen ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung der Beklagten über seine Ehefrau, Frau Kamilla Dömel, ebenfalls noch am gleichen Tag zukommen. Die Arbeitsunfähigkeit dauerte bis zum 06.07.2012 an.

Beweis: Kopie der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 02.07.2012, **Anlage K2**, Zeugnis der Frau Rebecca Weiner, zu laden über die Beklagte, Zeugnis der Frau Kamilla Dömel, Idastraße 15, 45881 Gelsenkirchen.

Gleichwohl leistete die Beklagte unerklärlicherweise für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit keine Entgeltfortzahlung. Dem Kläger steht für diese Zeit ein Anspruch auf Zahlung von 5 x 8 Std. x 15,00 € brutto = 600,00 € brutto zu.

3.

Bereits am 06.07.2012 meldete sich der Kläger telefonisch bei der Beklagten und teilte Frau Weiner mit, dass er ab dem 09.07.2012 seine Arbeitsleistung wieder erbringen könne. Frau Weiner teilte ihm daraufhin mit, dass man derzeit für ihn keinen Einsatzort habe und er sich daher entsprechend der arbeitsvertraglichen Regelungen am Montag wieder melden und nach einem möglichen Einsatz fragen solle. Der Kläger erkundigte sich daher pflichtgemäß ab dem 09.07.2012 jeden Morgen bei der Beklagten nach einem Arbeitseinsatz. Nach deren Angaben bestanden keine Einsatzmöglichkeiten.

Beweis: Zeugnis der Frau Rebecca Weiner, bereits benannt.

Die Beklagte hat das Risiko eines Einsatzes ihrer Arbeitnehmer zu tragen und dem Kläger auch die Zeiten, in denen er nicht eingesetzt werden kann, aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges zu vergüten. Zahlungen hat der Kläger indes für den gesamten Juli nicht

erhalten. Für die Zeit vom 09.07.2011 bis zum 31.07.2012 sind dem Kläger 17 Arbeitstage zu vergüten, mithin $17 \times 8 \text{ Std.} \times 15,00 \text{ € brutto} = 2.040,00 \text{ € brutto}$.

Die Summe der beiden Forderungen ergibt den mit dem Antrag zu 1) geltend gemachten Betrag.

4.

Mit Schreiben vom 12.07.2012, welches dem Kläger am 12.07.2012 zuing, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger innerhalb der Probezeit fristgerecht zum 31.07.2012.

Beweis: Kopie des Kündigungsschreibens vom 12.07.2012, **Anlage K3**.

Gegen diese Kündigung wendet sich der Kläger nicht. Da er jedoch innerhalb der Kündigungsfrist nicht unter Anrechnung der ihm zustehenden Urlaubsansprüche von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt wurde und ihm auch sonst während der Dauer des Arbeitsverhältnisses kein Urlaub gewährt wurde, ist ihm dieser nun abzugelten. Der Kläger war knapp 2 Monate bei der Beklagten beschäftigt, so dass ihm ein Teilurlaubsanspruch von 4 Urlaubstagen zustand. Für diesen ist ihm nunmehr eine Abgeltung in Höhe von $4 \times 8 \text{ Std.} \times 15 \text{ € brutto} = 480,00 \text{ € brutto}$ zu zahlen.

Dieser Betrag wird mit dem Antrag zu 2) geltend gemacht.

Die Zinsforderungen ergeben sich aus dem Gesetz.

Um antragsgemäße Entscheidung wird daher gebeten.


(Müller)

Hinweis des LJPA: Vom Abdruck der Vollmacht sowie der Anlagen K2 und K3 wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass diese der Klage ordnungsgemäß beigefügt sind und den angegebenen Inhalt haben.

Ferner ist davon auszugehen, dass die eingeklagten Beträge rechnerisch richtig sind.

Arbeitsvertrag

über eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Anlage K1

Kopie

zwischen

der Schützel GmbH

Bahnhofstraße 77

45879 Gelsenkirchen

(im Folgenden: Arbeitgeberin)

und

ADRIAN DÖMEL

IDASTR. 15

45881 GELSENKIRCHEN

(im Folgenden: Arbeitnehmer)

Präambel

Die Arbeitgeberin überlässt nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes kaufmännisches sowie technisch-gewerbliches Personal an andere Unternehmen - nachfolgend Kunde genannt -.

§ 1: Inhalt der Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird für eine Tätigkeit im Kundenbetrieb als SCHLOSSER eingestellt.

Hinsichtlich der Durchführung seiner Tätigkeit bei einem Kunden unterliegt der Arbeitnehmer dem Weisungsrecht dieses Kunden. Das Direktionsrecht liegt jedoch bei der Arbeitgeberin und wird vom Weisungsrecht des Kunden nicht beeinträchtigt.

[...]

§ 2: Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis wird

- unbefristet abgeschlossen und beginnt am 15.06.2012.
- befristet abgeschlossen gem. § 14 Abs. 2 TzBfG für die Zeit vom _____ bis _____.

Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses werden als Probezeit vereinbart. Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

§ 3: Vergütung

Der Mitarbeiter erhält eine Vergütung von 15,00 € brutto/Stunde.

Das vertragliche Entgelt erhält der Mitarbeiter auch für Zeiten, in denen er nicht eingesetzt werden kann.

§ 4: Umfang und Lage der Arbeitszeit

Die Beschäftigung des Arbeitnehmers erfolgt in

- Vollzeit (40 Std./Woche = 5 T./Woche á 8 Std.)
- Teilzeit mit einem anteiligen regelmäßigen Stundenumfang von _____ Std./Woche.

Wegezeiten, Pausen, An- und Auskleide, Frühstücks- Mittags- und Waschzeiten gelten nicht als Arbeitszeit.

[...]

§ 5: Urlaub

Der Anspruch auf Urlaub besteht bei durchgängiger Beschäftigung für 24 Urlaubstage pro Urlaubsjahr. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes.

[...]

§ 14: Sonstige Verpflichtungen des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer hat die Interessen der Arbeitgeberin wahrzunehmen und seine Aufgaben beim Kunden gewissenhaft zu erfüllen.

Sofern der Arbeitnehmer an einem Werktag nicht an einen Kunden der Arbeitgeberin überlassen ist und es sich nicht um einen Tag der Arbeitsverhinderung, einen Urlaubstag oder einen Tag der Freistellung aus sonstigen Gründen handelt, hat der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft werktäglich jeweils um 8.30 Uhr und 15.00 Uhr bei der Arbeitgeberin anzubieten.

[...]

§ 18: Ausschlussfristen

Ansprüche der Vertragsparteien aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind ausgeschlossen, wenn sie nicht innerhalb eines Monats nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind.

[...]

Gelsenkirchen, den 14.06.12

Gelsenkirchen, den 14.06.2012

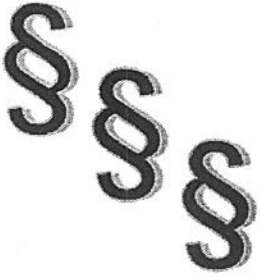
Dömel

(Arbeitnehmer)

[Signature]

(Schützel GmbH)

Hinweis des LJPA: Es ist davon auszugehen, dass die nicht abgedruckten Teile des Arbeitsvertrages für die Fallbearbeitung nicht von Bedeutung sind.



Dr. Heiner Goleith
Björn Heidtmann
Ilian Proierescu

Rechtsanwälte

RAe Goleith, Heidtmann, Proierescu,
Sudholzstr. 156, 44879 Bochum

Arbeitsgericht Gelsenkirchen
Bochumer Straße 86
45886 Gelsenkirchen



Dr. Heiner Goleith^{1) 2)}
Björn Heidtmann^{1) 3)}
Ilian Proierescu^{2) 3)}
Rechtsanwälte

¹⁾ Fachanwalt für Arbeitsrecht
²⁾ Fachanwalt für Familienrecht
³⁾ Fachanwalt für Verkehrsrecht

Sudholzstraße 156
44879 Bochum
Tel.: 0234/301030 -0
Fax.: 0234/301030 -1
www.rae-goleith.de

Bankverbindung:
Sparkasse Bochum
(BLZ 43050001)
Konto-Nr. 905012100
Commerzbank Bochum
(BLZ 43040036)
Konto-Nr. 3207504321

Unser Zeichen: G156/12
Sachbearbeiter: RA Goleith

Bochum, den 10.10.2012

In dem Rechtsstreit

Dömel ./ Schützel GmbH

3 Ca 2403/12

zeigen wir die Vertretung der Beklagten an.

Im Kammertermin werden wir beantragen,

die Klage abzuweisen.

Dem Kläger stehen aus dem Arbeitsverhältnis keinerlei Ansprüche mehr zu.

Richtig ist zunächst, dass der Kläger vom 15.06.2012 - 31.07.2012 bei der Beklagten als Leiharbeitnehmer/Schlosser tätig war und das Arbeitsverhältnis durch Kündigung der Beklagten während der Probezeit beendet wurde.

Für die Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit kann der Kläger selbstverständlich keine Entgeltfortzahlung verlangen. Eine Verpflichtung zu einer solchen Zahlung bestand für die Beklagte aufgrund der erst kurzen Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht. Der Kläger mag sich an seine Krankenversicherung wenden.

Dem Kläger steht auch für die darauffolgende Zeit kein Anspruch auf Zahlung von Annahmeverzugslohn zu. Die Beklagte will nicht bestreiten, dass der Kläger sich am 06.07.2012 telefonisch bei ihrer Mitarbeiterin gemeldet hat und für den 09.07.2012 zunächst keine Einsatzmöglichkeit bestand. Auch hat sich der Kläger tatsächlich an den folgenden Arbeitstagen jeweils telefonisch bei der Beklagten gemeldet. Bei einer telefonischen Nachfrage handelt es sich aber zum Einen nicht um ein ordnungsgemäßes, annahmeverzugsbegründendes Angebot, zum Anderen sieht der Arbeitsvertrag vor, dass sich der Kläger in Zeiten, in denen er nicht eingesetzt werden kann, jeden Tag zweimal telefonisch bei der Beklagten melden muss. Da er dies nicht getan hat, kann er nun auch kein Gehalt für die fragliche Zeit verlangen. Ohne Arbeit kein Lohn.

Auch ein Urlaubsabgeltungsanspruch besteht für den Kläger nicht. Denn er war ja nicht einmal sechs Monate bei der Beklagten beschäftigt. Gem. § 4 BUrtG entsteht der Urlaubsanspruch aber erst nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Allenfalls könnte aber wohl ein Anspruch auf Abgeltung von zwei Urlaubstagen und damit in Höhe von $2 \times 8 \text{ Std.} \times 15,00 \text{ €} = 240,00 \text{ €}$ bestehen.

Sollte die Kammer den obigen Ausführungen wider Erwarten nicht folgen können, wären etwaige Ansprüche des Klägers jedenfalls gem. § 18 des Arbeitsvertrages verfallen, da seit dem Ende des Arbeitsverhältnisses bereits mehr als ein Monat vergangen war, bevor die Beklagte mit der Klage erstmalig von den Forderungen des Klägers erfuhr. Eine solche Ausschlussfrist ist auch in Arbeitsverträgen üblich und daher angemessen.

Ergänzender Vortrag bleibt vorbehalten.



Dr. Goleith

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Hinweis des LJPA: Von einem Abdruck der Vollmacht wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass diese der Klageerwidern ordnungsgemäß beigefügt ist.



DGB Rechtsschutz GmbH Büro Gelsenkirchen
Overwegstraße 47, 45879 Gelsenkirchen

Arbeitsgericht Gelsenkirchen
Bochumer Straße 86

45886 Gelsenkirchen



**Büro
Gelsenkirchen**

**Sachbearbeiter/in
Inga Müller**

Overwegstraße 47
45879 Gelsenkirchen

Telefon: 0209/31760 0
Telefax: 0209/31760 10
Gelsenkirchen@dgbrechtsschutz.de

Ihre Zeichen

Unsere Zeichen
01054-12/IM

Datum
31.10.2012

In dem Rechtsstreit
Dömel ./ Schützel GmbH
3 Ca 2403/12

wird auf den Schriftsatz der Gegenseite vom 10.10.2012 wie folgt erwidert:

Selbstverständlich bestehen die Ansprüche des Klägers in der mit der Klage geltend gemachten Höhe.

Die Beklagte täte gut daran, nicht ausdrücklich auf ihren Arbeitsvertrag hinzuweisen. Die dort enthaltenen Regelungen sind größtenteils nicht mit den gesetzlichen Regelungen vereinbar und daher unwirksam.

Da der Kläger als Leiharbeitnehmer in Übereinstimmung mit den Regelungen des AÜG zu beschäftigen ist, kann die Beklagte nicht vom Kläger verlangen, dass er sich zwei Mal pro Tag bei ihr meldet, wenn sie ihn nicht beschäftigen kann, um seinen Anspruch auf Annahmeverzugslohn zu erhalten. Die Regelungen über den Annahmeverzug sind insoweit ausnahmsweise nicht abdingbar.

Auch die in dem Arbeitsvertrag enthaltene Verfallklausel ist unwirksam. Der Arbeitsvertrag ist von der Beklagten vorformuliert und wird in gleicher Form für viele Arbeitsverhältnisse verwendet. Einer Kontrolle anhand der Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen hält die Verfallklausel jedoch nicht stand. Die Frist zur Geltendmachung ist zu kurz bemessen und beschneidet die Ansprüche des Klägers in nicht zu rechtfertigender Art und Weise. Ein Monat ist für den Kläger nicht ausreichend, um die Chancen und Konsequenzen der Geltendmachung seiner Ansprüche abzuwägen.

Bezüglich der weiteren Ansprüche wird auf die Klageschrift Bezug genommen.

Inga Müller
(Müller)

Öffentliche Sitzung des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen

Geschäftsnummer: 3 Ca 2403/12

Gelsenkirchen, 08.11.2012

Anwesend: Vorsitzender: Richterin am Arbeitsgericht Stübbert
Ehrenamtliche Richter: Callé und Werner

In dem Rechtsstreit

Dömel ./. Schützel GmbH

erschieden nach Aufruf der Sache:

1. der Kläger mit Rechtssekretärin Müller,
2. der Geschäftsführer der Beklagten Schützel mit Rechtsanwalt Dr. Goleith.

Es fand eine Verhandlung vor der Kammer statt.

Die Klägervertreterin stellte die Anträge aus der Klageschrift; der Beklagtenvertreter beantragte, die Klage abzuweisen.

Die Sach- und Rechtslage wurde mit den Parteien erörtert. Die Kammer wies auf Folgendes hin:

Hinweis des LJPA: Von einem Abdruck des Hinweises wird zu Prüfungszwecken abgesehen.

Eine gütliche Einigung konnte nicht erzielt werden.

beschlossen und verkündet:

Eine Entscheidung ergeht am Schluss der Sitzung.

Am Schluss der Sitzung verkündete die Vorsitzende nach geheimer Kammerberatung und erneutem Aufruf der Sache in Anwesenheit der ehrenamtlichen Richter und in Abwesenheit der Parteien und ihrer Vertreter folgendes

URTEIL

Hinweis des LJPA: Von einem Abdruck der ordnungsgemäß schriftlich niedergelegten Urteilsformel wird zu Prüfungszwecken abgesehen.

Vorstehendes Protokoll wurde
 - auf Tonträger -
 vorläufig aufgezeichnet


Stübbert

Die Richtigkeit der Übertragung
 aus der vorläufigen Aufzeichnung
 wird bescheinigt


Kleemann
 Justizbeschäftigte

Vermerk für die Bearbeitung

Die Entscheidung des Gerichts ist vorzuschlagen. Zeitpunkt der Entscheidung ist der

08.11.2012.

Wird ein rechtlicher Hinweis für erforderlich gehalten, so ist zu unterstellen, dass dieser ordnungsgemäß erfolgt ist. Werden eine richterliche Aufklärung oder eine Beweiserhebung für erforderlich gehalten, so ist zu unterstellen, dass diese ordnungsgemäß erfolgt und ohne Ergebnis geblieben sind.

Von einer Entscheidung über die Kosten, den Streitwert und die Zulassung der Berufung ist abzusehen, soweit es sich dabei um Nebenentscheidungen handelt.

Kommt die Bearbeitung ganz oder teilweise zur Unzulässigkeit der Klage, so ist insoweit zur Begründetheit hilfsgutachterlich Stellung zu nehmen.

Es ist davon auszugehen, dass

- die Klageschrift der Beklagten am 10.09.2012 zugestellt worden ist,
- eine Güteverhandlung am 20.09.2012 durchgeführt worden und gescheitert ist und
- die Formalien (z.B. Ladungen, Zustellungen, Unterschriften, Vollmachten) in Ordnung sind, soweit sich aus dem Sachverhalt nicht etwas anderes ergibt.

Der Bearbeitung ist der geltende Rechtszustand zugrunde zu legen. Übergangsvorschriften sind nicht zu prüfen.

Gelsenkirchen gehört zum Bezirk des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen.

Kalender 2012

Januar								Februar								März								
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		
52						1	5			1	2	3	4	5	9				1	2	3	4		
1	2	3	4	5	6	7	8	6	6	7	8	9	10	11	12	10	5	6	7	8	9	10	11	
2	9	10	11	12	13	14	15	7	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	18	
3	16	17	18	19	20	21	22	8	20	21	22	23	24	25	26	12	19	20	21	22	23	24	25	
4	23	24	25	26	27	28	29	9	27	28	29					13	26	27	28	29	30	31		
5	30	31																						

April								Mai								Juni								
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		
13						1	18		1	2	3	4	5	6	22					1	2	3		
14	2	3	4	5	6	7	8	19	7	8	9	10	11	12	13	23	4	5	6	7	8	9	10	
15	9	10	11	12	13	14	15	20	14	15	16	17	18	19	20	24	11	12	13	14	15	16	17	
16	16	17	18	19	20	21	22	21	21	22	23	24	25	26	27	25	18	19	20	21	22	23	24	
17	23	24	25	26	27	28	29	22	28	29	30	31				26	25	26	27	28	29	30		
18	30																							

Juli								August								September								
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		
26						1	31			1	2	3	4	5	35							1	2	
27	2	3	4	5	6	7	8	32	6	7	8	9	10	11	12	36	3	4	5	6	7	8	9	
28	9	10	11	12	13	14	15	33	13	14	15	16	17	18	19	37	10	11	12	13	14	15	16	
29	16	17	18	19	20	21	22	34	20	21	22	23	24	25	26	38	17	18	19	20	21	22	23	
30	23	24	25	26	27	28	29	35	27	28	29	30	31			39	24	25	26	27	28	29	30	
31	30	31																						

Oktober								November								Dezember								
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		
40	1	2	3	4	5	6	7	44				1	2	3	4	48							1	2
41	8	9	10	11	12	13	14	45	5	6	7	8	9	10	11	49	3	4	5	6	7	8	9	
42	15	16	17	18	19	20	21	46	12	13	14	15	16	17	18	50	10	11	12	13	14	15	16	
43	22	23	24	25	26	27	28	47	19	20	21	22	23	24	25	51	17	18	19	20	21	22	23	
44	29	30	31					48	26	27	28	29	30			52	24	25	26	27	28	29	30	

Fest- und Feiertage 2012:

01.01.	Neujahr	27./28.05.	Pfingsten
06.04.	Karfreitag	07.06.	Fronleichnam
08./09.04.	Ostern	03.10.	Tag der Deutschen Einheit
01.05.	Maifeiertag	01.11.	Allerheiligen
17.05.	Christi Himmelfahrt	25./26.12.	Weihnachten

Prüfvermerk zur Verfahrensakte – KV-Nr. 974

Der Akte liegt das Verfahren Arbeitsgericht Dortmund, AZ: 8 Ca 3808/09, zugrunde. Dieser Vermerk erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Er soll lediglich auf die Probleme hinweisen, die das Prüfungsamt veranlasst haben, die Aufgabe für einen Aktenvortrag auszugeben.

A. Zulässigkeit der Klage: Die Klage dürfte zulässig sein, insbesondere dürfte die **ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte** bezüglich beider Anträge aus § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. a) ArbGG folgen. Die **örtliche Zuständigkeit** des angerufenen Arbeitsgerichts Gelsenkirchen dürfte nach § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG iVm §§ 17 Abs. 1, 12 ZPO begründet sein. Sitz der Beklagten ist Gelsenkirchen. Ferner ist gem. § 11 Abs. 2 S. 2 Nr. 4 ArbGG die Prozessvertretung durch eine Gewerkschaft zulässig.

B. Begründetheit der Klage: Die Klage dürfte nur zum Teil begründet sein.

I. Kein Anspruch auf Zahlung von 600,00 € brutto für die Zeit vom 02.07.2012 - 09.07.2012: Der Kläger dürfte keinen Anspruch auf Zahlung von 600,00 € brutto gegen die Beklagte für die Zeit vom 02.07.2012 - 09.07.2012 haben. Eine Arbeitsleistung hat der Kläger in dieser Zeit nicht erbracht. Aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit käme allenfalls ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gem. § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG in Betracht. Allerdings entsteht ein solcher Anspruch gem. § 3 Abs. 4 EFZG erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses. Da das Arbeitsverhältnis des Klägers erst am 15.06.2012 begonnen hatte, war die Wartefrist des § 3 Abs. 4 EFZG noch nicht erfüllt. *Für diese Zeit dürfte allerdings ein Anspruch des Klägers gegen seine Krankenkasse auf Zahlung von Krankengeld bestehen (ErfK - Dörner, 12. Aufl. 2012, § 3 EFZG Rn. 33 - liegt den Kandidaten nicht vor).*

II. Anspruch auf Zahlung von 2.040,00 € brutto für die Zeit vom 09.07.2012 - 31.07.2012: Demgegenüber dürfte der Kläger gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung von Annahmeverzugslohn für die Zeit vom 09.07.2012 - 31.07.2012 iHv 2.040,00 € brutto gem. §§ 615 S. 1, 293 ff. BGB haben. Die Beklagte dürfte sich mit der Annahme der Arbeitsleistung des Klägers seit dem 09.07.2012 in Annahmeverzug befunden haben. Gem. § 615 S. 1 BGB dürfte sie daher ohne Gegenleistung des Klägers zur Zahlung der vereinbarten Vergütung, d.h. 120,00 € brutto/Tag (8 Std. x 15 €) verpflichtet sein.

1. Annahmeverzug der Beklagten: Die Beklagte dürfte sich gem. §§ 293 ff. BGB in Annahmeverzug befunden haben.

a. Nach Beendigung seiner Arbeitsunfähigkeit war der Kläger ab dem 09.07.2012 wieder zur Erbringung der Arbeitsleistung bereit und in der Lage. Diese dürfte er der Beklagten auch ordnungsgemäß angeboten haben. Zwar hat der Kläger seine Arbeitsleistung der Beklagten nicht tatsächlich gem. § 294 BGB angeboten, sondern ab dem 09.07.2012 täglich nur wörtlich, jedoch dürfte dies gem. § 295 S. 1 BGB ausreichend gewesen sein. Denn zur Bewirkung der Leistung des Klägers dürfte noch eine Mitwirkungshandlung der Beklagten, nämlich nach dem Ende des Einsatzes in Waltrop die Zuweisung einer neuen Arbeitsstätte, erforderlich gewesen sein. Die Beklagte hat die Arbeitsleistung des Klägers auch nicht angenommen.

b. Voraussetzung für den Annahmeverzug dürfte demgegenüber nicht sein, dass der Kläger der Beklagten täglich zweimal seine Arbeitsleistung anbietet. Die diesbezügliche Regelung in § 14 des Arbeitsvertrages dürfte gem. § 134 BGB iVm § 11 Abs. 4 S. 2 AÜG nichtig sein. Zwar ist die Regelung des § 615 S. 1 BGB grundsätzlich dispositiv, jedoch normiert § 11 Abs. 4 S. 2 AÜG die zwingende Wirkung der Regelung bei in den Anwendungsbereich des AÜG fallenden Arbeitsverhältnissen. Ein solches Arbeitsverhältnis liegt hier ausweislich des Arbeitsvertrages und des übereinstimmenden Parteivortrages vor. Zwar sagt der Wortlaut des § 615 S. 1 BGB nichts über die allgemeinen Voraussetzungen des Annahmeverzuges aus, jedoch dürften im Hinblick auf die spezifische Schutzbedürftigkeit von Leiharbeitnehmern alle Vereinbarungen, die die Voraussetzungen oder Rechtsfolgen des § 615 S. 1 BGB ausschließen oder beschränken, gem. § 11 Abs. 4 S. 2 AÜG nichtig sein (ArbG Bremen, Urteil v. 01.08.2002 - 5 Ca 5089/02, juris - *liegt den Kandidaten nicht vor*, Palandt-Weidenkaff, BGB, 71. Aufl. 2012, § 615 Rn. 6). *Da der Kläger täglich seine Arbeitsleistung erneut wörtlich angeboten hat, dürfte es dahinstehen können, ob nach dem ersten Angebot eine Wiederholung des Angebotes überhaupt noch erforderlich war.*

2. Kein Verfall gem. § 18 des Arbeitsvertrages: Der Anspruch des Klägers dürfte auch nicht gem. § 18 des Arbeitsvertrages verfallen sein. Denn die Klausel dürfte gem. § 307 Abs. 2 Nr. 1 bzw. § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB unwirksam sein (Palandt-Weidenkaff, aaO, § 611 Rn. 72).

a. Bei dem schriftlichen Arbeitsvertrag dürfte es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSd § 305 Abs. 1 S. 1 BGB handeln, da die Beklagte die darin enthaltenen Regelungen für eine Vielzahl von Verträgen verwendet und dem Kläger gestellt hat. Die Verfallklausel dürfte auch der Inhaltskontrolle unterliegen, da sie eine von Rechtsvorschriften abweichende Regelung gem. § 307 Abs. 3 S. 1 BGB enthält. Gesetzlich bleiben Ansprüche bis zu ihrer Verjährung grundsätzlich bestehen (BAG, Urteil v. 28.09.2005 - 5 AZR 52/05, BAGE 116, 66 - *liegt den Kandidaten nicht vor*). Die §§ 305 ff BGB sind gem. § 310 Abs. 4 BGB auch, unter Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten, auf Arbeitsverträge anwendbar.

b. Eine Verfallfrist von 1 Monat dürfte den Kläger unangemessen benachteiligen, da sie mit den wesentlichen Grundgedanken des gesetzlichen Verjährungsrechts gem. § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB nicht vereinbar sein dürfte. Eine Verfallklausel weicht von der gesetzlichen Regelung des Verjährungsrechts ab, da sowohl Verfall- als auch Verjährungsfristen die Möglichkeit der Geltendmachung von Rechten zeitlich begrenzen. Die Verkürzung der Verjährungsfrist durch eine Verfallklausel dürfte zwar grundsätzlich im Hinblick auf § 202 BGB zulässig sein, jedoch enthält eine zu kurz bemessene Frist die Gefahr einer nicht zu rechtfertigenden Beschneidung wohl erworbener Ansprüche und stellt deshalb eine unangemessene Benachteiligung dar. Denn der Arbeitnehmer muss die faire Chance erhalten, seine Ansprüche durchzusetzen und ausreichend Zeit erhalten, die Chancen und weiteren Konsequenzen der Geltendmachung abzuwägen. Zwar sind im Arbeitsrecht insgesamt verhältnismäßig kurze Fristen vorgesehen (z.B. in § 4 KSchG), jedoch erscheint für die Geltendmachung aller Vergütungsansprüche insgesamt eine Frist von weniger als 3 Monaten als unangemessen kurz. Da der Vergütungsanspruch ein wesentliches Recht des Arbeitnehmers darstellt, dürfte eine zu kurze Frist zudem die Gefahr beinhalten, dass der für das Vertragsverhältnis wesentliche Leistungsaustausch verfehlt und damit der Vertragszweck gem. § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB gefährdet wird (BAG, aaO - *liegt den Kandidaten nicht vor*).

c. Aufgrund des Verstoßes dürfte die Verfallklausel gem. § 306 Abs. 1 BGB unwirksam sein, während der Rest des Vertrages wirksam bleibt. Eine geltungserhaltende Reduktion dürfte nicht in Betracht kommen (Palandt-Grüneberg, aaO, § 306 Rn. 6).

d. Der Zinsanspruch des Klägers dürfte sich aus §§ 286 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1, 288, 614 S. 2 BGB ergeben. Da die Vergütung des Klägers monatlich zu zahlen war, war die Zahlung mit Ablauf des Monats Juli gem. § 614 S. 2 BGB fällig und gem. § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB nach dem Kalender bestimmt, so dass die Beklagte sich ohne Mahnung seit dem 01.08.2012 in Verzug befand (ErfK-Preis, aaO, § 614 BGB Rn. 15 - *liegt den Kandidaten nicht vor*).

III. Anspruch auf Zahlung von 480,00 € Urlaubsabgeltung: Dem Kläger dürfte zudem gem. § 7 Abs. 4 BUrlG eine Urlaubsabgeltung iHv lediglich 240,00 € für 2 Urlaubstage zustehen. Laut Arbeitsvertrag steht dem Kläger ein Urlaubsanspruch von 24 Tagen im Jahr bei einer Arbeitsleistung an 5 Tagen in der Woche zu. Da der Kläger nicht länger als 6 Monate bei der Beklagten beschäftigt war, steht ihm nicht der volle Urlaubsanspruch gem. § 4 BUrlG, sondern lediglich ein Teilurlaubsanspruch gem. § 5 Abs. 1b BUrlG in Höhe von ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat der Beschäftigung zu. Vorliegend war der Kläger vom 15.06.2012 bis zum 31.07.2012 bei der Beklagten beschäftigt, somit einen vollen und einen halben Monat. Damit dürfte ihm lediglich ein Zwölftel des Jahresurlaubs, also 2 Tage, an Urlaub zustehen. Da das Arbeitsverhältnis unstreitig zum 31.07.2012 ohne Urlaubsgewährung beendet worden ist, dürften ihm diese 2 Tage gem. § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten sein. Maßgeblich für die Höhe der Urlaubsabgeltung ist gem. § 11 BUrlG der durchschnittliche Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen, wobei gem. § 11 Abs. 1 S. 3 BUrlG Zeiten unbezahlter Krankheit außer Betracht bleiben. Mangels Anhaltspunkten über abweichende Zahlungen dürfte hier die arbeitsvertragliche Vereinbarung zugrunde zu legen sein, so dass dem Kläger für 2 Urlaubstage eine Abgeltung iHv 2 x 8 Std. x 15 € = 240,00 € zustehen dürfte. Der Anspruch dürfte auch nicht verfallen sein (s.o.B.II.2.). Der Zinsanspruch dürfte sich, soweit der Anspruch begründet ist, aus §§ 288, 291 BGB ergeben.

C. Tenorierung: 1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.040,00 € brutto nebst Zinsen iHv 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.08.2012 zu zahlen. 2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 240,00 € brutto nebst Zinsen iHv 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 11.09.2012 zu zahlen. 3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen. *Die prozessualen Nebenentscheidungen sind nach dem Bearbeitervermerk erlassen.*