

**Arbeitsgericht Berlin**  
Geschäftszeichen (bitte immer angeben)  
37 Ca 17960/08



Verkündet

am 22.04.2009

Verwaltungsangestellte

als Urkundsbeamter/in  
der Geschäftsstelle

hat das Arbeitsgericht Berlin, 37. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 22.04.2009 durch den Richter am Arbeitsgericht [REDACTED] als Vorsitzender sowie die ehrenamtlichen Richter Frau [REDACTED] und Herr [REDACTED] für Recht erkannt:

I.  
Die Klage wird abgewiesen.

II.  
Die Kosten des Rechtsstreits trägt bei einem Gesamtstreitwert von 3.536,60 EUR der Kläger.

III.  
Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 3.124,70 EUR festgesetzt.

### Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Kündigung und um Vergütungsansprüche.

Der Kläger war bei der Beklagten, die eine Erlaubnis zur Ausführung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung hat, ab dem 24.04.2008 als Mitarbeiter für allgemeine Tätigkeiten im Heizungs- und Sanitärbereich beschäftigt. In dem Arbeitsvertrag vom 22.04.2008 (Bl. 4 – 11 d.A.) wurde eine monatliche Arbeitszeit von 151,67 Stunden (35-Stunden-Woche) vereinbart. Eingruppiert wurde der Kläger in die Entgeltgruppe 3; das Tarifentgelt wurde mit 7,00 EUR brutto pro Stunde/1.061,69 EUR brutto pro Monat angegeben. Der Arbeitsvertrag war befristet bis zum 19.12.2008. Arbeitgeberseitig wurde der Vertrag von Frau [REDACTED] in Vertretung unterschrieben.

Mit Schreiben vom 10.10.2008, dem Kläger am 11.10.2008 zugegangen, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 25.10.2008. Mit anwaltlichem Schreiben vom 20.10.2008, der Beklagten am selben Tage zugestellt, ließ der Kläger die Kündigung gem. § 174 BGB zurückweisen, da Frau [REDACTED] nicht berechtigt sei, Kündigungserklärungen für die Beklagte abzugeben.

Mit seiner bei Gericht am 03.11.2008 eingegangen und der Beklagten am 07.11.2008 zugestellten Klage wehrt sich der Kläger gegen die Kündigung und hat zunächst die Weiterbeschäftigung begehrt. Mit seiner Klageerweiterung vom 20.11.2008, der Beklagten am 21.11.2008 zugegangen, begehrt er Vergütungsdifferenzen für die Monate Juli, August, September und Oktober 2008 i.H.v. jeweils 441,36 EUR brutto.

Der Kläger trägt vor: Er habe jeweils mit Frau S [REDACTED] Kontakt gehabt. Diese habe auch seinen Arbeitsvertrag unterzeichnet. Frau S [REDACTED] habe ihm gegenüber mitgeteilt, dass sie die Niederlassung leite. Von Frau F [REDACTED] sei in diesem Zusammenhang nicht die Rede gewesen. Da Frau F [REDACTED] die Kündigung auch nur i.V. unterzeichnet habe, hätte sie in diesem Zusammenhang sonst schon die sie legitimierende Originalvollmacht beifügen müssen. Er sei überhaupt nur 4 Mal in den Räumlichkeiten in der [REDACTED] Allee gewesen, nämlich einmal zum Vorstellungsgespräch, zur Unterzeichnung des Arbeitsvertrages, einmal wegen eines Lohnzettels und ein weiteres Mal habe er mit Frau S [REDACTED] gesprochen. Ihm sei nicht erinnerlich, dass es einen Anschlag über die Beauftragung und Bevollmächtigung von Frau F [REDACTED] in der

Berliner Niederlassung im Vorraum zum Büro gegenüber der Theke an der Besucherecke gegeben habe. Auf die weiteren Einzelheiten wird verwiesen.

Er habe entgegen der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 3 Tätigkeiten nach der Entgeltgruppe 4, wenn nicht gar nach der Entgeltgruppe 5 durchgeführt. Er sei selbst Meister im Sanitärbereich, verfüge somit nicht nur über eine 3-jährige Ausbildung, sondern auch über den dazugehörigen Meistertitel. Er sei von der Beklagten auch entsprechend der 3-jährigen Berufsausbildung zuzüglich der mehrjährigen Berufserfahrung eingesetzt worden. Gerade bei der Firma [REDACTED] & [REDACTED] GmbH sei er zu selbstständigen Arbeiten eingesetzt worden, die ein ausgebildeter Monteur ohne Berufsausbildung nicht hätte durchführen können. Auf die Einzelheiten wird verwiesen. Er habe auch leitende Funktionen ausgeübt. Auch in der TU Dahlem habe er Arbeiten ausgeführt, die von einem blutigen Berufsanfänger nicht hätten erwartet werden können. Auf die Einzelheiten wird verwiesen. Es sei auch seine Aufgabe gewesen, einen weiteren gelernten Gas-Wasser-Installateur anzuleiten und diesem die Arbeit zuzuweisen. Auch bei der Firma [REDACTED] bei der er mehr als 3 Monate eingesetzt gewesen sei, sei er mit Arbeiten betraut gewesen, die neben der abgeschlossenen Berufsausbildung eine mehrjährige Berufserfahrung erfordert hätten. Auf die weiteren Einzelheiten wird verwiesen. Ab dem 01.07.2006 sei die Beklagte nicht mehr berechtigt gewesen, die Gehälter in den neuen Bundesländern um 13 % zu reduzieren.

Der Kläger beantragt zuletzt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 10.10.2008 nicht aufgelöst wurde, sondern bis zum 19.12.2008 fortbestanden hat;
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.765,44 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus je 441,36 EUR seit dem 16.08.2008, 16.09.2008, 16.10.2008 sowie 16.11.2008 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor: Sie betreibe in Berlin eine unselbstständige Niederlassung. Diese werde von den beiden Niederlassungsleiterinnen Frau [REDACTED] S [REDACTED] und Frau [REDACTED] F [REDACTED] gemeinsam geführt. Diese seien im Rahmen der Niederlassungsleitung mit der Personalleitung beauftragt und hierfür von ihr jeweils mit einer Handlungsvollmacht nach § 54 Abs. 1 HGB ausgestattet worden, die sich

insbesondere auf Entscheidungen über Einstellungen und Kündigungen von Zeitarbeitnehmern sowie Lohnentscheidungen erstrecke. Dies sei in der Berliner Niederlassung allen Mitarbeitern bekannt. Die Beauftragung und Bevollmächtigung von Frau F. [REDACTED] durch ihre Geschäftsführung sei in der Berliner Niederlassung im Vorraum zum Büro gegenüber der Theke an der Besucherecke während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses des Klägers bei ihr angeschlagen gewesen. Auch vom Kläger seien insbesondere die Stundennachweise stets in der Besucherecke ausgefüllt worden. Auch habe Frau S. [REDACTED] den Kläger darüber aufgeklärt, dass sie die Niederlassungsleitung gemeinsam mit Frau F. [REDACTED] in Berlin habe und jede von ihnen beiden für Entscheidungen zur Höhe des Arbeitslohnes sowie über Einstellungen und Kündigungen beauftragt und bevollmächtigt seien, wie dies im Anschlag gegenüber der Theke nachzusehen sei. Schon ausweislich seiner Personalakte und der mit Datum versehenen Unterschriften sei der Kläger mehr als 4 Mal, nämlich 8 Mal in ihrem Büro gewesen. Der Kläger sei stets nur mit einfachen Tätigkeiten als HSL-Monteur betraut gewesen, die dem Berufsbild des Gas-Wasser-Installateurs entsprochen hätten, eine gewisse Anlernzeit und Einarbeitung erfordert hätten, aber keine mehrjährige Tätigkeit oder Berufserfahrung vorausgesetzt hätten. Auf die Einzelheiten wird verwiesen. Die Beratungen der Tarifparteien über eine weitere Entgeltreduzierung nach § 3 Abs. 2 ETV BZA hätten zu dem Ergebnis geführt, dass eine Reduzierung des Entgeltes bis zum heutigen Tag mit einem Abschlag von bis zu 13 % möglich sei. Auf die Einzelheiten wird verwiesen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivortrages wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und auf die Sitzungsniederschriften verwiesen.

### Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage hat in der Sache keinen Erfolg.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Kündigung vom 10.10.2008, dem Kläger am 11.10.2008 zugegangen, zum 25.10.2008 beendet worden.

Die Kündigung ist rechtswirksam. Sie bedurfte zu ihrer Wirksamkeit nicht der sozialen Rechtfertigung. Die Kündigung ist auch nicht gem. § 174 BGB unwirksam.

Eine wirksame Zurückweisung der Kündigung mangels Vorlage einer Vollmachtsurkunde bei Ausspruch der Kündigung liegt nicht vor.

Nach Ansicht der Kammer ist die seitens des Klägers erklärte Zurückweisung der Kündigung schon nicht unverzüglich i.S.d. § 174 BGB erfolgt. Die Kündigung ist dem Kläger am 11.10.2008, einem Samstag, zugegangen. Die Zurückweisung ist der Beklagten noch am Montag dem 20.10.2008 zugegangen. Eine unverzügliche Zurückweisung liegt bei Kündigungen von Arbeitnehmern nach Ansicht der Kammer in der Regel nur dann vor, wenn sie innerhalb einer Woche erfolgt. Die Regelung des §§ 193 BGB bzw. dessen Rechtsgedanke führt nicht zu einer Verlängerung dieser Frist.

Vorliegend ist jedoch auch weiter davon auszugehen, dass der Kläger über eine Bevollmächtigung von Frau F. zum Ausspruch u.a. von Kündigungen informiert war (§ 174 Satz 2 BGB).

Der Kläger hat die Behauptungen der Beklagten über den Aushang der Beauftragung und Bevollmächtigung von Frau F. im Vorraum zum Büro in ihrer Berliner Niederlassung schon nicht ausreichend bestritten, da es nicht ausreicht, dass es ihm nicht „erinnerlich“ ist. Weiter ist davon auszugehen, dass er (zumindest) doppelt so oft in der Berliner Niederlassung war, als von ihm angegeben.

Demgemäß ist der Feststellungsantrag abzuweisen.

Der Kläger hat gegen die Beklagte gemäß seinem Arbeitsvertrag i.V.m. dem Entgelttarifvertrag Zeitarbeit sowie dem Entgelttarifvertrag Zeitarbeit weder ein Anspruch auf Vergütung nach der Entgeltgruppe 4 noch einen Anspruch auf Vergütung von 100 % des Stundensatzes seiner Entgeltgruppe 3.

Voraussetzung für eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 4 sind Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens 3-jährige Berufsausbildung vermittelt werden und die eine mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen. Die Mitarbeiter sind gemäß ihrer tatsächlichen, überwiegenden Tätigkeiten einzugruppieren und es ist ausschließlich die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend.

Die Voraussetzungen für eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 4 hat der Kläger nicht schlüssig vorgetragen. Weshalb bei der Neuinstallation eines alten Bades neben der Berufsausbildung auch eine mehrjährige Berufserfahrung erforderlich gewesen sein soll, ist nicht ersichtlich. Gleiches gilt für die Heizungsinstallationen in der TU Dahlem.

Auch die Anleitung und Zuweisung von Arbeit gegenüber einem weiteren Installateur ist nicht konkret vorgetragen.

Demgemäß ist nicht ersichtlich, dass der Kläger die Voraussetzungen dieser Vergütungsgruppe erfüllt.

Die Beklagte war auch berechtigt, die Vergütung des Klägers gemäß der Entgeltgruppe 3 in Höhe von 9,37 EUR brutto/Stunde um bis zu 13 % abzusenken. Gem. § 3 des Entgelttarifvertrages Zeitarbeit BZA können für Mitarbeiter, die in Unternehmen, Betrieben in den Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen überlassen werden, die Entgelte ab dem 01.07.2006 bis zu 13 % reduziert werden. In dieser Regelung ist zwar vorgesehen, dass die Tarifvertragsparteien rechtzeitig über die Reduzierung für das Jahr 2007 unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage beraten.

Eine Auslegung dieser tarifvertraglichen Regelungen führt zu dem Ergebnis, dass eine Absenkung weiter zulässig ist. Die Formulierung, ab dem 01.07.2006 i.V.m. dem nachfolgenden Absatz hat die Bedeutung, dass diese Reduzierung zulässig ist, solange die Tarifparteien nicht eine andere Vereinbarung getroffen haben. Eine solche ist nicht ersichtlich.

Der Kläger hat gegen die Beklagte auch keinen Anspruch auf eine Differenzzahlung für die streitigen Monate ausgehend von dem um 13 % abgesenkten Stundenlohn der Tarifgruppe 3 zu den gezahlten 7,00 EUR brutto pro Stunde. Gem. § 4 Abs. 2 seines Arbeitsvertrages wurde ein gem. § 8.6 MTV BZA von den §§ 2, 3 ETV BZA abweichendes Entgelt vereinbart. Grundlage dieser Entgeltdifferenzierung war das nach § 3 ETV BZA reduzierte Entgelt. Der Kläger erhielt zusätzlich als Leistung pauschalen Aufwendungsersatz i.H.v. netto 174,00 EUR, so dass er netto mehr als bei einem vereinbarten Bruttostundenlohn von 8,10 EUR verdient hat. Jedenfalls ist nicht ersichtlich, dass es weniger ist.

Demgemäß stehen dem Kläger keine restlichen Lohnansprüche für die Monate Juli, August, September und Oktober 2008 gegen die Beklagte zu.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91, 91 a ZPO, wobei der Kläger die Kosten wegen seines Unterliegens und auch im Hinblick auf den erledigt erklärten Antrag auf Weiterbeschäftigung zu tragen hat.