

Ausfertigung
Arbeitsgericht Freiburg
Aktenzeichen: 14 Ca 5/17
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 21.09.2017

Volpe
Urkundsbeamtin/er der Geschäftsstelle



Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH
Friedrichstraße 41 - 43, 79098 Freiburg

gegen

Benzel Transporte

- Kläg.	Mdt. Z. K. Rücksprache	Wiedervortage
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Freiburg		
16. OKT. 2017		
Erladigt	Fristen + Termine	Bearbeitet
- Bekl.		

hat das Arbeitsgericht Freiburg - 14. Kammer - durch die Richterin am Arbeitsgericht Dr. Darsow-Faller, d. ehrenamtlichen Richter Baumann und d. ehrenamtliche Richterin Kirsch auf die mündliche Verhandlung vom 21.09.2017

für Recht erkannt:

1. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 825,00 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 02.03.2017 zu bezahlen.
2. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 40,00 Euro zu bezahlen.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
4. Der Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
5. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 865,00 Euro festgesetzt.
6. Die Berufung wird nicht zugelassen, soweit sie nicht kraft Gesetzes statthaft ist.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Vergütungspflicht einer Beschäftigung des Klägers beim Beklagten im Februar 2017.

Der Beklagte betreibt ein Transportunternehmen mit Sitz in Freiburg.

Der Kläger wurde von der Bundesagentur für Arbeit an den Beklagten verwiesen. Er führte mit dem Sohn des Beklagten, zu einem nicht näher bekannten Zeitpunkt ein Vorstellungsgespräch. In diesem Gespräch wurde die Aufnahme einer Tätigkeit des Klägers im Unternehmen des Beklagten ab dem 06.02.2017 vereinbart. Der weitere Inhalt des Gespräches ist zwischen den Parteien streitig.

Der Kläger war im Zeitraum vom 06.02.2017 bis 22.02.2017 beim Beklagten tätig. Während der ersten Woche seiner Tätigkeit fuhr der Kläger vom 06.02.2017 bis 10.02.2017 bei einem Mitarbeiter des Beklagten im Lastkraftwagen mit. Am Samstag der ersten Woche, d.h. am 11.02.2017, fand ein Fahrtraining für den Kläger auf dem Gelände der Firma Streck, einer Auftraggeberin des Beklagten, statt. Hierbei zeigt sich, dass der Kläger Schwierigkeiten beim Führen eines Lastkraftwagens hatte. Insbesondere das Rückwärtsrangieren bereitete ihm Probleme.

In der zweiten Woche war der Kläger im Zeitraum vom 13.02.2017 bis 17.02.2017 mit Herrn im Lastkraftwagen unterwegs. Hierbei führte er den Wagen überwiegend selbst unter Anleitung des Herrn. Am Samstag der zweiten Tätigkeitswoche, d.h. am 18.02.2017, fand wiederum ein Fahrtraining statt. Es wurde deutlich, dass der Kläger nach wie vor Schwierigkeiten beim Führen eines Lastkraftwagens hatte.

In der dritten Woche war der Kläger bis zum 22.02.2017 mit Herrn unterwegs, wobei er wiederum überwiegend den Lastkraftwagen selbst führte unter Anleitung des Herrn

Am 22.02.2017 fand nach Abschluss der Tour ein Gespräch zwischen Herrn und dem Kläger im Büro statt. In diesem Gespräch teilte Herr dem Kläger mit, dass er nicht mehr zu kommen brauche.

Die Beklagte zahlte an den Kläger € 195,- aus. Der Betrag ging am 25.04.2017 auf dem Konto des Klägers ein. Ausweislich des durch den Kläger in Kopie vorgelegten Kontoauszugs (ABI. 5) war seitens des Beklagten als Verwendungszweck „Lohn 2/17“ angegeben.

Gegenüber der Bundesagentur für Arbeit hatte der Kläger nach Aufnahme seiner Beschäftigung beim Beklagten Mitteilung darüber gemacht, dass er inzwischen einer Beschäftigung beim Beklagten nachgehe.

Unter dem Datum des 06.03.2017 wurde dem Kläger eine Arbeitsbescheinigung nach § 312 SGB III zur Vorlage bei der Bundesagentur für Arbeit erteilt. Die Bescheinigung trägt den Firmenstempel des Beklagten. Unklar ist, wer sie unterschrieben hat. Die Bescheinigung enthält die Angabe, dass der Kläger beim Beklagten im Zeitraum vom 06.02.2017 bis zum 22.02.2017 als Kraftfahrer beschäftigt wurde. Ferner enthält sie die Angabe, dass die vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit 40 Stunden pro Woche betrug. Das Arbeitsentgelt für den Monat Februar 2017 wurde mit € 195,- beziffert. Auf die Kopie der Bescheinigung in der Akte (ABl. 47 - 50) wird verwiesen.

Der Kläger trägt im Wesentlichen vor:

Im Rahmen des Vorstellungsgesprächs hätten der Kläger und Herr vereinbart, dass der Kläger ab dem 06.02.2017 als Kraftfahrer beschäftigt werde gegen ein Entgelt in Höhe von € 1.800,- netto monatlich. Ihm sei ein Nettomonatsentgelt in Höhe von € 2.100,- nach einer Einarbeitungszeit von drei Monaten in Aussicht gestellt worden. Vor dem Hintergrund, dass der Kläger seit vielen Jahren keinen Lastkraftwagen gefahren hatte, sei zwischen den Parteien über die Frage der Einarbeitung gesprochen worden. Der Kläger habe darum gebeten, nicht „ins kalte Wasser geschmissen“ zu werden. Herr habe dem Kläger daraufhin erklärt, dass dies kein Problem darstelle und er zunächst bei einem anderen Fahrer des Beklagten mitfahren könne. Zum Abschluss des Vorstellungsgesprächs sei vereinbart worden, dass der Arbeitsbeginn für den Kläger am 06.02.2017 gegen 06:30 Uhr sein solle. In seiner ersten Woche habe er auf Weisung des Beklagten Be- und Entladetätigkeiten ausgeführt. In der zweiten und dritten Arbeitswoche sei er im Wesentlichen als Fahrer tätig gewesen.

Der Kläger ist der Auffassung, dass die Parteien ein Arbeitsverhältnis begründet hätten, welches vergütungspflichtig sei.

Er hat beantragt:

1. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 825,00 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB hieraus seit 23.02.2017 zu bezahlen.
2. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 40,00 netto zu bezahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er trägt im Wesentlichen vor:

Vor dem Hintergrund, dass der Kläger im Vorstellungsgespräch darauf hingewiesen habe, dass er seit sehr langer Zeit keinen Lastkraftwagen geführt habe, sei zwischen ihm und Herrn vereinbart worden, dass er zunächst einen anderen Fahrer begleiten solle. Ziel sei gewesen, dass er sich einen Eindruck von der Tätigkeit beim Beklagten verschaffe, um so besser abschätzen zu können, ob er den Anforderungen an die Tätigkeit genügen könne. Seitens des Beklagten habe ein großes Interesse an einer dauerhaften Beschäftigung des Klägers bestanden. Er habe dem Kläger die Möglichkeit einräumen wollen, die Tätigkeit und das Unternehmen zunächst kennenzulernen und zu einer Einschätzung darüber zu gelangen, ob er in der Lage dazu sei, eine Beschäftigung beim Beklagten aufzunehmen. Es habe sich während der Erprobungsphase jedoch alsbald herausgestellt, dass die vom Kläger im Einstellungsgespräch geäußerten Bedenken hinsichtlich seiner Tauglichkeit begründet gewesen seien. Es habe sich gezeigt, dass er körperlich nicht in der Lage gewesen sei, beim Auf- und Entladen der Wagen mitzuwirken. Er habe gegenüber verschiedenen Beschäftigten des Beklagten geäußert, dass er sich überfordert fühle und die im Unternehmen an Kraftfahrer gestellten Anforderungen schlichtweg nicht erfüllen könne. Dies sei auch in den Fahrtrainings deutlich geworden, wobei auch beim zweiten Training sei keine deutliche Minderung seiner Schwierigkeiten eingetreten sei. Auch mit anderen Aufgaben habe er sich schwer getan, etwa der Bedienung des Warencanners und dem Ausfüllen des Tourenrapports. Dies habe beim Beklagten zu der Erkenntnis geführt, dass eine dauerhafte Beschäftigung des Klägers nicht in Betracht komme. Vor diesem Hintergrund habe Herr gegenüber dem Kläger am 22.02.2017 die Erprobung für gescheitert erklärt.

Der Beklagte ist der Auffassung, dass ein Arbeitsverhältnis nicht begründet worden sei. Vielmehr sei die Beschäftigung des Klägers im Rahmen eines nicht vergütungspflichtigen Einfühlungsverhältnisses erfolgt. Der Beklagte habe an den Kläger den Betrag in Höhe von € 195,- als „Aufwandsentschädigung“ für die Kennenlernphase gezahlt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

Die zulässige Klage ist ganz überwiegend begründet. Der Kläger hat Anspruch auf die geltend gemachte Arbeitsvergütung sowie den geltend gemachten Verzugsschaden. Nur soweit er zu viel Zinsen forderte, war die Klage abzuweisen.

1. Der Kläger hat Anspruch auf Vergütung in Höhe von € 825,- netto.

a) Zwischen den Parteien ist ein entgeltpflichtiges Arbeitsverhältnis begründet worden. Soweit der Beklagte geltend macht, dass zwischen den Parteien ein sogenanntes Einfühlungsverhältnis begründet worden sei, vermag die erkennende Kammer dem nicht zu folgen.

aa) Anerkannt ist, dass die Vereinbarung eines sogenannten Einfühlungsverhältnisses ohne Vergütungsanspruch und ohne Arbeitspflicht des potenziellen Arbeitnehmers kraft der Vertragsfreiheit grundsätzlich zulässig ist (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 25.04.2007, AZ: 3 10 Sa 329/05, juris Rd.-Nr. 25). Dabei ist unter einem Einfühlungsverhältnis ein loses Rechtsverhältnis eigener Art, welches sich von einem Arbeitsverhältnis - insbesondere auch von einem Probearbeitsverhältnis - dadurch unterscheidet, dass der in den Betrieb aufgenommene potenzielle Arbeitnehmer während der Einfühlungsphase keine Pflichten übernimmt, insbesondere keine Arbeitspflicht, da er nicht dem Direktions- oder Weisungsrecht des potenziellen Arbeitgebers unterliegt (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 25.04.2007, a.a.O.), sondern lediglich dem Hausrecht des Betriebsinhabers untersteht. Zweck eines sogenannten Einfühlungsverhältnisses ist es im Allgemeinen, die Voraussetzungen der Zusammenarbeit für das potenzielle spätere Arbeitsverhältnis zu klären, also insbesondere dem künftigen Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, die betrieblichen Gegebenheiten kennenzulernen (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 05.08.2015 AZ: 7 Sa 170/15, Juris, Rd.-Nr. 53).

Um der Gefahr der Umgehung des Arbeitsrechts zu begegnen, dürfen Einfühlungsverhältnisse nur für kurze Zeit, in der Regel nicht länger als eine Woche andauern (vgl. ErfK/Preis, 17. Aufl. 2017, § 611 BGB, Rd.-Nr. 159).

Für den - lediglich in besonders gelagerten Fällen anzunehmenden - Sonderfall des Einfühlungsverhältnisses trägt regelmäßig derjenige, der sich auf ihn beruft, die Beweislast. Werden die Hauptleistungspflichten eines Arbeitsvertrages

(Arbeitsleistung und Vergütung) schon konkretisiert, obliegt es dem Anbietenden, seinen vom Regelfall des Arbeitsvertragsangebots abweichenden Willen des Angebots einer bloßen nichtvergüteten Kennenlernphase unzweideutig auszudrücken, sowie ein solches Handeln - und damit die Ausnahme - darzulegen und ggf. zu beweisen (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 05.08.2015 a.a.O., Rd.-Nr. 54).

- bb) In Ansehung dieser Grundsätze haben die Parteien kein sogenanntes Einfühlungsverhältnis ohne Vergütungspflicht, sondern spätestens mit der Aufnahme der Beschäftigung durch den Kläger im Betrieb des Beklagten ein vergütungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründet.

Schon unter Zugrundelegung des Vortrags des Beklagten ergibt sich nicht, dass der Sonderfall eines sogenannten Einfühlungsverhältnisses vorlag. Zwar ließ der Beklagte schriftsätzlich noch vorgetragen, dass der Kläger während der „Erprobungsphase“ einen im Unternehmen des Beklagten beschäftigten Kraftfahrer auf dessen Fahrten begleiten sollte und er sich an den grundsätzlich von diesem Fahrer ausgeführten Arbeiten lediglich beteiligen sollte (Schriftsatz vom 21.08.2017, Seite 2). Im Kammertermin am 21.09.2017 räumte die Beklagtenvertreterin indes ein, dass der Kläger in der zweiten und dritten Woche seiner Tätigkeit einen Lastkraftwagen überwiegend selbst führte, wenn auch der Sohn des Beklagten immer wieder habe eingreifen müssen. Infolgedessen ging die Kammer davon aus, dass der Kläger in nicht unerheblichem Umfang selbst gefahren ist und dies über einen Zeitraum von einer Arbeitswoche hinaus, nachdem er zuvor bereits eine Woche bei einem anderen Arbeitnehmer mitgefahren war. Darüber hinaus erklärte die Beklagtenvertreterin im Kammertermin zur Begründung der langen Dauer der behaupteten Einfühlung, dass der Beklagte noch die Hoffnung gehabt habe, dass der Kläger seine anfänglichen Schwierigkeiten überwinde und dazulerne. Zu einer Beendigung der Beschäftigung habe er sich erst entschieden, nachdem erkennbar gewesen sei, dass der Kläger den Anforderungen der Tätigkeit dauerhaft nicht gerecht werde. Vor diesem Hintergrund dieses Vortrags ging die Kammer davon aus, dass Sinn und Zweck der Beschäftigung des Klägers wesentlich auch darin bestand, dem Beklagten die Gelegenheit geben sollte, den Kläger in seinem Interesse zu erproben.

Der Annahme eines bloßen Einfühlungsverhältnisses steht im vorliegenden Fall die Dauer, während derer der Kläger beim Beklagten tatsächlich beschäftigt wurde, klar entgegen. Der Beschäftigungszeitraum erstreckte sich vom 06.02.2017 bis zum 22.02.2017, wobei zu beachten ist, dass der Kläger von montags bis samstags tätig

war. Insgesamt fielen in den relevanten Zeitraum 15 Tage, an denen der Kläger beim Beklagten beschäftigt war. Diese Dauer übersteigt aus Sicht der Kammer bei Weitem den zeitlich zulässigen Zeitrahmen eines vergütungsfreien Einfühlungsverhältnisses.

Angemerkt sei, dass wohl auch der Beklagte selbst zunächst von einem vergütungspflichtigen Arbeitsverhältnis ausging. Dies ergibt sich aus dem Umstand, dass dem Kläger nach Beendigung der Beschäftigung eine Arbeitsbescheinigung nach § 312 SGB III zur Vorlage bei der Bundesagentur für Arbeit, in der Angaben zum Arbeitsentgelt gemacht wurden, ausgestellt wurde. Gesetzlich trifft nur den Arbeitgeber die Pflicht zur Ausstellung einer derartigen Bescheinigung. Zudem wurde bei der Überweisung an den Kläger angegeben, dass es sich bei dem Betrag um „Lohn 2/17“ handele.

- b) Der Beklagte ist zur Vergütung der Leistung des Klägers verpflichtet. Von einer Vergütungspflicht wäre selbst dann auszugehen, wenn - wie von dem Beklagten behauptet - eine Einigung über die Vergütungshöhe vor Aufnahme der Tätigkeit des Klägers nicht erfolgt sein sollte. In diesem Fall ergäbe sich die Vergütungspflicht aus § 612 Abs. 1 BGB, da die Leistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten war. Aus § 612 Abs. 2 BGB folgt, dass die übliche Vergütung heranzuziehen ist.

Die Kammer ging davon aus, dass ein Entgelt in Höhe von € 1.800,-- netto eine übliche Vergütung zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses beim Beklagten darstellt. Es erscheint sachgerecht, diese Vergütung der Berechnung des Anspruchs des Klägers zugrunde zu legen. Ausgehend von 24 Werktagen im Februar 2017 und einer Nettovergütung von € 1.800,-- monatlich ergibt sich ein Anspruch in Höhe von € 75,-- pro Beschäftigungstag. Bei Zugrundelegung von 15 Beschäftigungstagen ergibt sich ein Betrag von € 1.125,-- und nach Abzug der geleisteten € 195,-- ein Betrag von € 930,--. Der Kläger hat indes für den gesamten Zeitraum weniger geltend gemacht. Da das Gericht nicht mehr zusprechen darf als beantragt (§ 308 ZPO), war der Beklagte zur Zahlung € 825,-- zu verurteilen.

2. Zinsen waren dem Kläger erst zuzusprechen ab dem Zeitpunkt, in dem der Beklagte in Verzug geriet, d.h. ab dem 02.03.2017 (§§ 614, 286, 288 BGB).

Hinsichtlich der zu viel geforderten Zinsen war die Klage in der Konsequenz abzuweisen.

3. Der Anspruch auf Verzugsschaden ergibt sich aus § 288 Abs. V Satz 1 BGB.

II.

Der Beklagte hat als ganz überwiegend unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, § 91 Abs. I ZPO.

III.

Der Rechtsmittelstreit wurde gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 3 ZPO festgesetzt.

IV.

Die Berufung war nicht zuzulassen. Es liegt keiner der in § 64 Abs. III ArbGG enthaltenen Zulassungsgründe vor. Die Statthaftigkeit der Berufung nach dem Gesetz bleibt davon unberührt.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann d. Bekl. Berufung einlegen.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem unterlegen ist, hängt die Zulässigkeit der Berufung davon ab, dass der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt.

Die Einlegung der Berufung hat binnen eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Freiburg -, Habsburgerstr. 103, 79104 Freiburg i. Br. zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten. Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, binnen zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen.

2. Im Übrigen ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

D. Vorsitzende:
Dr. Darsow-Faller



Ausgefertigt
Freiburg, den 13.10.2017

Volpe
Urteilsbeamtin/er der Geschäftsstelle