

Aktenzeichen:
5 Ca 337/20



Verkündet am:
05.11.2020

Abschrift

Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT LUDWIGSHAFEN AM RHEIN

- AUSWÄRTIGE KAMMERN LANDAU IN DER PFALZ -

IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

Mdt. Z. k. Rückseite	Wiedervorlage	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Ludwigshafen		
16. NOV. 2020		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r: DGB Rechtsschutz GmbH, handelnd durch
Rechtsschutzsekretärin Tatjana Dette, Ludwigsplatz
1, 67059 Ludwigshafen

gegen

- Beklagter -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Ludwigshafen am Rhein - Auswärtige Kammern Landau in der Pfalz - auf die mündliche Verhandlung vom 5. November 2020 durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter ... und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, für den Abrechnungszeitraum Januar 2020 an den Kläger 2.900,58 EUR brutto zuzüglich Die Beklagte wird verurteilt, für den Abrechnungszeitraum November 2019 an den Kläger 2.207,27 EUR brutto zuzüglich Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 16.12.2019 zu bezahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, für den Abrechnungszeitraum Dezember 2019 an den Kläger 2.567,18 EUR brutto zuzüglich Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 16.01.2020 zu bezahlen.
3. Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 16.02.2020 zu bezahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, für den Abrechnungszeitraum Februar 2020 an den Kläger 2.900,58 EUR brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 16.03.2020 zu bezahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, für den Abrechnungszeitraum März 2020 an den Kläger 1.450,29 EUR brutto zuzüglich Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.04.2020 zu bezahlen.
6. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Urlaubsabgeltung in Höhe von 1.867,04 EUR brutto zuzüglich Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.04.2020 zu bezahlen.
7. Die Beklagte wird verurteilt, Lohnabrechnungen für die Monate November 2019, Dezember 2019, Januar 2020, Februar 2020 und März 2020 zu erteilen.
8. Die Kosten des Rechtsstreites werden der Beklagten auferlegt.
9. Der Streitwert wird auf 14.893,00 EUR festgesetzt.
10. Die Berufung gemäß § 64 Abs. 2 a ArbGG wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Der Kläger war vom 01.08.2019 bis zum 15.03.2020 bei der Beklagten als Kraftfahrer beschäftigt. Der Kläger hat sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten selbst gekündigt.

In dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 31.07.2019 (vgl. Blatt 5 bis 9 der Akte) hatten die Parteien eine wöchentliche Arbeitszeit vom 40 Stunden vereinbart. Der Stundenlohn betrug 16,67 EUR brutto und bezog sich nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen auf die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 3 des Arbeitsvertrages. Auf den Arbeitsvertrag im Übrigen wird verwiesen.

Die Beklagte hat dem Kläger in den Monaten ab November 2019 kaum noch Arbeit zugewiesen, dabei war der Kläger arbeitswillig und arbeitsfähig und hat seine Arbeitskraft entsprechend auch angeboten. Trotzdem hat die Beklagte den Kläger nur noch wenige Stunden pro Monat eingesetzt. Auch wurden keine Lohnabrechnungen ab November 2019 mehr erteilt.

Wegen der von dem Kläger in den Monaten November 2019 bis März 2020 gearbeiteten Stunden sowie der sich hieraus ergebenden Vergütungsdifferenz wird auf die (insoweit unstrittige) Darstellung des Klägers in der Klageschrift verwiesen.

Während der Beschäftigungsdauer hat der Kläger keinen Tag Urlaub genommen.

Der Kläger trägt im Wesentlichen vor:

Er habe seine Ansprüche gegenüber der Beklagten (unstrittig) u. a. mit Schreiben vom 13.02.2020 geltend gemacht.

Zu keinem Zeitpunkt habe er mit der Beklagten auch nur irgendwie vereinbart, dass er weniger Entgelt bekomme, falls weniger Arbeit vorhanden sei. Er habe zu keinem Zeitpunkt gebeten, das Unternehmerrisiko auf sich zu nehmen. Vielmehr habe er regelmäßig nachgefragt, wie es mit den fehlenden Stunden aussehe. Herr B. habe dem Kläger dann mitgeteilt, "man habe im Moment wenig Aufträge". Die Auflistung der täglichen Arbeitszeit in den Dokumentationslisten habe er auf Anweisung von Herrn B. gefertigt. Dieser habe erklärt, er würde das für die Buchhaltung benötigen. Ab November 2019 habe die Beklagte die Zeiten fehlender Arbeit einfach beim Kläger abgezogen und nur die tatsächlich gearbeiteten Stunden vergütet.

Die Beklagte habe auch den ihm zustehenden Urlaub nicht abgegolten. Von den arbeitsvertraglich 24 Tagen Urlaub habe er keinen Tag genommen, so dass anteilig für 7 Monate der Urlaub auszubezahlen sei.

Der Kläger beantragt:

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, für den Abrechnungszeitraum November 2019 an den Kläger 2.207,27 EUR brutto zuzüglich Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 16.12.2019 zu bezahlen.**
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, für den Abrechnungszeitraum Dezember 2019 an den Kläger 2.567,18 EUR brutto zuzüglich Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 16.01.2020 zu bezahlen.**
- 3. Die Beklagte wird verurteilt, für den Abrechnungszeitraum Januar 2020 an den Kläger 2.900,58 EUR brutto zuzüglich Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 16.02.2020 zu bezahlen.**
- 4. Die Beklagte wird verurteilt, für den Abrechnungszeitraum Februar 2020 an den Kläger 2.900,58 EUR brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 16.03.2020 zu bezahlen.**

5. Die Beklagte wird verurteilt, für den Abrechnungszeitraum März 2020 an den Kläger 1.450,29 EUR brutto zuzüglich Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.04.2020 zu bezahlen.
6. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Urlaubsabgeltung in Höhe von 1.867,04 EUR brutto zuzüglich Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.04.2020 zu bezahlen.
7. Die Beklagte wird verurteilt, Lohnabrechnungen für die Monate November 2019, Dezember 2019, Januar 2020, Februar 2020 und März 2020 zu erteilen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt im Wesentlichen vor:

Unstreitig sei in dem Arbeitsvertrag vom 31.07.2019 ursprünglich ein Stundenlohn in Höhe von 16,67 EUR brutto bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche vereinbart worden. Tatsächlich seien jedoch beide Parteien davon ausgegangen, dass der Kläger nur die Arbeitsstunden entlohnt bekomme, die er auch tatsächlich für die Beklagte gearbeitet habe. Aus welchem Grund hätte der Kläger sonst seine tägliche Arbeitszeit in den vorgelegten Dokumentationslisten nachweisen sollen? Folgerichtig sei dann auch der Lohn entsprechend der tatsächlich geleisteten Stunden abgerechnet worden.

Mit der mit Schriftsatz des Klägers vom 20.10.2020 vorgelegten E-Mail vom 19.11.2019 mache der Kläger das Gehalt für den Monat Oktober 2019 für 146,26 Stunden geltend. Damit bestätige er den Vortrag der Beklagten, dass nur die tatsächlich geleisteten Stunden bezahlt hätten werden sollen. Wäre er nämlich davon ausgegangen, dass die Beklagte ihm ein Festgehalt in Höhe von monatlich 2.900,58

EUR schulde, hätte er auch genau diesen Betrag geltend gemacht und nicht verlangt, dass ihm das Gehalt für den Monat Oktober für geleistete 146,20 Stunden gezahlt werde.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Wegen der Verfahrensgeschichte wird insbesondere auf die Sitzungsniederschriften verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die zulässigerweise zu den Gerichten für Arbeitssachen erhobene Vergütungsdifferenzklage (verbunden mit dem Abrechnungsverlangen) hat insgesamt Erfolg. Die Beklagte schuldet dem Kläger für die dargestellten Abrechnungszeiträume seit November 2019 bis einschließlich zum Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses am 15.03.2020 die zwischen den Parteien im Ergebnis unstreitig gebliebene Vergütungsdifferenz.

Der entsprechende Anspruch des Klägers folgt aus dem Arbeitsvertrag vom 31.07.2019 i.v.m. § 615 Satz 1 BGB. In ihrem Arbeitsvertrag haben die Parteien unstreitig eine regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche und einen Stundenlohn in Höhe von 16,67 EUR brutto vereinbart, der sich nach den arbeitsvertraglichen Regelungen auf die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 3 des Arbeitsvertrages bezog.

Der von der Beklagten erhobene Einwand, beide Parteien seien davon ausgegangen, dass der Kläger nur die Arbeitsstunden entlohnt bekomme, die er auch tatsächlich für die Beklagte gearbeitet habe, war durch den Kläger ausdrücklich bestritten worden (und hätte schon deswegen durch die Beklagte vorsorglich unter Beweis gestellt werden sollen), blieb darüber hinaus aber in seiner tatsächlichen Darstellung völlig unbestimmt und enthält nicht viel mehr, als eine rechtlich unzutreffende Einschätzung der Rechtslage durch die Beklagte. Die Beklagte stellt trotz der eindeutigen arbeitsvertraglichen Vereinbarung sowie des ergänzenden Vortrages des Klägers, der gerade die von der Beklagten vermutete Annahme "beider Parteien" bestritten hat, in keiner Weise dar, auf welchen tatsächlichen Umständen ihre von den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien abweichende Vorstellung beruht.

Soweit die Beklagte hierzu - etwas hilflos - darauf verwiesen hat, dass der Kläger seine tatsächliche Arbeitsleistung dokumentiert und entsprechend für den Monat Oktober auch nur die Vergütung für diese tatsächlich geleistete Arbeitszeit verlangt habe, hat der Kläger zum einen darauf verwiesen, dass diese Dokumentation von dem Mitarbeiter der Beklagten B. verlangt worden sei. Zudem ist es durchaus branchenüblich, dass die tatsächliche Arbeitszeit dokumentiert wird, da zum einen die Einhaltung der Lenk- und Arbeitszeiten zu dokumentieren ist und im Weiteren die geleistete Arbeitszeit regelmäßig gegenüber dem Kunden auch fakturiert wird. Damit ist aber keine wie immer geartete Willenserklärung des Arbeitnehmers und schon gar kein Verzicht auf etwaige Annahmeverzugsansprüche verbunden; es ist deswegen rechtlich auch unerheblich, ob der Kläger möglicherweise bei der Geltendmachung seiner Ansprüche im Monat Oktober 2019 rechtsirrig davon ausgegangen ist, dass ihm nur ein Vergütungsanspruch für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zustehe.

Entsprechend hat der Kläger einen Vergütungsanspruch aus § 615 BGB. Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitnehmer für die in Folge des Annahmeverzuges des Arbeitgebers nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein.

Der Abrechnungsanspruch des Klägers folgt aus § 108 Abs. 1 GewO.

Eine nähere Auseinandersetzung mit der Frage, ob der Kläger seine Ansprüche gegenüber der Beklagten geltend gemacht hat, war - nachdem dies im Wesentlichen zwischen den Parteien unstreitig blieb - nicht angezeigt; nur ergänzend wird deswegen festgestellt, dass die Verfallsklausel aus § 16 des Arbeitsvertrages der Parteien ohnehin unwirksam ist, weil diese etwa Ansprüche wegen des Mindestlohnes nicht ausschließt und damit insgesamt zu weit gefasst ist.

Der Klage war insgesamt stattzugeben.

Die Kosten des Rechtsstreites waren gemäß § 91 ZPO der Beklagten aufzuerlegen.

Der Streitwert folgt in der Höhe der Klageforderung.

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.

Die Berufung muss

innerhalb einer Frist von einem Monat

beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments (§ 46 c Arbeitsgerichtsgesetz, Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach) eingelegt werden.

Sie ist

innerhalb einer Frist von zwei Monaten

schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet bzw. signiert sein.

Sie können auch in Verfahren für deren Mitglieder von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung, eines Zusammenschlusses oder einer Rechtsschutzorganisation solcher Verbände nach näherer Maßgabe des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG unterzeichnet bzw. signiert werden.

Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.

Hinweis:

Bei Einreichung in schriftlicher Form werden von der Berufungsbegründungsschrift zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

