



Verkündet am:
15.01.2020

Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT LUDWIGSHAFEN AM RHEIN

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r: DGB Rechtsschutz GmbH Büro Ludwigshafen,

gegen

- Beklagte -

hat die 4. Kam,mer des Arbeitsgerichts Ludwigshafen am Rhein auf die mündliche Verhandlung vom 15. Januar 2020 für Recht erkannt:

1. Das Versäumnisurteil vom 02.08.2019 wird teilweise mit der Maßgabe aufrechterhalten, dass die Beklagte verurteilt wird, an den Kläger

1. **70,91 EUR brutto nebst Zinsen hieräus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der europäischen Zentralbank seit dem 16.05.2019 zu bezahlen**
 2. **313,64 EUR netto zu bezahlen.**
- II. **Im Übrigen wird das Versäumnisurteil vom 02.08.2019 aufgehoben und die Klage abgewiesen.**
 - III. **Von den Kosten des Verfahrens trägt der Kläger 40 % und die Beklagte 60 %, mit Ausnahme der Kosten der Säumnis, die die Beklagte trägt.**
 - IV. **Der Streitwert wird auf 665,80 EUR festgesetzt.**
 - V. **Die Berufung wird nicht zugelassen.**

1.

Die Parteien streiten über Ansprüche des Klägers auf Annahmeverzugslohn und von der Beklagten einbehaltene Vertragsstrafe und Bearbeitungsgebühr.

Zwischen den Parteien bestand ein Arbeitsverhältnis, dem ein schriftlicher Arbeitsvertrag vom 17. August 2018 zu Grunde lag (Bl. 19 ff. d. A.), In § 1 Ziffer 1 dieses Vertrags heißt es auszugsweise:

Er [der Mitarbeiter] wird in der Regel auswärts an wechselnden Einsatzstellen bei wechselnden Kunden, sowie bei Bedarf auch in eigenen Unternehmen eingesetzt.., Zwischen den Parteien bestehe Einigkeit, dass die stete Bereitschaft zur Tätigkeit an wechselnden Einsatzstellen Voraussetzung für dieses Arbeitsverhältnis ist. Einsatzgebiete sind die Bundesrepublik Deutschland und das benachbarte Ausland.

In § 2 des Arbeitsvertrags ist die Anwendung der zwischen IGZ und DGB abgeschlossenen Tarifverträge für die Zeitarbeitsbranche vereinbart. § 5 des Arbeitsvertrags sieht eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe E2 dieses Tarifwerks, einen (tarifvertraglichen) Stundenlohn von 10,13 EUR und eine "freiwillige übertarifliche Zulage für den ersten produktiven Einsatz" von 2,37 EUR pro Stunde vor. Für

die Arbeitszeit wird auf § 3 12 des Manteltarifvertrags IGZ / DGB verwiesen. Hiernach gilt eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden; die Monatsstunden richten sich nach der Zahl der Arbeitstage des jeweiligen Monats. Beim Kundeneinsatz richtet sich die Arbeitszeit nach dem Entleihbetrieb.

§ 10 des Arbeitsvertrags "Vertragsstrafe" lautet wie folgt:

1. Es wird vereinbart, dass der Arbeitnehmer der Arbeitgeberin eine Vertragsstrafe, welche auf maximal ein Bruttomonatslohn je Verstoß begrenzt ist, für folgende Fälle schuldet
 - er die Arbeit im Laufe des Arbeitsverhältnisses nicht aufnimmt
 - er vorübergehend die Arbeit verweigert
 - er das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist auflöst
 - er durch schwerwiegende Verstöße wie Diebstahl, Betrug, Unterschlagung und andere Vermögensdelikte zum Nachteil des Arbeitgebers, oder des Entleihers, sowie Seelidigung und /oder tätlichen Angriff den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung veranlasst
 - er unentschuldigt fehlt
2. als Vertragsstrafe wird vereinbart
 - für den Fall von Vertragsverletzungen unter Fortführung des Arbeitsverhältnisses ein Bruttotagesentgelt für jeden Tag der Zuwiderhandlung
 - für den Fall der Veranlassung des Arbeitgebers zur außerordentlichen Kündigung, sowie der nicht fristgerechten Kündigung durch den Arbeitnehmer (ausgenommen einer Kündigung aus wichtigem Grund lt BGB § 626), ein Bruttotagesentgelt multipliziert mit der Anzahl der Tage bis zum Ablauf der maßgeblichen Kündigungsfrist.

Das Arbeitsverhältnis begann am 20. August 2018. Vom 13. September 2018 bis 25. Januar 2019 war der Kläger durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Am 25. Januar 2019 (Freitag) teilte der Kläger mit, er könne ab 29. Januar 2019 (Dienstag)

die Arbeit wieder aufnehmen. Zwischen den Parteien wurden WhatsApp-Nachrichten ausgetauscht (vgl. Bl. 95 f. d. A.). Am 25.01.2019 suchte der Kläger morgens den Einsatzort auf, an dem er zuletzt (im September 2018) von der Beklagten eingesetzt worden war. Die dortige Tätigkeit war nicht mehr vorhanden. Die Parteien tauschten weitere WhatsApp-Nachrichten aus und telefonierten. Der Kläger verfasste unter dem 29. Januar 2019 ein Schreiben (Bl. 86 d. A.); in dem es unter anderem heißt

... dass ich aus familiären Gründen nicht nach München fahren kann... Ich kann eine Strecke von 30 bis 40 Kilometern zurücklegen, sodass ich abends zurückkehren kann nach Hause...

Die Beklagte zahlte für Januar 2019 keine Vergütung. In der Abrechnung für Januar 2019 (Bl. 18 d. A.) brachte die Beklagte eine Vertragsstrafe iHv. 283,64 EUR und eine "Bearbeitungsgebühr" von 30 EUR in Ansatz, in der Abrechnung für Februar 2019 (Bl. 17 d. A.) eine weitere Vertragsstrafe iHv. 70,91 EUR. Den Gesamtbetrag von 384,55 EUR (netto) zog die Beklagte von dem sich aus der Schlussabrechnung im Februar 2019 (Auflösung des Arbeitszeitkontos, Urlaubsabgeltung etc.) ergebenden Nettobetrag ab.

Der Kläger macht mit der vorliegenden Klage Annahmeverzugslohn für den 29. bis 31. Januar 2019 auf der Grundlage der bei seinem letzten Einsatz geltenden Arbeitszeit (7,5 Stunden) und Stundenvergütung (12,50 EUR brutto) geltend. Weiter verlangt er die Auszahlung des als Vertragsstrafe bzw. Bearbeitungsgebühr einbehaltenen Betrages.

Die Beklagte wendet ein, zu keinen weiteren Zahlungen verpflichtet zu sein. Der Kläger sei - was er nicht bestreitet - schon ab 28. Januar 2019 wieder arbeitsfähig gewesen. Man habe am 25. Januar 2019 versucht ihn zu erreichen, um ihm "neue Einsatzdaten" mitzuteilen. Auch am 28. Januar habe man versucht, den Kläger zu erreichen und ihm schließlich um 15.24 Uhr eine WhatsApp-Nachricht ("Würden Sie auch Montage machen?") geschickt. Arbeitsvertraglich sei der Kläger zu

deutschlandweiten Einsätzen verpflichtet gewesen, er habe aber wohl nur seine Rechte aus dem Arbeitsverhältnis, wie die Entgeltfortzahlung, wahrnehmen wollen. Der Annahmeverzugslohnanspruch sei falsch berechnet. Nach dem Arbeitsvertrag und dem in Bezug genommenen Tarifvertrag gelten ohne Kundeeinsatz eine Arbeitszeit von 7 Stunden täglich und ein tariflicher Stundenlohn von 10,13 EUR, also 70,91 EUR pro Tag. Auf dieser Grundlage habe sie auch die wegen Arbeitsverweigerung geschuldete Vertragsstrafe berechnet. Die Bearbeitungsgebühr sei wegen Lohnkorrektur auf Verschulden des Klägers verrechnet worden.

Im Termin zur Güteverhandlung am 2. August 2019 wurde auf Antrag des Klägers ein Versäumnisurteil erlassen, mit dem der Klage in vollem Umfang stattgegeben wurde. Auf den Inhalt des Versäumnisurteils wird verwiesen (Bl. 54 f. d. A.). Das Versäumnisurteil vom 2. August 2019 wurde der Beklagten am 8. August 2019 zugestellt. Mit Schriftsatz vom 8. August 2019, beim Arbeitsgericht Ludwigshafen am selben Tag eingegangen, legte die Beklagte Einspruch gegen das Versäumnisurteil ein.

Wegen des Vorbringens der Parteien wird auf die zur Akte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

II.

Die zulässige Klage ist teilweise begründet.

1. Aufgrund des Einspruchs der Beklagten vom 8. August 2019 gegen das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Ludwigshafen vom 2. August 2019 ist der Prozess in die Lage vor ihrer Säumnis zurückversetzt worden (§§ 46 Abs. 2 ArbGG, 342 ZPO); der Einspruch ist statthaft, sowie form- und fristgemäß iSd. § 59 ArbGG eingelegt worden.

2. Dem Kläger steht der geltend gemachte Anspruch auf Annahmeverzugslohn teilweise, iHv 79,10 EUR brutto zu. Die Beklagte war berechtigt, eine Vertragsstrafe iHv 79,10 EUR netto in Abzug zu bringen. Eine Grundlage für die weitergehende Vertragsstrafe und die Erhebung einer "Bearbeitungsgebühr" bestehen nicht.

a) Dem Kläger steht für den 29.01.2020 nach § 615 BGB iVm. § 611 a Abs. 2 BGB ein Anspruch auf Annahmeverzugslohn iHv. 79,10 EUR brutto zu. Für die Folgetage (30. und 31.01.2019) kann er keinen Annahmeverzugslohn mehr verlangen.

aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt ausgehend von den Vorschriften des allgemeinen Schuldrechts in Verbindung mit § 614 BGB im Arbeitsrecht der Grundsatz "ohne Arbeit kein Lohn". Soweit der Arbeitnehmer - wie hier - Vergütung für Zeiten verlangt, in denen er nach eigenem Vorbringen nicht gearbeitet hat, hat er darzulegen und ihm Bestreitensfall zu beweisen, dass einer der Tatbestände vorgelegen hat, der eine Vergütungspflicht ohne Arbeit regelt (zB § 1 BUrlG, §§ 615, 616 Satz 1 BGB, § 2 Abs. 1, § 3 Abs. 1 EFZG, § 37 Abs. 2 BetrVG) hat. Der Kläger stützt den Anspruch auf weitere 281,23 EUR brutto für den 29. bis 31. Januar 2019 auf den Gesichtspunkt des Annahmeverzugs.

Nach § 293 BGB kommt der Arbeitgeber in Annahmeverzug, wenn er im erfüllbaren Arbeitsverhältnis die ihm angebotene Leistung nicht annimmt. Im unstreitig bestehenden Arbeitsverhältnis muss der Arbeitnehmer die Leistung tatsächlich anbieten, § 294 BGB. Ein wörtliches Angebot (§ 295 BGB) genügt (nur), wenn der Arbeitgeber ihm erklärt hat, er werde die Leistung nicht annehmen oder sei nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer in einem die tatsächliche Heranziehung übersteigenden Umfang zu beschäftigen (BAG 21. Oktober 2015 - 5 AZR 843/14 - Rn. 19). Dabei ist die Arbeitsleistung so anzubieten, wie sie zu bewirken ist, also am rechten Ort, zur rechten Zeit und in der rechten Art und Weise entsprechend

den vertraglichen Vereinbarungen bzw. deren Konkretisierung kraft Weisung nach § 106 Satz 1 GewO (BAG 28. Juni 2017:.... 5 AZR 263/16- Rn. 21).

Da hiernach die konkret zu leistende Arbeit in der Regel vom Arbeitgeber durch Weisungen z) bestimmen ist, genügt der Arbeitnehmer seiner Darlegungslast, indem er vorträgt, er habe sich zur rechten Zeit am rechten Ort bereitgehalten, um Arbeitsanweisungen des Arbeitgebers zu befolgen. Die Darlegungslast ist unter Berücksichtigung des konkreten Arbeitsverhältnisses zu bestimmen. Im Regelfall muss der Arbeitnehmer vortragen, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet bzw. - bei Nichtarbeit" sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereitgehalten hat (BAG 16. Mai 2012-5.AZR 347/11- Rn. 27; 18. April 2012 - 5 AZR 248/11- Rn. 14). Auf diesen Vortrag muss der Arbeitgeber im Rahmen einer gestuften Darlegungslast substantiiert erwidern.

bb) Diesen Anforderungen ist der Kläger für den 29. Januar 2019 gerecht geworden. Auch wenn zu unterstellen ist, dass der Kläger bereits am 28. Januar 2019 wieder arbeitsfähig war, hat er von Anfang die Arbeitsleistung (Gedenfalls) ab dem 29. Januar 2019 angeboten. Die Beklagte hat weder substantiiert vorgetragen, dass und welche Tätigkeit sie dem Kläger ab dem 28. Januar 2019 zuweisen wollte, noch welche konkrete Tätigkeit ihm ab dem 29. Januar 2019 zugewiesen wurde oder werden sollte. Wann wer versucht hat, den Kläger zu erreichen und welche "neuen Einsatzdaten" mitgeteilt werden sollten, wird - trotz entsprechender Auflage - nicht konkretisiert. Darüber hinaus wäre es - wie am 28. Januar 2019 dann auch geschehen - möglich gewesen mit dem Kläger über WhatsApp in Kontakt zu treten, wie dies auch offensichtlich zuvor bereits geschehen war. Die WhatsApp-Nachricht der .Beklagten vom 28. Januar 2019 enthält keine "neuen Einsatzdaten", sondern die allgemeine Anfrage, ob der Kläger auch ".Montage machen" würde. Vor diesem Hintergrund gab es für den 29. Januar 2019 keine konkrete Ausübung des Direktionsrechts dahingehend, wo und wann der Kläger welche Tätigkeit aufnehmen sollte. Indem der Kläger seine Arbeitsleistung an der zuletzt zugewiesenen Einsatzstelle anbot, befolgte er die ihm zuletzt erteilte konkrete

Anweisung. Er hat sich damit - mangels neuer Arbeitszuweisung - zur rechten Zeit am rechten Ort bereitgehalten, um Arbeitsanweisungen des Arbeitsgebers zu befolgen.

Damit steht ihm für den 29. Januar 2019 ein Anspruch auf Annahmeverzugslohn zu. Dieser berechnet sich nach der Beendigung des Kundeneinsatzes aber nicht unter Zugrundelegung der dort (zuletzt) geltenden Arbeitszeit. Ebenso kann der Kläger nicht die arbeitsvertraglich vereinbarte Zulage für "produktive Einsätze" verlangen. Zugrunde zu legen ist die tarifliche Arbeitszeit von sieben Stunden täglich und der tarifliche (Grund-)Lohn von 10,13 EUR brutto pro Stunde. Damit ergibt sich der zugesprochene Anspruch von 70,91 EUR brutto.

cc) Im Übrigen - für den 30. und 31. Januar 2019 steht dem Kläger kein Anspruch auf Annahmeverzugslohn mehr zu. Mit dem Schreiben vom 29. Januar 2019 hat er mitgeteilt, dass er nur Einsätze im Umkreis von 30 bis 40 Kilometern von seinem Wohnort ausführen "könne". Damit liegt kein ordnungsgemäßes Angebot der Arbeitsleistung mehr vor, denn vertraglich hatte sich der Kläger ausdrücklich zur Arbeitsleistung "auswärts an wechselnden Einsatzstellen bei wechselnden Kunden, sowie bei Bedarf auch in ... Unternehmen [der Beklagten, in 53359 Rheinbach] bereit erklärt. Als Einsatzgebiet wurde die Bundesrepublik Deutschland und sogar das "benachbarte Ausland" definiert.

b) Die Beklagte war nach § 10 des Arbeitsvertrags berechtigt, wegen des unentschuldigten Fehlens des Klägers am 28. Januar 2019 eine Vertragsstrafe von einem Bruttotagesentgelt, d.h. 70,91 EUR (netto) in Abzug zu bringen. Der darüber hinausgehende Abzug von weiteren 212,73 EUR Vertragsstrafe im Januar 2019 (für den 29. bis 31. Januar 2019) und von 70,91 EUR Vertragsstrafe im Februar 2019 (für den 1. Februar 2019) lässt sich hingegen nicht auf § 10 des Arbeitsvertrags stützen.

aa) Die Vertragsstrafenklausel in § 10 des Arbeitsvertrages ist an den Maßstäben der §§ 305 ff. BGB zu messen. Nach seiner Gestaltung handelt es sich bei dem Arbeitsvertrag um allgemeine Geschäftsbedingungen. Die Unwirksamkeit einer Vertragsstrafenregelung kann sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur aus einem Verstoß gegen § 307 BGB ergeben (vgl. BAG 17. März 2016 - 8 AZR 665/14 - Rn. 11).

bb) Die Regelung ist jedenfalls hinsichtlich § 10 Ziffer 1 5. Alternative iVm. Ziffer 2.1. Alternative wirksam und benachteiligt den Arbeitnehmer nicht unangemessen. Hiernach kann für jeden Tag des unentschuldigten Fehlens, eine Vertragsverletzung unter Fortführung des Arbeitsverhältnisses, eine Vertragsstrafe von einem Bruttotagesentgelt/verlangt werden.

Ob die Regelungen zur Vertragsstrafe im Zusammenhang mit Kündigungen (§ 10 Ziffer 1 3. und 4. Alternative iVm. Ziffer 2 2 Alternative) möglicherweise wegen Intransparenz oder Übersicherung des Verwenders unwirksam sein könnten, kann dahinstehen. Gegenstand einer Inhaltskontrolle sind jeweils verschiedene, ggf. nur formal verbundene AGB-Bestimmungen. Deshalb können inhaltlich zu trennende Bestimmungen nach Anwendung des sog. Blue-Pencil-Tests wirksam sein. Maßgeblich ist, ob die AGB insoweit mehrere sachliche Regelungen enthalten. Ist - nach Streichung der (ggf.) unwirksamen Bestandteile - die verbleibende Regelung weiterhin verständlich, bleibt sie bestehen' (BAG, 16. Mai 2012 - 5 AZR 251/11 - Rn. 37). Vorliegend sind die Regelungen zu den einzelnen eine. Vertragsstrafe auslösenden Sachverhalten jeweils trennbar. Dies gilt auch hinsichtlich der zu zahlenden Höhe der Vertragsstrafe, wobei § 10 Ziffer 2 2. Alternative sich hinreichend klar (nur) auf § 10 Ziffer 1 3. und 4. Alternative bezieht. Die Regelungen können unabhängig voneinander Bestand haben.

cc) Vorliegend hat der Kläger, obwohl er nicht bestreitet, dass seine Arbeitsunfähigkeit bereits am 25. Januar 2019 (freitags) endete, seine Arbeitsleitung erst am 29. Januar 2019 (dienstags) angeboten. Weshalb er dies am 28. Januar 2019

nicht t t. hat er weder erläutert noch entschuldigt. An diesem Tag lag somit unentschuldigtes Fehlen iSd. § 10 Ziffer 1 5. Alternative vor. Auf die konkrete Zuweisung einer Tätigkeit durch die Beklagte für diesen Tag kommt es an dieser Stelle nicht an, weil der Kläger von Anfang an zum Ausdruck gebracht hat, an diesem Tag für etwaige Arbeitsanweisungen nicht zur Verfügung zu stehen.

dd) Eine weitergehende Vertragsstrafe kann die Beklagte nicht verlangen. Am 29. Januar 2019 hat der Kläger nach obigen Ausführungen seine Arbeitsleistung ordnungsgemäß angeboten. Es lag keine Arbeitsverweigerung vor. Ab dem 29. Januar 2019 lag nach obigen Ausführungen zwar kein ordnungsgemäßes Angebot der Arbeitsleistung mehr vor, die Frage eines ordnungsgemäßen wörtlichen oder tatsächlichen Angebots als Voraussetzung für das Vorliegen von Annahmeverzug ist aber von der Frage der Berechtigung einer Vertragsstrafe nach § 10 des Arbeitsvertrags zu trennen. Die Kammer geht davon aus, dass Arbeitsverweigerung iSv. § 10 Ziffer 1 2 Alternative die Zuweisung einer konkreten Tätigkeit durch die Beklagte voraussetzt. Nur wenn dem Arbeitnehmer klar ist, wann er wo welche Tätigkeit aufnehmen bzw. ausüben soll, kann er diese Tätigkeit verweigern. Welche Tätigkeit die Beklagte dem Kläger ab welchem Zeitpunkt angeboten bzw. zugewiesen hat, hat sie - trotz entsprechender Auflage - nicht konkret dargelegt.

c) Schließlich war die Beklagte nicht berechtigt, eine "Bearbeitungsgebühr" in Höhe von 30 EUR in Abzug zu bringen. Bei einer solchen Bearbeitungsgebühr handelt es sich um pauschalierten Schadensersatz. Ob eine solche Pauschale wegen bestimmter durch den Arbeitnehmer verursachter zusätzlicher Aufwendungen zB bei der Abrechnung vereinbart werden kann, kann dahinstehen. Der Arbeitsvertrag enthält keine Regelungen zu vom Arbeitgeber in Ansatz zu bringenden "Bearbeitungsgebühren". Einen konkreten Schaden hat die Beklagte nicht dargetan oder beziffert.

3. Die Entscheidung über die Kosten beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG iVm. §§ 92 Abs. 1 und 344 ZPO.

4. Die Streitwertentscheidung beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG iVm. §§ 3, 5 ZPO.

5. Da keine der Parteien mit mehr als 600 EUR beschwert ist, ist die Berufung weder für den Kläger, noch für die Beklagte nach § 64 Abs. 2 b) ArbGG zulässig. Gründe für eine gesonderte Zulassung der Berufung lagen nicht vor.

Gegen diese Entscheidung ist kein Rechtsmittel gegeben