
Datum: 22.08.2018
Gericht: Arbeitsgericht Bielefeld
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Ca 2853/17
ECLI: ECLI:DE:ARBGBI:2018:0822.3CA2853.17.00

Schlagworte: Zulässigkeit und Begründetheit einer Nettolohnklage.

Tenor:

- **1.**
Die Klage wird abgewiesen.
- **2.**
Der Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.
- **3.**
Der Streitwert wird auf 9.980,17 EUR festgesetzt.

<u>Tatbestand</u>	1
Die Parteien streiten um Vergütungsansprüche für den Zeitraum von Januar 2014 bis Oktober 2017.	2
Die Klägerin ist bei dem Beklagten seit dem 01.12.2012 im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung als Nachtwache angestellt. Der Beklagte ist im Bereich der Pflege tätig. Er bietet insbesondere die Tagespflege, ambulante Pflegedienste, ambulante Wohnbetreuung, Kurzzeitpflege sowie die Betreuung von Hausgemeinschaften und Seniorenwohnen an.	3
Zuletzt maßgebliche vertragliche Grundlage der Beschäftigung der Klägerin war die „ <i>Änderung zum Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte</i> “ vom 19.09.2014 (nachfolgend: „Arbeitsvertrag“). Im Arbeitsvertrag lautet es auszugsweise:	4
„§ 3 Vergütung	5

Die Arbeitnehmerin erhält eine monatliche Vergütung (max. 450,00 €) nach Berechnung der geleisteten monatlichen Dienste. Die Vergütungen betragen: im Nachtbereitschaftsdienst 63,44 € zuzüglich Nachtzuschlag. Die Zuschläge betragen 25 % für die Zeit von 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr, an Feiertagen 40 %, Heiligabend 60 % und Silvester 80 % (für Heiligabend u. Silvester jeweils ab Dienstbeginn bis 0:00 h).

Die Vergütung ist jeweils zum achten Werktag des Folgemonats fällig und wird auf das von ihnen angegebene Konto überwiesen.

...

§ 8 Sonstiges

Die Bezüge im Minijob-Arbeitsverhältnis sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Es besteht jedoch die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Dies ist dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen.

...

§ 10 Formerfordernis

Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.

...

Auf den Arbeitsvertrag wird im Übrigen Bezug genommen (Bl. 50, 51 d. A.)

Die Klägerin erbrachte im streitgegenständlichen Zeitraum in unterschiedlicher Anzahl Dienste im Rahmen der Nachtschicht, d. h. regelmäßig im Zeitraum von 19:45 Uhr bis 6:45 Uhr des Folgetages. Die Erbringung ihrer Arbeitsleistung erfolgte dabei in einer Pflegeeinrichtung im Altkreis I.

Im Einzelnen erbrachte die Klägerin folgende Dienste:

Monat	Anzahl der Dienste (Tage)
Januar 2014	5
Februar 2014	5
März 2014	3
April 2014	4
Mai 2014	6
Juni 2014	5
Juli 2014	5

August 2014	4
September 2014	5
Oktober 2014	5
November 2014	5
Dezember 2014	9
Januar 2015	7
Februar 2015	6
März 2015	7
April 2015	5
Mai 2015	6
Juni 2015	6
Juli 2015	6
August 2015	6
September 2015	6
Oktober 2015	6
November 2015	6
Dezember 2015	6
Januar 2016	6
Februar 2016	6
März 2016	5
April 2016	6
Mai 2016	6
Juni 2016	6

Juli 2016	6
August 2016	6
September 2016	6
Oktober 2016	6
November 2016	6
Dezember 2016	6
Januar 2017	5
Februar 2017	5
März 2017	5
April 2017	5
Mai 2017	5
Juni 2017	5
Juli 2017	5
August 2017	4
September 2017	5
Oktober 2017	4

Der Beklagte vergütete die von der Klägerin geleisteten Dienste im Zeitraum von Januar 2014 bis März 2015 je Nachtschicht mit 76,42 EUR. Im Zeitraum von April 2015 bis Dezember 2016 zahlte der Beklagte für jeden Dienst 81,72 EUR. Ab Januar 2017 zahlte der Beklagte für jeden Nachtdienst Grundlohn in Höhe von 85,43 EUR sowie zusätzlich Nachtschichtzuschläge i.H.v. 18,81 EUR. Rein tatsächlich rechnete der Beklagte die Vergütungsansprüche der Klägerin netto ab. Die pauschale Versteuerung von 30 % erfolgte zusätzlich und ausschließlich über den Beklagten. 19

Die Klägerin ist der Auffassung, zwischen den Parteien bestünde eine Nettolohnvereinbarung. Weiterhin habe der Beklagte sie nicht ordnungsgemäß und ausreichend vor dem Hintergrund der jeweils zeitlich einschlägigen Pflegearbeitsbedingungenverordnung vergütet. Insoweit sei nunmehr in der Rechtsprechung des BAG anerkannt, dass Bereitschaftszeiten nicht mit einer geringeren Vergütung als normale Arbeitszeit belegt werden dürften. Selbst wenn man annehmen wollte, dass Zahlungsansprüche nach den Pflegearbeitsbedingungenverordnungen verfallen seien, so 20

müssten die Dienste der Klägerin, d.h. insbesondere auch die Bereitschaftszeiten, zumindest seit dem 01.01.2015 mit dem gesetzlichen Mindestlohn vergütet werden.

Mit Klageschrift vom 29.12.2017, dem Beklagten zugestellt am 06.01.2018, hat die Klägerin ursprünglich angekündigt, unter anderem zu beantragen, den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin einen pauschalen Verzugsschaden i.H.v. 1.520,00 EUR nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten seit Rechtshängigkeit zu zahlen. 21

Im Güetermin am 27.04.2018 hat das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass nicht unerhebliche Bedenken gegen den Nettoklageantrag vor dem Hintergrund der getroffenen Vereinbarung mit Blick auf die Begründetheit der Klage bestehen. Weiterhin hat das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass zur Schlüssigkeit der angekündigten Klageanträge von der Klägerin Tag genau darzulegen sei, an welchen konkreten Tagen sie gearbeitet habe und welche konkreten Arbeitstage sie mit der vorliegenden Klage geltend mache. 22

Mit Beschluss vom selben Tage hat es der Klägerin zusätzlich aufgegeben, hinsichtlich der einzelnen geltend gemachten Beträge Tag genau vorzutragen, an welchen Tagen die Klägerin in welchen Zeiten gearbeitet hat und inwieweit an diesen Tagen Pausen angefallen sind. Auf das Protokoll der öffentlichen Sitzung des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 27.04.2018 wird im Übrigen Bezug genommen (Bl. 62-64 d. A.) 23

Der Klägerin beantragt unter Klagerücknahme im Übrigen, 24

- 1. 226
den Beklagten zu verurteilen, an sie eine Nettovergütung in Höhe von 9.340,17 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 75,90 € seit dem 11.02.2014, aus 75,90 € seit dem 11.03.2014, aus 45,54 € seit dem 10.04.2014, aus 60,72 € seit dem 12.05.2014, aus 91,08 € seit dem 11.06.2014, aus 75,90 € seit dem 10.07.2014, aus 75,90 € seit dem 11.08.2014, aus 60,72 € seit dem 10.09.2014, aus 75,90 € seit dem 11.10.2014, aus 75,90 € seit dem 12.11.2014, aus 75,90 € seit dem 10.12.2014, aus 294,66 € seit dem 11.01.2015, aus 353,36 € seit dem 11.02.2015, aus 302,88 € seit dem 11.03.2015, aus 353,36 € seit dem 12.04.2015, aus 225,90 € seit dem 12.05.2015, aus 271,08 € seit dem 10.06.2015, aus 271,08 € seit dem 10.07.2015, aus 271,08 € seit dem 11.08.2015, aus 271,08 € seit dem 10.09.2015, aus 271,08 € seit dem 11.10.2015, aus 271,08 € seit dem 11.11.2015, aus 271,08 € seit dem 10.12.2015, aus 271,08 € seit dem 12.01.2016, aus 299,58 € seit dem 10.02.2016, aus 299,58 € seit dem 10.03.2016, aus 249,65 € seit dem 10.04.2016, aus 299,58 € seit dem 11.05.2016, aus 299,58 € seit dem 10.06.2016, aus 299,58 € seit dem 10.08.2016, aus 299,58 € seit dem 10.09.2016, aus 299,58 € seit dem 12.10.2016, aus 299,58 € seit dem 10.11.2016, aus 299,58 € seit dem 10.12.2016, aus 299,58 € seit dem 11.01.2017, aus 167,35 € seit dem 10.02.2017, aus 167,35 € seit dem 10.03.2017, aus 167,35 € seit dem 11.04.2017, aus 167,35 € seit dem 11.05.2017, aus 167,35 € seit dem 10.06.2017, aus 167,35 € seit dem 11.07.2017, aus 167,35 € seit dem 10.08.2017, aus 133,88 € seit dem 10.09.2017, aus 167,35 € seit dem 11.10.2017, aus 133,88 € seit dem 10.11.2017 zu zahlen;

- 2. 228
den Beklagten zu verurteilen, an sie einen pauschalen Verzugsschaden i.H.v. 640,00 EUR nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten seit dem 07.01.2018 zu zahlen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte ist der Auffassung, die Klage auf eine Nettovergütung sei bereits unschlüssig. Die Klägerin müsse ihre Anträge insoweit auf die Bruttovergütung umstellen. Das Arbeitsgericht könne nicht mit Bindungswirkung für die Steuerbehörden und Krankenkassen festlegen, ob ein Betrag abgabepflichtig sei oder nicht.

Im Übrigen sei die Klägerin ordnungsgemäß vergütet worden. Die erste Pflegearbeitsbedingungenverordnung sei bereits nicht einschlägig. Hierzu behauptet sie, dass es sich bei ihrem Betrieb um einen ambulanten Pflegedienst im Sinne der ersten Pflegearbeitsbedingungenverordnung handele.

Weiterhin sei im Zeitraum vom 01.01.2015 bis 31.10.2017 nach § 2 Abs. 3 der 2. Pflegearbeitsbedingungenverordnung vom 27.11.2014 eine Vergütung der Bereitschaftszeiten mit mindestens 25 % des regulären Lohns zulässig.

Weiterhin ist er der Auffassung, dass die Zahlungsansprüche nach der jeweils einschlägigen Pflegearbeitsbedingungenverordnung jedenfalls verfallen seien.

Entscheidungsgründe

I. Die zulässige Klage ist unbegründet.

1. Die Klage ist zunächst zulässig.

Dies gilt insbesondere auch für den Antrag zu 1). Der Zulässigkeit des Antrags steht nicht entgegen, dass dieser auf Auszahlung der Nettobeträge gerichtet ist. Der Antrag ist in der gestellten Form hinreichend bestimmt i.S. des § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

a. Jedenfalls im laufenden Arbeitsverhältnis ist es nach der Rechtsprechung zulässig, auf Auszahlung des Nettolohns zu klagen (BAG 29.08.1984 - 7 AZR 34/83). Selbst im Falle einer Bruttolohnvereinbarung handelt es sich um eine zulässige Teilklage (*Müller-Glöge*, in: MüKo, 7. Auflage 2016, § 611, Rn. 838). Dabei ist es zur Bestimmtheit des Antrags aber erforderlich, in dem Klageantrag die begehrte Zahlung ausdrücklich als „netto“ zu bezeichnen, da es anderenfalls bei der gesetzlichen Verteilung der Steuer- und Beitragslast verbleibt (BAG 17.02.2016 - 5 AZN 981/15).

b. Diesen Anforderungen wird der vorliegende Antrag zu 1) gerecht. In ihm ist explizit ausgewiesen, dass die Nettovergütung begehrt wird. Weiterhin handelt es sich um eine Klage im laufenden Arbeitsverhältnis.

2. Die Klage ist indes unbegründet.

a. Dies gilt zunächst für den Antrag zu 1).

Dabei kann dahinstehen, ob sich die von der Klägerin geltend gemachten Vergütungsansprüche aus dem Arbeitsvertrag, aus der jeweiligen zeitlich einschlägigen Pflegearbeitsbedingungenverordnung oder dem MiLoG ergeben. Ungeachtet der Rechtsgrundlage des Begehrens der Klägerin hat sie die allen Anspruchsgrundlagen gemeinsamen Voraussetzungen der weiteren geltend gemachten Vergütungsansprüche für

den Zeitraum von Januar 2014 bis einschließlich Oktober 2017 nicht schlüssig vorgetragen.

aa. Eine Unschlüssigkeit des Vortrags ergibt sich nach Auffassung der Kammer zunächst daraus, dass die Klägerin nicht vorgetragen hat, welche konkreten Besteuerungsmerkmale für sie gelten. Die Parteien haben nach Auffassung der Kammer eine Bruttolohnvereinbarung geschlossen. Soweit sich die Klägerin auf eine Nettolohnvereinbarung beruft, hat sie diese nicht schlüssig vorgetragen. Selbst bei Unterstellung einer solche Schlüssigkeit ist die Klägerin jedenfalls beweisfällig geblieben. 44

(1) Es liegt zunächst eine Bruttolohnvereinbarung zwischen den Parteien vor. 45

(a) Der Bruttolohn stellt den Regelfall dar. Eine Nettolohnvereinbarung ist eine Ausnahme und daher von demjenigen, der sich auf diese Tatsache beruft, zu beweisen (BAG 19.10.2000 - 8 AZR 20/00; LAG Schleswig-Holstein 20.04.2006 - 2 Ta 78/06). 46

Auch für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gilt, dass die Bruttolohnvereinbarung der Regelfall ist. Auch für geringfügige Beschäftigungen besteht Steuerpflicht. Dabei hat der Arbeitgeber nach § 40a Abs. 2 EStG die Möglichkeit, den Steuerabzug pauschal zu übernehmen. Dann wird er selbst Schuldner der pauschalen Lohnsteuer, §§ 40a Abs. 5, 40 Abs. 3 EStG. Er ist dazu aber nicht verpflichtet. Dabei handelt es sich lediglich um eine Vereinfachung der Abwicklung steuerlicher Vorgänge bei kurzfristig oder geringfügig Beschäftigten. 47

Eine Nettolohnvereinbarung folgt nicht aus einem pauschalierten Steuerabzug. Gem. § 40 Abs. 3 S. 1 EStG hat der Arbeitgeber die pauschale Lohnsteuer zu übernehmen. Dabei ist die Übernahme nicht Voraussetzung der Pauschalierung, sondern nur deren Rechtsfolge (Thürmer, in: Blümich, EStG, 141. Auflage 2018, § 40, Rn. 113). Der Arbeitgeber übernimmt durch gesetzliche Regelung die Verpflichtung zur Steuerzahlung gegenüber dem Staat. Diese Regelung ersetzt die früher von der Rechtsprechung geforderte Übernahmeerklärung. Steuerschuldner ist in diesem Fall nicht der Arbeitnehmer, sondern der Arbeitgeber. 48

Hierbei handelt es sich indes nur um eine steuerrechtliche, nicht um eine arbeitsrechtliche Regelung. Diese wirkt sich nicht zwingend auf das Verhältnis der Arbeitsvertragsparteien aus. Vielmehr ist im Innenverhältnis eine gesonderte Regelung erforderlich. Weicht diese von dem üblichen, nämlich dem Bruttolohn, ab, dann trägt der Arbeitnehmer die Beweislast hierfür (LAG Schleswig-Holstein 20.04.2006 - 2 Ta 78/06). 49

(b) Gemessen an diesen Anforderungen ist eine Nettolohnvereinbarung durch die Klägerin nicht dargelegt oder gar nachgewiesen. 50

Der Arbeitsvertrag weist unter „§ 3 Vergütung“ weder Brutto- noch Nettobeträge aus. Diese Regelung enthält keinerlei Anhaltspunkte, dass von einer Nettolohnvereinbarung auszugehen wäre. Es ist demnach nach der allgemeinen Regel im Grundsatz davon auszugehen, dass hier ein Bruttolohn vereinbart werden sollte. Dies wird bestätigt durch § 8 Abs. 1 S. 1 des Arbeitsvertrags, wonach „die Bezüge“ rentenversicherungspflichtig sein sollen. Nach § 8 Abs. 1 S. 2 hat sich insoweit der Arbeitnehmer selbst darum zu kümmern, von der Rentenversicherungspflicht befreit zu werden. Eben diese Vereinbarung spricht deutlich dagegen, dass seitens des Beklagten eine Nettolohnvereinbarung gewünscht war. 51

Es mag sein, dass der Beklagte im Nachgang zum Arbeitsvertrag das Arbeitsverhältnis – fälschlicherweise – im Sinne einer Nettolohnvereinbarung abgerechnet hat. Hieraus ergibt sich aber nach Auffassung der Kammer entgegen der Regelungen im 52

Arbeitsvertrag – insbesondere des § 8 – nicht, dass tatsächlich auch ein Nettolohn vereinbart, das heißt geschuldet sein sollte. Ebenso denkbar ist, dass der Beklagte fälschlicherweise unzutreffend abgerechnet hat, ohne dass damit ein darüber hinausgehendes Erklärungsverhalten verbunden gewesen wäre. Diese Auslegung ergibt sich insbesondere auch vor dem Hintergrund des § 10 des Arbeitsvertrags, wonach abweichende Vereinbarung der Schriftform bedürfen. Zwar mag diese Klausel auch konkludent aufgehoben werden können, sie spricht allerdings gegen eine Auslegung, dass durch die Zahlungen abweichende Vereinbarungen von der ursprünglichen Bruttolohnvereinbarung getroffen werden sollten.

Weitere Umstände, die im Ergebnis zu einer Auslegung führen könnten, dass eine Nettolohnvereinbarung gewollt war, hat die Klägerin nicht vorgetragen, sodass der Vortrag diesbezüglich bereits unschlüssig ist. 53

Die Nettolohnvereinbarung selbst hat die Klägerin nicht unter Beweis gestellt, so dass sie insoweit beweisfällig geblieben wäre, selbst wenn man ihren Vortrag als ausreichend substantiiert ansehen wollte. 54

(2) Ausgehend von einer Bruttolohnvereinbarung hat die Klägerin die zur Berechnung der ihr gegebenenfalls zustehenden Nettovergütung erforderlichen Besteuerungsmerkmale nicht vorgetragen. 55

Zur schlüssigen Begründung einer Nettolohnklage hat der Arbeitnehmer die für den Tag des Zuflusses des Arbeitsentgelts geltenden Besteuerungsmerkmale im Einzelnen darzulegen (BAG 26.02.2003 - 5 AZR 223/02). 56

Ohne Kenntnis der konkreten Besteuerungsmerkmale ist es der Kammer indes nicht möglich – auch nicht unter Zuhilfenahme eines entsprechenden steuerrechtlichen Gutachtens – die konkrete Nettovergütung zu bestimmen. Trotz der richterlichen Hinweise im Gutetermin, im Kammertermin sowie der schriftsätzlich von der Gegenseite erhobenen Bedenken gegen die Schlüssigkeit einer Nettoklage, welche ebenfalls in den Terminen durch den Beklagten wiederholt wurden, hat die Klägerin ihren Klageantrag zu 1) nicht auf einen Bruttolohnklageantrag umgestellt. 57

bb. Die Unschlüssigkeit der Klage ergibt sich weiterhin daraus, dass die Klägerin – entgegen der Auflage im Beschluss vom 27.04.2017 sowie der ausdrücklichen Erörterung im Gutetermin vom selben Tage sowie im Kammertermin – nicht die konkreten Tage angegeben hat, für welche sie die Vergütungen geltend macht. 58

Die Darstellung der Klägerin erschöpft sich in der – unstreitigen – Darstellung ihrer Gesamtdienste je jeweiligem Monat. Auf dieser Basis ist es der Kammer nicht möglich, konkrete Zahlungsansprüche zu Gunsten der Klägerin in einem der Rechtskraft fähigem Umfang auszuurteilen. 59

Im Falle der Rechtskraft des Urteils stünde nicht fest, welche konkreten Tage, d.h. welche Arbeitsleistungen der Klägerin, durch das Urteil mit einer Vergütung belegt wurden. 60

b. Mangels Bestehens der Hauptforderungen besteht auch kein Anspruch auf die geltend gemachten Verzugskostenpauschalen im zuletzt geltend gemachten Umfang, §§ 611, 280 Abs. 1, 2, 286, 288 Abs. 5 S. 1 BGB. 61

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i.V.m. §§ 91 Abs. 1 S. 1, 269 Abs. 3 S. 2 ZPO. Die Klägerin hat als unterliegende Partei sowie im Umfang der 62

Klagerücknahme die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

III. Den Streitwert hat das Gericht gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG auf Basis der zuletzt
gestellten Anträge im Urteil festgesetzt.

63