
Datum: 05.06.2014
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 7. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 7 Sa 452/12
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2014:0605.7SA452.12.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Aachen, 3 Ca 2400/11 h
Schlagworte: Lohnwucher; Sittenwidrigkeit; Taxi- und Mietwagengewerbe
Normen: §§ 138, 611 GB
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Zur Anwendbarkeit der Rechtsprechung des BAG zum Tatbestand des Lohnwuchers (5 AZR 436/09 vom 22.04.2009) auf einen Einzelfall aus der Taxi- und Mietwagenbranche.

Tenor:
Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Aachen vom 06.12.2011 in Sachen 3 Ca 2400/11 h wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand 1

Die Parteien streiten um restliche Vergütungsansprüche der Klägerin aus einem beendeten Arbeitsverhältnis. 2

Bei der Beklagten handelt es sich um ein Taxi- und Mietwagenunternehmen. Sie führt u. a. Aufträge des L R aus, wonach bestimmte Schüler zum Unterrichtsbeginn zu bestimmten Förderschulen transportiert und nach Unterrichtsende wieder nach Hause gebracht werden müssen. Die Klägerin war vom 28.02.2011 bis 21.06.2011 „als Teilzeitbeschäftigte für eine Tätigkeit als Fahrer bzw. Beifahrer für die Schülerbeförderung“ 3

beschäftigt. Die Aufgabe der Klägerin bestand im Wesentlichen darin, fünf bis sechs, gelegentlich auch acht Schüler mit einem sogenannten VW-Bus zur Schule und nach Schulschluss wieder nach Hause zu transportieren.

Dem Arbeitsverhältnis lag der Arbeitsvertrag vom 22.02.2011 (Bl. 7 – 10 d. A.) zugrunde. 4
Gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages sollte es sich um eine geringfügige Beschäftigung mit einer monatlichen Vergütung von bis zu 400,00 € handeln. Gemäß § 2 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages war eine Vergütung in Höhe von 4,60 € brutto die Stunde, fällig spätestens zum 20. des Folgemonats, vereinbart. § 10 des Arbeitsvertrages enthält eine zweistufige Verfallfrist, wonach alle beiderseitigen Ansprüche binnen einer Frist von drei Monaten seit ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen sind und binnen drei Monaten ab Zugang der Ablehnung bzw. im Falle des Schweigens binnen sechs Monaten ab Fälligkeit gerichtlich einzuklagen sind.

Ausweislich der von der Beklagten erstellten Lohnabrechnungen arbeitete die 5
Klägerin im März 2011 86,5 Stunden und erhielt hierfür 397,90 € ausgezahlt. Im April arbeitete sie 45,5 Stunden und erhielt 209,30 €. Ab dem 02.05.2011 war die Klägerin bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 21.06.2011 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Ab dem 31.05.2011 brachte sie eine neue Arbeitsunfähigkeitserstbescheinigung bei. Die Beklagte rechnete für Mai 2011 86,5 Stunden zu 397,90 € ab und für Juni 2011 33,5 Stunden zu 154,10 €.

Die Klägerin hat die vorliegende Klage ursprünglich als Kündigungsschutzklage 6
erhoben, die Bestandsschutzanträge sodann aber nicht weiter verfolgt. Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der arbeitsvertraglich vereinbarte Lohn von 4,60 € brutto/Stunde sei sittenwidrig niedrig. Als Maßstab habe der Lohntarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft NRW zu gelten. Dort sei eine Schulbusfahrerin wie die Klägerin mindestens in die Lohngruppe 2 einzuordnen, was einem Stundenlohnsatz von 10,61 € brutto/Stunde entspreche. Dieser Lohntarif entspreche einer üblichen Vergütung und übersteige ihren arbeitsvertraglichen Lohn um mehr als das Doppelte. Die Klägerin hat sich zur Heranziehung des Lohntarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft NRW vom 01.12.2010 auf ein Urteil des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 01.09.2009, 5 Ca 2545/08, berufen.

Mit der als Klageerweiterung zur ursprünglichen Kündigungsschutzklage am 7
11.08.2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen Zahlungsklage hat die Klägerin erstinstanzlich beantragt,

1) die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin Lohn für den Monat März 2011 in Höhe von 8
weiteren 519,86 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 21.04.2011 zu zahlen;

2) die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin Lohn für den Monat April 2011 in Höhe von 9
weiteren 273,45 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 21.05.2011 zu zahlen;

3) die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin Lohn für den Monat Mai 2011 in Höhe von 10
917,76 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 21.06.2011 zu zahlen;

4) die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin Lohn für den 01.06. bis 21.06.2011 in Höhe 11
von 687,52 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem

21.07.2011 zu zahlen;

5) die Beklagte zu verurteilen, für die Monate März bis Juni 2011 eine ordnungsgemäße Lohnabrechnung zu erteilen. 12

Die Beklagte hat beantragt, 13

die Klage abzuweisen. 14

Die Beklagte hat sich darauf berufen, dass der Lohntarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft NRW nicht einschlägig sei, da sie als Taxi- und Mietwagenunternehmen nicht unter dessen fachlichen Geltungsbereich falle. Der ortsübliche Lohn für Aushilfsfahrer in Taxiunternehmen im ländlich strukturierten Kreis H betrage ca. 5,00 €/Stunde, wie z.B. eine Bescheinigung des regional führenden Unternehmens der Branche belege. Etwaige Restansprüche für den Monat März 2011 seien bereits auf aufgrund der arbeitsvertraglichen Verfallfrist ausgeschlossen. Hinsichtlich der Monate Mai und Juni 2011 habe sich die Klägerin nicht einmal die tatsächlich bezahlten Lohnbeträge von der Klageforderung abgezogen. 15

Mit Urteil vom 06.12.2011 hat das Arbeitsgericht Aachen die Klage abgewiesen. Das Urteil des Arbeitsgerichts wurde der Klägerin am 30.04.2012 zugestellt. Sie hat hiergegen am 02.05.2012 Berufung eingelegt und diese am 06.06.2012 begründet. 16

Die Klägerin wiederholt ihre Auffassung, dass der Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft NRW als Vergleichsmaßstab einschlägig sei. Da die vertraglich vereinbarte Vergütung um mehr als die Hälfte dahinter zurück bleibe, sei sie als sittenwidrig anzusehen. Die Klägerin meint auch, dass die Teilansprüche für März 2011 nicht verfallen seien, da sie bereits in ihrer Kündigungsschutzklage vorsorglich „*alle Ansprüche auf rückständiges und künftiges Arbeitsentgelt gleich welcher Art und Benennung*“ geltend gemacht habe. 17

Die von der Beklagten für Mai und Juni 2011 gezahlten Beträge lässt sich die Klägerin allerdings nunmehr auf ihre Klageforderung anrechnen. 18

Die Klägerin und Berufungsklägerin beantragt daher nunmehr, 19

das Urteil des Arbeitsgerichts Aachen, Gerichtstag Heinsberg, vom 06.12.2011, 3 Ca 2400/11 h, aufzuheben und 20

1) die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin Lohn für den Monat März 2011 in Höhe von weiteren 519,86 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 21.04.2011 zu zahlen; 21

2) die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin Lohn für den Monat April 2011 in Höhe von weiteren 273,45 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 21.05.2011 zu zahlen; 22

3) die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin Lohn für den Monat Mai 2011 in Höhe von weiteren 519,86 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 21.06.2011 zu zahlen; 23

4) die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin Lohn für den Zeitraum 01.06. bis 21.06.2011 in Höhe von 533,42 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem 24

Basiszinssatz seit dem 21.07.2011 zu zahlen;

5) die Beklagte zu verurteilen, für die Monate März bis Juni 2011 eine ordnungsgemäße Lohnabrechnung zu erteilen. 25

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt, 26

die Berufung zurückzuweisen. 27

Die Beklagte verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und macht weiterhin geltend, der ortsübliche Lohn für eine Aushilfsfahrerin im Taxi- und Mietwagengewerbe des Kreises H betrage ca. 5,00 € brutto. 28

Auf den vollständigen Inhalt der Berufungsbegründung der Klägerin und der Berufungserwiderung der Beklagten wird ergänzend Bezug genommen. 29

Entscheidungsgründe 30

I. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Aachen vom 06.12.2011 ist zulässig. Die Berufung ist gemäß § 64 Abs. 2 Buchstabe b) ArbGG statthaft. Sie wurde auch innerhalb der in § 66 Abs. 1 ArbGG vorgeschriebenen Fristen eingelegt und begründet. 31

II. Die Berufung der Klägerin ist jedoch unbegründet. Sie konnte in der Sache keinen Erfolg haben. 32

1. Die Parteien haben arbeitsvertraglich für das sogenannte geringfügige Beschäftigungsverhältnis der Klägerin einen Stundenlohn in Höhe von 4,60 € vereinbart. Diesen Stundenlohn hat die Beklagte auch ihren Abrechnungen der geleisteten Arbeitszeit der Klägerin bzw. der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zugrundegelegt und gezahlt. Die Klägerin hat sich zuletzt auch diese gezahlten Beträge in vollem Umfang in Anrechnung bringen lassen. 33

2. Entgegen der Auffassung der Klägerin lässt sich nicht feststellen, dass die arbeitsvertragliche Vergütungsvereinbarung der Parteien die Voraussetzungen der Sittenwidrigkeit im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erfüllt. 34

a. Das Bundesarbeitsgericht führt zur Frage, worauf es bei der Feststellung, ob eine arbeitsvertragliche Vergütungsvereinbarung sittenwidrig ist, ankommt, folgendes aus: 35

„Der objektive Tatbestand sowohl des Lohnwuchers (§ 138 Abs. 2 BGB) als auch des wucherähnlichen Geschäfts (§ 138 Abs. 1 BGB) setzt ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung voraus. Das ist vorliegend nicht der Fall. 36

Ob ein auffälliges Missverhältnis zwischen dem Wert der Arbeitsleistung und der Lohnhöhe in einem Arbeitsverhältnis vorliegt, bestimmt sich nach dem objektiven Wert der Leistung des Arbeitnehmers. Ausgangspunkt der Wertbestimmung sind regelmäßig die Tariflöhne des jeweiligen Wirtschaftszweiges. Sie drücken den objektiven Wert der Arbeitsleistung aus, wenn sie in dem betreffenden Wirtschaftsgebiet üblicherweise gezahlt werden. Entspricht der Tariflohn dagegen nicht der verkehrsüblichen Vergütung, sondern liegt diese unterhalb des Tariflohns, ist von dem allgemeinen Lohnniveau im Wirtschaftsgebiet auszugehen (BAG 24.03.2005, 5 AZR 303/03, zu I 1 a) der Gründe m. w. N...). Das Missverhältnis ist auffällig, wenn es einem Kundigen, ggf. nach Aufklärung des Sachverhalts, ohne weiteres ins Auge 37

springt. Dafür hat das Bundesarbeitsgericht – in Anknüpfung an die Rechtsprechung des ersten Strafsenats des Bundesgerichtshofs (BGH 22.04.1997, 1 StR 701/96, BGH StR 43,53) – einen Richtwert entwickelt. Erreicht die Arbeitsvergütung nicht einmal 2/3 eines in dem betreffenden Wirtschaftszweig üblicherweise gezahlten Tariflohns, liegt eine ganz erhebliche, ohne weiteres ins Auge fallende und regelmäßig nicht mehr hinnehmbare Abweichung vor, für die es einer spezifischen Rechtfertigung bedarf (vgl. dazu im Einzelnen: BAG 22.04.2009, 5 AZR 436/08, Rn. 17 m.w.N....).“

b. Nach diesen Grundsätzen ist nicht feststellbar, dass der von den Parteien arbeitsvertraglich vereinbarte Lohn in Höhe von 4,60 € brutto/Stunde sittenwidrig und die Vereinbarung damit nichtig ist. 38

aa. Ein Tariflohn mit Geltungsbereich für Taxi- und Mietwagenunternehmen mit Sitz im Kreis Heinsberg, der im Sinne dieser BAG-Rechtsprechung als Vergleichsmaßstab für die Angemessenheit der arbeitsvertraglichen Vergütungsvereinbarung der Parteien dienen könnte, existierte im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages der Parteien – und, soweit ersichtlich, auch heute noch – nicht. Die Löhne in der Taxi- und Mietwagenbranche waren – und sind – soweit ersichtlich, nicht tarifvertraglich geregelt. 39

bb. Existieren fachlich und räumlich einschlägige Tarifvorgaben nicht, kann gegebenenfalls auch auf benachbarte Tarifgebiete zurückgegriffen werden, um einen Vergleichsmaßstab für die Angemessenheit von Leistung und Gegenleistung in einem bestimmten Arbeitsverhältnis zu gewinnen. Im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages der Parteien existierende fachlich einschlägige Tarifvereinbarungen sind dem Berufungsgericht aber auch aus anderen geographischen Gebieten nicht bekannt geworden. 40

cc. Entgegen der Auffassung der Klägerin kann auch nicht auf den Lohntarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft NRW zurückgegriffen werden. 41

aaa. Unstreitig erfasst der fachliche Geltungsbereich dieses Tarifvertrages – unabhängig von der Frage der Tarifbindung der Parteien – nicht die Beklagte als Taxi- und Mietwagenunternehmen. 42

bbb. Wieso in Anbetracht dessen die Branche der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft mit derjenigen der Taxi- und Mietwagenunternehmen derart vergleichbar sein soll, dass die Tarifvorschriften dieser Branche als Vergleichsmaßstab für die Vergütungsvereinbarungen jener Branche gelten könnten, erschließt sich dem Berufungsgericht nicht. Auch das Arbeitsgericht Iserlohn in seiner Entscheidung vom 01.09.2009, auf die die Klägerin sich bezieht, bleibt eine Begründung dafür schuldig, warum es die Branche der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft mit derjenigen, in der eine „Schulbusfahrerin“ tätig ist, als „vergleichbar“ ansieht, wobei allerdings auch zu beachten ist, dass dieser Gesichtspunkt in der Entscheidung des Arbeitsgerichts Iserlohn nicht von tragender Bedeutung war. Zudem erscheint die Selbstbezeichnung der Klägerin als „Schulbusfahrerin“ auch als irreführend. Soweit die Klägerin sich als „Schulbusfahrerin“ bezeichnet, geht es lediglich um den Einsatz als Fahrerin eines VW-Busses, der bekanntlich im Straßenverkehr mit einer normalen PKW-Fahrerlaubnis gelenkt werden darf. Wie die Beklagte unwidersprochen vorgetragen hat, benötigte die Klägerin überdies aus straßenverkehrsordnungsrechtlichen Gesichtspunkten nicht einmal einen Personenbeförderungsschein. Einen solchen vorzuweisen, beruhte lediglich auf einem Wunsch des Landschaftsverbandes Rheinland als Auftraggeberin der Beklagten. 43

ccc.	Erst recht fehlt jeder Anhaltspunkt dafür, dass die Tariflöhne des Lohntarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft NRW in der Taxi- und Mietwagenbranche im Kreis H tatsächlich üblicherweise gezahlt werden.	44
c.	Zu der verkehrsüblichen Vergütung einer Tätigkeit, wie die Klägerin sie für die Beklagte verrichtet hat, im Kreis H hat lediglich die Beklagte vorgetragen, dass diese bei ca. 5,00 €/Stunde liege. Die Klägerin selbst hat sich hierzu nicht näher eingelassen. In einer Verlautbarung des Bundesverbandes BZP des Taxigewerbes vom 27.05.2013 heißt es, dass der gegenwärtige Durchschnittslohn für Taxifahrer im Bundesgebiet bei etwa 6,50 € liege. Dabei wird allerdings auf fest angestellte, vollzeitbeschäftigte, hauptberufliche Taxi- und Mietwagenfahrer abgestellt. Zudem handelt es sich um einen Durchschnittswert, bei dem zu beachten ist, dass die Löhne in Großstädten typischerweise deutlich höher liegen als in ländlichen Gebieten. Zudem dürfte der auf das Jahr 2013 bezogene Wert höher liegen als der Wert im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsverhältnisses der Parteien im Februar 2011.	45
d.	Selbst wenn man diese Gesichtspunkte jedoch außer Acht lässt, beträgt der zwischen den Parteien vereinbarte Stundenlohn von 4,60 € dennoch schon – knapp – mehr als 2/3 von 6,50 €. Somit kann schon nicht festgestellt werden, dass der arbeitsvertraglich vereinbarte Stundenlohn von 4,60 € aus objektiver Sicht die vom Bundesarbeitsgericht justierte 2/3-Grenze der Sittenwidrigkeit unterschreitet.	46
3.	Schon die objektiven Voraussetzungen der Sittenwidrigkeit der Lohnvereinbarung der Parteien sind damit nicht ersichtlich. Überdies fehlt es aber auch an einem hinreichend substantiierten Vortrag der Klägerin zu den subjektiven Voraussetzungen der Sittenwidrigkeit in Gestalt einer im Rahmen der Vertragsverhandlungen zum Ausdruck kommenden verwerflichen Gesinnung der Beklagten.	47
III.	Die Kostenfolge ergibt sich aus § 97 Abs. 1 ZPO.	48
	Ein gesetzlicher Grund für die Zulassung der Revision ist nicht gegeben, da sich die vorliegende Einzelfallentscheidung an den einschlägigen Vorgaben der höchstrichterlichen Rechtsprechung des BAG orientiert.	49
	<u>Rechtsmittelbelehrung</u>	50
	Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.	51
	Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird vorsorglich auf § 72a ArbGG verwiesen.	52