

---

**Datum:** 13.01.2022  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Köln  
**Spruchkörper:** 6. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 6 Sa 226/21  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGK:2022:0113.6SA226.21.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Köln, 9 Ca 4794/20

**Schlagworte:** Beschäftigungsanspruch; Lockführerin; Triebfahrzeugführerin; Signalverstoß; Zweifel an der Befähigung; Fahrberechtigung; Zusatzbescheinigung; Befähigungsaberkennung

**Normen:** § 12 TfV; § 9 TFV

**Sachgebiet:** Arbeitsrecht

**Leitsätze:**

1. Der Einsatz einer Triebfahrzeugführerin und damit deren Beschäftigung als solche setzt voraus, dass die Triebfahrzeugführerin einen gültigen Triebfahrzeugführerschein hat, dass sie eine Zusatzbescheinigung über ihre Fahrberechtigung hat, ihr keine einzelnen Befähigungen aberkannt worden sind und dass keine Zweifel an ihrer Befähigung bestehen.
2. Ein Signalverstoß begründet Zweifel an der Befähigung der Triebfahrzeugführerin.
3. Es ist die Triebfahrzeugführerin, die die Darlegungs- und Beweislast für die Tatsachen trägt, die die Erschütterung des Zweifels bedingen sollen.
4. Besteht die Triebfahrzeugführerin eine Nachprüfung und zwei Wiederholungsprüfungen trotz wechselnder Prüferpersönlichkeiten und trotz einer Wiederholung des praktischen Teils im Rahmen der zweiten Wiederholungsprüfung nicht, ist ihr der Beweis solcher Tatsachen misslungen.
5. Eine gesondert und auf eigene Kosten vorgenommene Nachschulung zur Aufrechterhaltung des

Triebfahrzeugführerscheins ist nicht geeignet, die Zweifel an der Befähigung zu erschüttern. Denn die Berechtigung hat andere Voraussetzungen als die Befähigung.

6. Solange der Zweifel nicht ausgeräumt ist, kommt es auf die Wirksamkeit des Entzugs der Zusatzbescheinigung über die Fahrberechtigung nicht an.

---

**Tenor:**

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 03.03.2021 - 9 Ca 4794/20 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat die Klägerin zu tragen.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

---

**Tatbestand**

Die Parteien streiten über den Inhalt der arbeitsvertraglichen Beschäftigungspflicht sowie um den Ersatz von Schulungskosten. Dabei geht es insbesondere um die Frage, ob die Klägerin nach einer Signalverfehlung verlangen kann, als Triebfahrzeugführerin eingesetzt zu werden. 1 2

Die Beklagte betreibt ein Eisenbahnunternehmen. Zwischen ihr und der Klägerin, die mit einem GdB von 50 schwerbehindert ist, besteht seit dem Jahre 1997 ein Arbeitsverhältnis. Seit dem Jahre 2015 ist zwischen den Parteien vereinbart, dass die Klägerin als Triebfahrzeugführerin beschäftigt werden soll. Tatsächlich kam es aber erst ab dem 17.01.2018 zu einem entsprechenden Einsatz, weil der Klägerin bereits im September 2015 eine Signalverfehlung unterlaufen war und sich die daraufhin angesetzte Nachschulung von 2015 bis 2018 hinzog. Es kam zu krankheitsbedingten Ausfällen der Klägerin und es waren medizinische Empfehlungen zu berücksichtigen; die erste Nachprüfung und die Wiederholungsprüfung hatte die Klägerin damals nicht bestanden; erst im dritten Anlauf war sie erfolgreich. Zwischen jenem 17.01.2018 bis zur nun streitgegenständlichen Signalverfehlung am 09.03.2020 fehlte die Klägerin an 216 Arbeitstagen. 3

Die rechtlichen Einzelheiten zum Einsatz von Triebfahrzeugführerinnen und –führern sind in der Triebfahrzeugführerscheinverordnung vom 29.04.2011 geregelt (im Folgenden: TfV). Dort heißt es auszugsweise: 4

§ 3 Fahrberechtigung 5

(1) 1Wer ein Triebfahrzeug eigenständig führt, bedarf der Fahrberechtigung. 2Sie ist durch 6

1. einen Triebfahrzeugführerschein nach Anlage 1, der die persönlichen Daten des Triebfahrzeugführers, die ausstellende Behörde und die Gültigkeitsdauer enthält, und 7

2. eine Zusatzbescheinigung nach Anlage 2, in der festgelegt ist, mit welchen Betriebsverfahren, Zugbeeinflussungssystemen und Signalsystemen der Triebfahrzeugführer auf öffentlichen Schienenwegen (Infrastrukturen) welche Fahrzeuge führen darf, nachzuweisen.	9
[...]	10
§ 9 Ausstellung der Zusatzbescheinigung	11
(1) Der Unternehmer legt Verfahren für die Ausstellung oder Änderung der Zusatzbescheinigungen im Rahmen seines Sicherheitsmanagementsystems fest.	12
[...]	13
(5) 1Der Unternehmer richtet ein internes Beschwerdeverfahren im Rahmen seines Sicherheitsmanagementsystems ein, in dem die Entscheidung über die Ausstellung, Änderung, Aussetzung oder Entziehung einer Zusatzbescheinigung überprüft werden kann. 2Nach Abschluss der Überprüfung kann sowohl der Triebfahrzeugführer als auch der Unternehmer bei der zuständigen Behörde beantragen, dass sie eine Schlichtungsempfehlung abgibt.	14
§ 12 Überwachung der Triebfahrzeugführer	15
(1) 1Ergeben sich aus den Überprüfungen Zweifel an der Befähigung eines Triebfahrzeugführers, darf der Unternehmer ihn erst dann wieder einsetzen, wenn die Zweifel ausgeräumt sind. 2Hat ein Unternehmer davon Kenntnis, dass ein Triebfahrzeugführer die Erteilungsvoraussetzungen für einen Triebfahrzeugführerschein nicht mehr erfüllt oder eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Monaten vorliegt, hat der Unternehmer die zuständige Behörde darüber zu unterrichten.	16
(2) 1Versäumt der Triebfahrzeugführer eine regelmäßige Überprüfung oder ergibt die Überprüfung, dass die Erteilungsvoraussetzungen nicht mehr vorliegen, hat der Unternehmer eine erneute Überprüfung anzuordnen. 2Liegen die Erteilungsvoraussetzungen weiterhin nicht vor, hat der Unternehmer dem Triebfahrzeugführer Befähigungen abzuerkennen, die Zusatzbescheinigung auszusetzen oder zu entziehen.	17
[...]	18
Am 09.03.2020 kam es zu der den vorliegenden Streit auslösenden Signalverfehlung. Die Beklagte leitete deshalb ein Nachprüfungsverfahren ein. Dies geschah auf der Grundlage der nach § 9 Abs. 1 TfV erlassenen unternehmensinternen Richtlinie 404.6410Z02 „Maßnahmen nach Unregelmäßigkeiten im Betriebsdienst“ und nach der unternehmensinternen Richtlinie 046.1486 „Prüfung und Feststellungen der Befähigung für Triebfahrzeugführer“ (Bl. 83 d.A.). Die Nachprüfungen fanden am 13.03.2020, am 19.03.2020 und am 24.03.2020/08.04.2020 statt. Jede dieser Prüfungen bestand aus einer schriftlichen Lernerfolgskontrolle und einem mündlich-praktischen Feststellungsgespräch. Die Klägerin absolvierte die schriftlichen Lernerfolgskontrollen erfolgreich. Bei den mündlich-praktischen Feststellungsgesprächen stellten die Prüfenden „gravierende Mängel/Wissenslücken im sicherheitsrelevanten Bereich“ fest und werteten die Prüfungen jeweils als nicht bestanden. Die Prüfungen wurden von unterschiedlichen Prüferinnen und Prüfern durchgeführt; ab der ersten Wiederholungsprüfung war ein Betriebsratsmitglied anwesend. Nachdem auch die zweite Wiederholungsprüfung – selbst nach Durchführung eines weiteren „mündlich-	19

praktischen Feststellungsgesprächs“ – erfolglos geblieben war, entzog der zuständige Eisenbahnbetriebsleiter der Klägerin am 08.04.2020 die Zusatzbescheinigung zur Führung eines Triebfahrzeugs dauerhaft. Am 23.04.2020 wurde dies der Klägerin in einem Gespräch erläutert. Bei diesem Gespräch waren neben drei Vertretern der Arbeitgeberin auch ein Betriebsratsmitglied und der Schwerbehindertenvertreter anwesend. Die Klägerin wurde sodann von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt. Sie hat in der Folgezeit gegen den Entzug der Zusatzbescheinigung keine Beschwerde eingelegt, jedenfalls das Wort „Beschwerde“ nicht ausdrücklich gebraucht. Allerdings ist zwischen den Parteien streitig, ob nachfolgende Emails als eine solche Beschwerde angesehen werden können, wie zum Beispiel die Email vom 30.04.2020 (Anlage K8, Bl. 80 d.A.). Jedenfalls hat das Eisenbahnbundesamt am 01.12.2020 gemäß § 9 Abs. 5 TfV die Schlichtungsempfehlung abgegeben (Anlage B6, Bl. 90 d.A.), es möge ein letztes mündlich-praktisches Feststellungsgespräch durchgeführt werden. Dieser Empfehlung ist die Beklagte nicht nachgekommen. Die Aufforderung des Prozessbevollmächtigten der Klägerin, sie als Triebfahrzeugführerin zu beschäftigen, hatte die Beklagte schon mit Schreiben vom 27.05.2020 abgelehnt.

Die Klägerin war sodann bis zum 12.03.2021 arbeitsunfähig. Da sie während dieser Zeit nach den Vorgaben der unternehmensinternen Richtlinie 046.1301 (Ablage K11 und K 12 Bl. 113 f) keine Fortbildung genossen hatte, hat sie gemäß § 8 Abs. 1 der besagten Richtlinie mit Ablauf des 28.02.2021 die Einsatzerlaubnis als Betriebseisenbahnerin verloren. In Eigeninitiative führte die Klägerin erfolgreich eine Nachschulung zum Erhalt des Triebfahrzeugführerscheins durch. Die von ihr selbst getragenen Kosten beliefen sich auf 714,00 EUR. 20

Die Beklagte hat zwischenzeitlich eine Änderungskündigung ausgesprochen mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis ab dem 01.10.2021 fortzusetzen als „Prüferin im Reisezug“. Die Klägerin hat gegen diese Änderungskündigung unter dem Aktenzeichen 6 Ca 1530/21 Änderungskündigungsschutzklage erhoben und geltend gemacht, dass sie das Änderungsangebot unter Vorbehalt angenommen habe. Letzteres bestreitet die Beklagte im dortigen Verfahren. 21

Mit der seit dem 23.07.2020 anhängigen Klage hat die Klägerin weiterhin die Beschäftigung als Triebfahrzeugführerin begehrt sowie die Erstattung der Kosten für die Nachschulung zum Erhalt des Triebfahrzeugführerscheins. 22

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der Entzug der Zusatzbescheinigung sei rechtswidrig gewesen. Sie habe daher jetzt einen Anspruch auf Beschäftigung als Triebfahrzeugführerin. Die Prüfer seien befangen gewesen; die Ankündigungsfrist sei zu kurz gewesen; ihr habe zu wenig Zeit für die Prüfungsvorbereitung zur Verfügung gestanden; es sei kein ordnungsgemäßes Prüfungsprotokoll erstellt worden; die zulässige Prüfungsdauer sei überschritten worden; es seien zu viele sicherheitsrelevante Fragen gestellt worden; sie habe keine klare Sicht auf dem Streckenabschnitt gehabt; es habe keine klare Aufgabenstellung gegeben; sie sei nicht über die Konsequenzen des Nichtbestehens aufgeklärt worden; jahrelang sei sie Mobbingmaßnahmen ihrer Kolleginnen und Kollegen sowie ihrer Vorgesetzten ausgesetzt gewesen. 23

Die erfolgreiche Nachschulung zum Erhalt des Triebfahrzeugführerscheins habe gezeigt, dass sie für den Beruf der Triebfahrzeugführerin fähig und geeignet sei. 24

Die Klägerin hat beantragt, 25

26

1.	die Beklagte zu verurteilen, sie zu unveränderten Bedingungen als Triebfahrzeugführerin zu beschäftigen;	
2.	die Beklagte zu verurteilen, an sie 714,00 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 30.06.2020 zu zahlen.	27
	Die Beklagte hat beantragt,	28
	die Klage abzuweisen.	29
	Sie hat vorgetragen, ihr sei die Beschäftigung der Klägerin aus rechtlichen Gründen unmöglich. Das ergebe sich aus § 12 Abs. 1 Satz 1 der Triebfahrzeugführerscheinverordnung (TfV). Der Klägerin sei die Zusatzberechtigung nämlich dauerhaft entzogen worden. Es bestehe damit ein gesetzliches Beschäftigungsverbot. Nach zweimaliger Wiederholung der Prüfung sei eine weitere Wiederholung nicht möglich (§ 10 der RiLi 046.1486). Die von der Klägerin privat durchgeführte Nachprüfung beziehe sich nur auf den Führerschein, nicht aber auf die besagte Zusatzbescheinigung gemäß § 3 TfV. Eine Erstattung der Kosten komme daher nicht in Betracht.	30
	Das Arbeitsgericht Köln hat mit Urteil vom 03.03.2021 die Klage insgesamt abgewiesen. Die Klägerin habe keinen Anspruch auf Beschäftigung als Triebfahrzeugführerin, da bei ihr ein Leistungsunvermögen vorliege und darüber hinaus die Beschäftigung unmöglich sei. Selbst wenn die Nachprüfungen an Verfahrensfehlern gelitten hätten, bedeute das nicht, dass die Zusatzbescheinigung zu erteilen wäre. Allenfalls könne ein Anspruch auf Neubescheidung bestehen. Ein solcher Anspruch sei aber nicht Gegenstand des Klageverfahrens gewesen. Auch ein Anspruch auf Schadensersatz aus § 280 BGB komme nicht in Betracht; es fehle an einer Pflichtverletzung. Die Beklagte sei auch nicht verpflichtet, die Aufwendung für die Führerscheinnachprüfung zu erstatten. Der Erwerb des Triebfahrzeugführerscheins stelle nämlich keine Aufwendung im Sinne des § 670 BGB dar.	31
	Gegen dieses ihr am 15.03.2021 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 07.04.2021 Berufung eingelegt und hat diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 16.07.2021 am 07.07.2021 begründet.	32
	Zur Begründung ihrer Berufung rügt die Klägerin, das Arbeitsgericht habe sich zu Unrecht auf die von der Beklagten selbst geschaffenen Tatsachen verlassen, indem es die nach den Maßstäben der Beklagten unzureichenden Ergebnisse der Nachprüfungen als richtig unterstellt habe, ohne das Verfahren zu prüfen, das zu diesen Ergebnissen geführt habe. Sie sei der Ansicht, dass die Rechtmäßigkeit des Entzugs der Zusatzbescheinigung habe geprüft werden müssen und damit auch das Verfahren, das der Entscheidung zu Grunde gelegen habe. Dieses Verfahren sei nämlich fehlerhaft gewesen. Auch mit Blick auf die Kosten für die Führerscheinnachprüfung sei die Klageabweisung durch das Arbeitsgericht fehlerhaft gewesen. Werde nämlich unterstellt, die Beklagte habe sie pflichtgemäß weiter beschäftigt, so habe kein Grund vorgelegen, ihr die Einsatzerlaubnis als Betriebseisenbahnerin zu entziehen. Da sie aber pflichtwidrig nicht beschäftigt worden sei, sei es notwendig gewesen, die Schulung zu besuchen, deren Kosten die Beklagte nun zu tragen habe.	33
	Nach Schluss der mündlichen Verhandlung und vor dem Verkündungstermin, der für den – später tatsächlich eingetretenen – Fall des Widerrufs eines in der mündlichen Verhandlung abgeschlossenen Vergleichs anberaumt worden war, hat die Klägerin weiter	34

vorgetragen, nach ihrer Auffassung sei in der mündlichen Verhandlung der Zusammenhang zwischen dem Triebfahrzeugführerschein und der Zusatzbescheinigung nicht richtig erkannt worden. Die Leistungen im Zusammenhang mit dem Erwerb des Triebfahrzeugführerscheins seien nach der einschlägigen Verordnung bei der Ausstellung der Zusatzbescheinigung zu berücksichtigen. Das gelte somit auch für die von ihr bezahlte Nachprüfung. Gegebenenfalls bestehende Zweifel an ihrer Befähigung als Triebfahrzeugführerin seien damit ausgeräumt. Sie verstehe die Regelung in § 9 Abs. 4 TfV so, dass ihr nur einzelne Befähigungen aberkannt werden könnten, nicht aber die Zusatzbescheinigung insgesamt. Die Zweifel im Sinne des §§ 12 Abs. 1 TfV könnten gegebenenfalls vorliegen bei Alkoholikern und Drogensüchtigen. Auch in solchen Extremfällen könne die Zusatzbescheinigung nur vorläufig entzogen werden. Das müsse alles erst recht für sie gelten. Nach ihrer Auffassung hat die Beklagten ihre Prüfungsorganisation nicht verordnungskonform durchgeführt. Sie sei nach wie vor der Auffassung, dass ihre Prüfer ihr gegenüber befangen gewesen seien. Im Übrigen müsse sie rügen, dass in der mündlichen Verhandlung das von ihr angesprochenen Mobbing nicht wirklich zur Sprache gekommen sei. Sowohl zum Zeitpunkt der streitigen Signalverfehlung als auch zum Zeitpunkt der Feststellungsgespräche habe sie unter einem enormen Druck gestanden, der auf dieses Mobbing zurückgeführt werden könne. Mobbingmaßnahmen müssten unbedingt erkannt und aufgeklärt werden. „Germanwings kann auch ganz schnell auf der Schiene passieren. Mobbing ist da etwas, was da überhaupt nicht hingehört.“

Hinsichtlich dieser letztgenannten Einlassungen bitte sie um Prüfung, ob sich aus ihnen nicht die Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung ergeben könne. 35

Die Klägerin beantragt, 36

das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 03.03.2021 – 9 Ca 4794/20 – abzuändern und 37

1. die Beklagte zu verurteilen, sie zu unveränderten Bedingungen als 38  
Triebfahrzeugführerin zu beschäftigen;

2. die Beklagte zu verurteilen, an sie 714,00 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 39  
Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 30.06.2020 zu zahlen.

Der Beklagte beantragt, 40

die Berufung zurückzuweisen. 41

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts und vertieft ihren erstinstanzlichen 42  
Vortrag.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die 43  
gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug  
genommen.

## **Entscheidungsgründe** 44

Die zulässige Berufung der Klägerin ist nicht begründet. 45

I. Die Berufung der Klägerin ist zulässig, weil sie statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) 46  
und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1  
ArbGG, 519, 520 ZPO).

II. Das Rechtsmittel bleibt jedoch in der Sache ohne Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht vollständig und vorbehaltlos abgewiesen. Dies geschah also richtigerweise nicht nur als „derzeit unbegründet“. Eine derartige Tenorierung käme für den Fall in Betracht, dass ein Beschäftigungsanspruch nur wegen der zwischenzeitlich ausgesprochenen Kündigung ausschiede, über deren Wirksamkeit noch nicht rechtskräftig entschieden worden ist. Die Klage ist aber schon aus anderen Gründen unbegründet und daher insgesamt und vorbehaltlos abweisungsreif.

Weder hat die Klägerin einen Anspruch auf Beschäftigung als Triebfahrzeugführerin (1.), noch kann sie die Erstattung der Kosten für die Nachschulung verlangen (2.). 48

1. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Beschäftigung als Triebfahrzeugführerin. Zwar ergibt sich diese Tätigkeit aus der arbeitsvertraglichen Vereinbarung der Parteien, einer entsprechenden Beschäftigung durch die Beklagte stehen aber nicht ausgeräumte Zweifel an der Befähigung der Klägerin gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 TfV entgegen. Das Interesse der Beklagten an der Nichtbeschäftigung der Klägerin überwiegt daher deren Beschäftigungsinteresse. 49

Dem Grunde nach kann sich ein Beschäftigungsanspruch aus § 611 a Abs. 1 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag, § 242 BGB, Art. 1, 2 GG und den Grundsätzen des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts (GS 1/84) ergeben. Das noch im 19. Jahrhundert konzipierte Dienstvertragsrecht des Bürgerlichen Gesetzbuches (§§ 611 ff. BGB) kennt keinen allgemeinen Beschäftigungsanspruch des zur Dienstleistung Verpflichteten. Es begriff den Dienstvertrag lediglich als schuldrechtlichen Austauschvertrag, wobei der Arbeitgeber nur als Gläubiger der vertraglichen Arbeitsleistung erschien, der sie fordern konnte, der aber zu ihrer Annahme nicht verpflichtet war und nur die vertragliche Vergütung schuldete. Es war daher zunächst allgemein anerkannt, dass der Arbeitgeber über die Arbeitskraft des Arbeitnehmers nach Belieben verfügen durfte und sie nicht anzunehmen brauchte. Spätestens mit der besagten Entscheidung des Großen Senats des BAG (BAG, Beschluss vom 27. Februar 1985 – GS 1/84 –) wird der allgemeine Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers über den Grundsatz von Treu und Glauben aus § 242 BGB aus dem Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers aus Art. 1, 2 GG hergeleitet. Da also nach den vom Großen Senat aufgestellten Grundsätzen der allgemeine Beschäftigungsanspruch aus einer sich aus Treu und Glauben ergebenden Pflicht des Arbeitgebers herzuleiten ist, muss er dort zurücktreten, wo überwiegende schutzwerte Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen. Der Arbeitgeber ist nach Treu und Glauben nicht verpflichtet, die Interessen des Arbeitnehmers ohne Rücksicht auf eigene überwiegende und schutzwerte Interessen zu fördern. Deshalb bedarf es, wenn der Arbeitgeber wegen im Einzelfall entgegenstehender eigener Interessen die Beschäftigung des Arbeitnehmers ablehnt, einer Abwägung der beiderseitigen Interessen zur Feststellung, ob das Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung schutzwürdig ist und überwiegt (BAG, Beschluss vom 27. Februar 1985 – GS 1/84 –, BAGE 48, 122-129, Rn. 55). 50

Nach der somit erforderlichen Interessenabwägung überwiegt aber vorliegend das Interesse der Beklagten an der Nichtbeschäftigung der Klägerin. Dieses überwiegende Interesse ergibt sich aus § 12 TfV und der mit dieser Norm korrespondierenden Ordnungswidrigkeitsregelung in § 20 Abs. 2 Nr. 7 TfV. Nach § 12 Abs. 1 Satz 1 TfV darf die Beklagte die Klägerin nur dann einsetzen, wenn Zweifel an der beruflichen Befähigung der Klägerin ausgeräumt sind. Setzt die Beklagte die Klägerin vorher ein, also bevor bestehende Zweifel ausgeräumt worden sind, so begeht sie nach § 20 Abs. 2 Nr. 7 TfV eine Ordnungswidrigkeit, ihr ist die Beschäftigung der Klägerin also gesetzlich verboten. Mit Blick 51

auf die Anforderungen an die Triebfahrzeugführerinnen und -führer nach den Vorschriften der Triebfahrzeugführerscheinverordnung sind einige der im Laufe des Rechtsstreits benannten Begriffe definitorisch voneinander zu trennen: Die Fahrberechtigung, der Triebfahrzeugführerschein, die Zusatzbescheinigung, die Befähigungsaberkennung, der Einsatz der Triebfahrzeugführerin: Der letztgenannte Einsatz der Triebfahrzeugführerin durch die Arbeitgeberin setzt voraus, dass die Triebfahrzeugführerin eine gültige Fahrberechtigung hat, dass ihr keine Befähigungen aberkannt worden sind und dass keine Zweifel an ihrer Befähigung bestehen.

Da die vorgenannten Voraussetzungen für einen Einsatz als Triebfahrzeugführerin nicht kumulativ vorliegen, der Beklagten also der Einsatz der Klägerin verboten ist, kommt auch ein Beschäftigungsanspruch der Klägerin nicht in Betracht: Die erste Voraussetzung, nämlich die Fahrberechtigung, ergibt sich gemäß § 3 TfV aus einem gültigen Triebfahrzeugführerschein (des Eisenbahnbundesamtes) und einer gültigen Zusatzbescheinigung (des einzelnen Eisenbahnverkehrsunternehmens). Trotz des am 08.04.2020 erfolgten dauerhaften Entzugs der Zusatzbescheinigung, kann zu Gunsten der Klägerin eine Fahrberechtigung im Sinne des § 3 TfV angenommen werden, die Berechtigung des Entzugs also dahingestellt bleiben. Es kann weiter zu Gunsten der Klägerin unterstellt werden, dass die zweite Voraussetzung für den Einsatz vorliegt, dass ihr nämlich keine einzelnen Befähigungen aberkannt worden sind. Jedenfalls kommt aber ein Einsatz, und damit eine Beschäftigung, mangels der dritten Voraussetzung nicht in Betracht, weil im Sinne des § 12 TfV Zweifel an der Befähigung der Klägerin bestehen, die diese nicht ausgeräumt hat. Der Klägerin ist unstrittig am 09.03.2020 eine (zweite) Signalverfehlung unterlaufen. Eine solche Signalverfehlung stellt sich als massiver Sicherheitsverstoß dar und begründet damit Zweifel an der Befähigung der Triebfahrzeugführerin. 52

Die Klägerin trägt die Darlegungs- und Beweislast für die Tatsachen, die den bestehenden Zweifel an ihrer Befähigung begründen, ausräumen sollen. Sie hat solche Tatsachen nicht dargelegt und erst recht nicht bewiesen. 53

a. Die Klägerin trägt die Darlegungs- und Beweislast für die Tatsachen, die den bestehenden Zweifel an ihrer Befähigung ausräumen sollen. Nach der allgemeinen Beweislastregel hat derjenige, der eine Rechtsfolge aus einer für ihn günstigen Norm geltend macht, die Beweislast für diejenigen Tatsachen zu tragen, die die Voraussetzungen dieser Norm bilden. Dabei folgt der Beweislast die Darlegungslast, die sich ihrerseits nach den Vorgaben des § 138 ZPO zu richten hat. Danach hat die Klägerin die Voraussetzungen des Beschäftigungsanspruchs darzulegen (Arbeitsvertrag, Arbeitswilligkeit, Arbeitsbereitschaft), die Beklagte trägt sodann die Darlegungslast für die Voraussetzungen des von ihr geltend gemachten Verbotsgesetzes, das dem Beschäftigungsanspruch entgegenstehen könnte (Zweifel). Anschließend ist es wiederum an der Klägerin, die Voraussetzungen darzulegen, die gegen das besagte Verbot sprechen können (Ausräumung des Zweifels). 54

b. Die Beklagte hat die Voraussetzung für den Nichteinsatz aus § 12 TfV dargelegt, nämlich die unstrittige Tatsache des Zweifels durch die Signalverfehlung. Die Darlegung der für die Klägerin günstigen Voraussetzung, nämlich die Ausräumung des Zweifels, ist der Klägerin dem gegenüber nicht gelungen. Das Gegenteil ist der Fall. Die Beklagte hat nämlich das von TfV und ihren unternehmensinternen Regelungen vorgesehene Verfahren zur Ausräumung eines solchen Zweifels vollständig durchgeführt. Dabei hat sie der Klägerin nicht nur zwei Wiederholungsprüfungen zugestanden, sondern in der zweiten Wiederholungsprüfung das erfolglose mündlich-praktische Feststellungsgespräch noch einmal wiederholt, dies jedoch auch erfolglos. Im Übrigen hat die Klägerin keine Tatsachen 55

vorgetragen, die die besagten Zweifel hätten ausräumen können. Sie hat sich darauf beschränkt geltend zu machen, dass das *Verfahren* bei den Überprüfungen fehlerhaft gewesen sei und dass die Aberkennung der Zusatzbescheinigung ungerechtfertigt gewesen sei. Letzteres kann wie gezeigt zu ihren Gunsten unterstellt werden, ersteres könnte allenfalls einen Anspruch auf erneute Durchführung der Überprüfung begründen, der nicht Gegenstand des Rechtsstreits ist; die Zweifel *beseitigen* können diese Rügen nicht.

Nach alledem bleibt es dabei: Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Beschäftigung, weil das Interesse der Beklagten an der Nichtbeschäftigung der Klägerin wegen der nicht ausgeräumten Zweifel an deren Befähigung das Interesse der Klägerin an ihrer Beschäftigung überwiegt. 56

Auch die Einlassungen der Klägerin, die sie nach Schluss der mündlichen Verhandlung zur Akte gereicht hat, ändern an diesem Ergebnis nichts. Die mündliche Verhandlung war daher nicht wieder zu eröffnen. Das hat die erkennende Kammer nach Beratung am 06.01.2022 beschlossen. Nach § 296a Satz 1 ZPO können nach Schluss der mündlichen Verhandlung, auf die das Urteil ergeht, Angriffs- und Verteidigungsmittel zwar nicht mehr vorgebracht werden. Aus § 296a Satz 1 ZPO folgt damit jedoch nicht, dass das Gericht einen nach Schluss der mündlichen Verhandlung eingereichten Schriftsatz von vornherein unberücksichtigt lassen darf. Das Gericht muss das Vorbringen vielmehr in jedem Fall beachten. Es hat darüber hinaus zu prüfen, ob Gründe für eine Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung nach § 156 Abs. 2 ZPO gegeben sind oder ob nach dem Ermessen des Gerichts (§ 156 Abs. 1 ZPO) die mündliche Verhandlung wiederzueröffnen ist. Auch wenn der nachgereichte Schriftsatz nicht mehr bei der Entscheidung über das Urteil Beachtung finden kann, weil das Urteil nach Beratung und Abstimmung bereits gefällt (§ 309 ZPO), aber noch nicht verkündet ist, hat das Gericht weiterhin bis zur Urteilsverkündung eingehende Schriftsätze zur Kenntnis zu nehmen und eine Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung zu prüfen (BAG 31.07.2018 - 3 AZN 320/18). 57

Ein Grund für die Anordnung der Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung nach § 156 Abs. 2 ZPO (Verfahrensfehler, Verletzung der Hinweis- und Aufklärungspflicht, Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör, Wiederaufnahmegrund gemäß §§ 579, 580 ZPO, Ausscheiden eines Richters) bestand im vorliegenden Fall nicht. Die Kammer hat auch von einer Wiedereröffnung der Verhandlung nach § 156 Abs. 1 ZPO (freies Ermessen) abgesehen. Sie hat ihr Ermessen dahingehend ausgeübt, dass sie der Konzentrationsmaxime, die den raschen Abschluss der Instanz gebietet, den Vorrang gegenüber dem Fortführungsinteresse der Klägerin eingeräumt hat. In den nicht von § 156 Abs. 2 ZPO erfassten Fällen steht die Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung nach § 156 Abs. 1 ZPO im Ermessen des Gerichts. Für die Entscheidung muss die Konzentrationsmaxime mit ihrem Ziel eines schnellen Abschlusses der Instanz bedacht werden. Auf der anderen Seite ist in die Abwägung einzustellen, dass ein nachfolgendes Rechtsbehelfsverfahren vermieden werden kann, das erst recht zur Verfahrensverzögerung führt (BAG 6. September 2007- 2 AZR 264/06). Danach hat sich die Kammer nicht zu einer Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung veranlasst gesehen. Sie war nicht geboten, weil die Klägerin in ihrem nachgereichten Schriftsatz nichts Neues vorgetragen hat. Vielmehr beschränkt sie sich auch hier wieder nur auf Rügen hinsichtlich des von der Beklagten durchgeführten Verfahrens. Dass es auf die Fehlerfreiheit dieses Verfahrens nicht entscheidungserheblich ankommt, sondern zunächst auf den Vortrag von Tatsachen, die geeignet sind, die bestehenden Zweifel zu zerstreuen, wurde bereits dargestellt. Solche Tatsachen trägt die Klägerin aber auch in ihrem nachgereichten Schriftsatz nicht vor. 58

Auch das Thema Mobbing hatte sie im Laufe des Rechtsstreits bereits angesprochen, jedoch ohne die - von ihr offensichtlich angenommene - Relevanz für den Beschäftigungsanspruch zu vertiefen. Die Worte „Germanwings kann auch ganz schnell auf der Schiene passieren“ in Verbindung mit den von ihr dargestellten Konzentrationsschwächen und Prüfungssängsten sind keinesfalls geeignet, die bestehenden Zweifel an ihrer Befähigung in Frage zu stellen. Ob die Worte geeignet sind, die Zweifel zu vertiefen, kann offen bleiben.

2. Die Klägerin hat auch keinen Anspruch auf die Erstattung der Kosten für die Nachschulung. Bis zur Beseitigung der Zweifel kann die Klägerin nicht als Triebfahrzeugführerin eingesetzt werden. Für eine Nachschulung zum Erhalt des Triebfahrzeugführerscheins bestand und besteht daher auch keine Veranlassung. Ein Aufwendungsersatzanspruch aus § 670 BGB wegen der in Eigeninitiative beauftragten Schulung kommt daher nicht in Betracht. 60

III. Nach allem bleibt es somit bei der klageabweisenden erstinstanzlichen Entscheidung. Als unterliegende Partei hat die Klägerin gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Berufung zu tragen. Gründe für eine Revisionszulassung sind nicht gegeben, da die Entscheidung auf den Umständen des vorliegenden Einzelfalls beruht. 61