
Datum: 20.06.2024
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 6. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 6 Sa 605/23
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2024:0620.6SA605.23.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Siegburg, 4 Ca 553/23
Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, 6 Sa 605/23
Schlagworte: Vorübergehende Verhinderung; Untersuchungshaft; Verschulden
Normen: § 616 BGB; § 275 BGB, § 326 BGB; § 616 BGB
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Für die Schlüssigkeit einer Klage eines Arbeitnehmers, der für den Zeitraum einer Untersuchungshaft Entgelt aus § 616 BGB fordert, ist die pauschale Darlegung „unschuldig“ in Untersuchungshaft gesessen zu haben nicht ausreichend.

Tenor:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Siegburg vom 27.09.2023 – 4 Ca 553/23 – wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Berufung zu tragen.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten aus einem beendeten Arbeitsverhältnis über tatsächlich oder vermeintlich verbleibende Vergütungsansprüche.

1

2

3

Der Kläger war vom 15.01.2020 bis zum 28.02.2023 bei der Beklagten als Triebfahrzeugführer beschäftigt. Ausweislich der Arbeitsvertragsurkunde ist zwischen den Parteien für die Zeit nach Ablauf der Probezeit ein Bruttostundenlohn in Höhe von 17,50 EUR sowie eine regelmäßige monatliche Arbeitszeit von 173 Stunden vereinbart worden. Keine Regelung finden sich in der Arbeitsvertragsurkunde zu Prämienzahlungen, Weihnachts- oder sonstigen Gratifikationen oder über „Mindestabnahmestunden“.

In der Zeit von Oktober 2021 bis März 2022 war der Kläger wegen einer Untersuchungshaft daran gehindert, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Einzelheiten zu den Gründen der Untersuchungshaft sind nicht vorgetragen worden. 4

Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis für die Zeit bis zum 28.02.2023 abgerechnet und die abgerechnete Arbeitsvergütung an den Kläger ausgezahlt. Gegenstand des Rechtsstreits sind Entgeltforderungen des Klägers, die über diese abgerechneten Beträge hinausgehen. 5

Mit der seit dem 26.04.2023 anhängigen Klage hat der Kläger die folgenden Restforderungen geltend gemacht: (1.) Weihnachtsgeld für das 2022 in Höhe von 3.500,00 EUR; (2.) Sonderprämie für das Jahr 2021 in Höhe von 950,00 EUR; (3.) Vergütung für die Monate Januar bis März 2022 in Höhe von insgesamt 9.861,00 EUR; (4.) Vergütung für den Monat Dezember 2021 in Höhe von 2.745,50 EUR brutto; (5.) „Mindestabnahmestunden“ in Höhe von 19.000,00 EUR brutto. 6

Zur Begründung dieser klageweise geltend gemachten Forderungen hat der Kläger vorgetragen, die Geschäftsführung habe ihm Weihnachtsgeld zugesichert; er habe aber keines bekommen. Er könne von Kollegen berichten, die für das Jahr 2021 eine Sonderprämie von mindestens 800,00 EUR netto erhalten hätten; ihm stehe daher ein Mindestbetrag in Höhe von 950,00 EUR brutto zu. Für die Monate Januar bis März 2022 habe er einen Entgeltanspruch aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges. Er habe nämlich ohne Schuld in der Untersuchungshaft gesessen. Für den Monat Dezember 2021 seien ihm zu Unrecht nur 28,5 Stunden abgerechnet worden und nicht mehr. Auch die „Mindestabnahmestunden“ seien nicht ordnungsgemäß abgerechnet worden. Die Beklagte habe von ihren Auftraggebern nämlich solche Mindestabnahmestunden garantiert bekommen. Werde also zum Beispiel für eine Fahrt von A nach B eine gewisse Stundenanzahl durch die Auftraggeber garantiert und habe die Fahrt weniger Stunden in Anspruch genommen, so werde dennoch die garantierte Stundenzahl abgerechnet. Diese Stunden seien aber nicht an die Arbeitnehmer ausgezahlt worden, sondern lediglich die tatsächlich geleisteten Stunden. Über seine dreijährige Betriebszugehörigkeit würden sich daraus etwa 1.000 Stunden ergeben, die nicht vergütet worden sein. Dies entspreche einem Gesamtbetrag von 19.000,00 EUR. 7

Der Kläger hat beantragt, 8

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Weihnachtsgeld für das Kalenderjahr 2022 in Höhe von 3.500,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen; 9

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Sonderprämie für das Jahr 2021 in Höhe von 950,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen; 10

3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Arbeitslohn in Höhe von 9.861,00 EUR brutto für die Monate Januar bis März 2022 nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
 4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Arbeitslohn in Höhe von 2.745,50 EUR brutto für den Monat Dezember 2021 nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
 5. die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen Betrag von 19.000,00 EUR brutto für Mindestabnahmestunden nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
- Die Beklagte hat beantragt,
- die Klage abzuweisen.
- Zur Verteidigung gegen die Klage hat die Beklagte vorgetragen, für die vom Kläger geltend gemachten Forderungen habe es weder vertragliche Vereinbarungen noch Zusicherungen gegeben. Weder sei ein Weihnachtsgeld zugesagt worden, noch die Zahlung einer Sonderprämie. Zudem sei im Arbeitsvertrag ausdrücklich ein Freiwilligkeitsvorbehalt vorgesehen. Für die Zeiten, in denen sich der Kläger in Untersuchungshaft befunden habe, könne ihm kein Lohn gezahlt werden, weil er nicht Leistungsbereit gewesen sei. Im Hinblick auf die Mindestabnahmestunden sei bereits nicht erkennbar, aufgrund welcher Tatsachenbehauptung und aufgrund welcher Anspruchsgrundlage der Kläger überhaupt etwas begehre.
- Mit Urteil vom 27.09.2023 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Für einen Anspruch auf Zahlung eines Weihnachtsgeldes für das Jahr 2022 in Höhe von 3.500,00 EUR sei eine Anspruchsgrundlage nicht ersichtlich. Der pauschalen Behauptung des Klägers verbunden mit einem Ausschnitt aus einem WhatsApp-Chatverkehr ohne erkennbares Datum, in dem es heißt „natürlich bekommst du Weihnachtsgeld“ versehen mit einem Smiley, sei nicht zu entnehmen, welcher Anspruch für welches Jahr in welcher Höhe dem Kläger von wem wann konkret zugesagt worden sein solle. Auch für einen Anspruch auf Sonderprämie für das Jahr 2021 in Höhe von 950,00 EUR brutto sei eine Anspruchsgrundlage nicht ersichtlich. Weder könne eine arbeitsvertragliche Vereinbarung (§ 611a Abs. 2 BGB) festgestellt werden, noch ein Verstoß gegen den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Eine Vereinbarung zu einer Sonderprämie sei weder vom Kläger konkret vorgetragen worden noch ersichtlich. Aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz könne für den Kläger kein Anspruch erwachsen. Es fehle an jeglichem Vortrag zu den Tatbestandsvoraussetzungen „Vergleichsgruppe“ und „regelhaftes Verhalten“. Für einen Entgeltanspruch für die Monate Januar bis März 2022, also für die Zeit, in der sich der Kläger in Untersuchungshaft befunden habe, sei eine Anspruchsgrundlage gleichfalls nicht ersichtlich. Auch die Voraussetzungen des § 616 BGB lägen nicht vor, denn dort sei die Rede von einer „verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit“. Drei Monate seien aber verhältnismäßig erheblich. Außerdem fehle vollständiger Sachvortrag des Klägers zur Tatbestandsvoraussetzung „schuldlos“. Aus den gleichen Gründen komme ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für (anteilig) Dezember 2021 nicht in Betracht. Auch hier seien die genannten Voraussetzungen des § 616 BGB nicht erfüllt. Mit Blick auf die sogenannten „Mindestabnahmestunden“ sei vom Kläger nicht vorgetragen worden, was genau wer wann mit wem vereinbart haben solle.

Gegen dieses ihm am 25.10.2023 zugestellte Urteil hat der Kläger am 20.11.2023 Berufung eingelegt und er hat diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 25.01.2024 an diesem 25.01.2024 begründet.

Zur Begründung seiner Berufung trägt der Kläger vor, er habe trotz der Zusicherung durch die Geschäftsführung der Berufungsbeklagten für das Kalenderjahr 2022 kein Weihnachtsgeld erhalten. Daher sei ein Weihnachtsgeld in Höhe von 3.500,00 € brutto angemessen. Alle bei der Beklagten angestellten Lok-/Triebfahrzeugführer könnten bestätigen, dass ein Weihnachtsgeld für das Kalenderjahr 2022 gezahlt worden sei. Auch sei die Sonderprämie für das Jahr 2021 nicht an ihn ausgezahlt worden. Andere Mitarbeiter hätten mindestens 800,00 € netto erhalten. Daher sei zumindest der Mindestbetrag in Höhe von 950,00 € brutto angemessen. Für die Monate Januar bis März 2022 habe er keinen Lohn erhalten. Er habe unschuldig in Untersuchungshaft gesessen. Gemäß § 616 BGB entfalle der Vergütungsanspruch bei vorübergehender Verhinderung nicht, solange diese Verhinderung unverschuldet sei. Für den Monat Dezember 2021 seien lediglich 28,5 Stunden abgerechnet worden. Daher ergebe sich eine Restforderung in Höhe von 2.745,50 EUR. Die Beklagte habe die Mindestabnahmestunden nicht ordnungsgemäß abgerechnet. Mindestabnahmestunden seien Stunden, welche die Beklagte von dem Auftraggeber vergütet erhalte, unabhängig davon, ob sie tatsächlich angefallen seien oder nicht. Es sei in der Branche üblich, dass diese Stunden an die jeweiligen Mitarbeiter ausgezahlt würden. Dass dies üblich sei, könnten alle bei der Beklagten angestellten Lok-/Triebfahrzeugführer bestätigen. Bekannt sei diese Übung auch der Zeugin A aus der Buchhaltung und den Zeugen Ab und M aus der Disposition. All dies gehe im Übrigen aus dem Rahmenvertrag zwischen dem Auftraggeber und der Beklagten hervor. Bei drei Jahren Betriebszugehörigkeit errechne er 1.000 Stunden, die nicht vergütet worden seien. Bei einem Stundensatz in Höhe von 19,00 € ergebe sich hieraus ein Betrag in Höhe von 19.000,00 € brutto. Die geltend gemachten Ansprüche seien nicht verfallen, da die Verfallsklausel in § 5 des Arbeitsvertrages der Inhaltskontrolle nicht standhalte, da der Anspruch auf Mindestlohn nicht ausgenommen sei. Auch das Schriftformerfordernis halte einer Inhaltskontrolle nicht stand.

Mit Blick auf die vorerwähnten Gründe für seine Berufung beantrage er die Vernehmung der bereits benannten Zeugen sowie der Zeugen M S, F B, D Ma Fl, C Me, Z Y, Se Ce, Bu E, Sa Al und N Q. Nur so könne ein faires Verfahren ermöglicht werden.

Wenn die Berufungskammer nicht in seinem Sinne entscheide, dann habe sie eigene Interessen oder gehöre auch zu dieser Organisation (so wörtlich während der mündlichen Verhandlung).

Der Kläger beantragt,
das Urteil des Arbeitsgerichts Siegburg - 4 Ca 553/23 - abzuändern und nach den erstinstanzlich gestellten Anträgen zu erkennen.

Die Beklagte beantragt,
die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts und vertieft ihren erstinstanzlichen Vortrag. Nach wie vor seien Anspruchsgrundlagen für die Forderungen des Klägers nicht ersichtlich. Dies gelte auch und insbesondere für die Entgeltforderungen mit Blick auf den Monat Dezember 2021. Der Kläger habe für diesen Monat 132,5 Stunden vergütet erhalten, obwohl er seit Oktober keine Arbeitsleistung mehr erbracht habe. Zu den behaupteten

„Mindestabnahmestunden“ finde sich in der Berufsbegründung nichts Neues. Hierzu gebe es keine Üblichkeit in der Branche. Nichts dazu stehe im Rahmenvertrag zwischen ihr und dem Kunden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 27

Entscheidungsgründe 28

Die Berufung des Klägers ist zwar zulässig aber nicht begründet. 29

I. Die Berufung des Klägers ist zulässig, weil sie statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO). 30

II. Das Rechtsmittel bleibt jedoch in der Sache ohne Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht und mit zutreffender Begründung abgewiesen. 31

Um mit Entgeltforderungen vor dem Arbeitsgericht Erfolg zu haben, müssen die Voraussetzungen von denkbaren Anspruchsgrundlagen so vollständig und wahrheitsgemäß vorgetragen werden, dass sich der andere Teil hierauf einlassen kann. Sie müssen also so vollständig dargestellt werden, dass der andere Teil in die Lage versetzt wird, hierzu etwas zu sagen oder zu schreiben. So steht es in § 138 ZPO. Es muss also zuerst eine vollständige Geschichte erzählt werden. Das muss derjenige tun, der von der anderen Partei eine Leistung verlangt, der sich also auf eine Vorschrift beruft, die für ihn günstig ist. Das ist hier der Kläger. Erst wenn seine Geschichte vollständig erzählt ist, setzt die Pflicht des anderen Teils ein, hierzu seinerseits etwas zu sagen oder zu schreiben. Auch das steht in § 138 ZPO. Erst wenn sich hiernach herausstellt, dass eine entscheidende Maßnahme streitig bleibt, kommt eine Beweisaufnahme in Betracht, zum Beispiel durch die Vernehmung von Zeugen. 32

Das an § 138 ZPO gebundene Zivil- bzw. Arbeitsgericht kann also nicht wie eine Strafrichterin Zeugen laden, um herauszufinden, ob diese Zeugen etwas Fallrelevantes sagen können. Vielmehr muss das besagte Darlegungsprogramm abgearbeitet sein. Das ist hier für alle fünf Streitgegenstände nicht geschehen. Mit Blick auf alle fünf Streitgegenstände hat der Kläger im oben bezeichneten Sinn noch keine vollständige Geschichte erzählt. Die Beklagte konnte deshalb noch nicht Prozessrelevantes erwidern. Erst recht kam deshalb - als übernächster Schritt - die Ladung von Zeugen nicht in Betracht. 33

1. Aus der Darstellung des Klägers folgt kein Anspruch auf Zahlung von Weihnachtsgeld. Die vom Kläger erzählte Geschichte im oben genannten Sinne ist nicht vollständig. Eine ausdrückliche Vereinbarung behauptet der Kläger selbst nicht. Eine einmalige Zusage wird im Ergebnis vom Kläger zwar geltend gemacht, er erzählt aber nicht, wer ihm was wann warum mit welchem konkreten Inhalt (Betrag?) gesagt hat. Ohne solche Angaben kann die Beklagte hierzu ihrerseits nichts darlegen. Hier endet die Prüfung des Gerichts. Die Klage nennt man in einem solchen Fall „unschlüssig“. Im Falle der Unschlüssigkeit verliert der Kläger. 34

2. Aus der Darstellung des Klägers folgt kein Anspruch auf Zahlung einer Sonderprämie. Auch bezüglich dieses zweiten Streitgegenstandes ist die Klage im soeben erläuterten Sinn unschlüssig: Eine ausdrückliche Vereinbarung oder Zusage ist nicht vorgetragen worden. Wie schon das Arbeitsgericht ausführlich erläutert hat, reicht es für 35

einen Anspruch auf Gleichbehandlung nicht aus zu sagen, dass andere Beschäftigte eine Leistung erhalten hätten. Derjenige, der sich auf die Pflicht zur Gleichbehandlung beruft, hier also der Kläger, muss vielmehr zunächst darstellen, von welcher Vergleichsgruppe er spricht und auch zur Höhe seiner Forderung muss er Nachvollziehbares erzählen. Das hat er nicht getan.

3. Aus der Darstellung des Klägers folgt kein Anspruch auf Zahlung eines Entgelts für die Zeit der Untersuchungshaft. Nach § 275 Abs. 1 BGB und § 326 Abs. 1 BGB fällt die Pflicht zur Lohnzahlung weg, wenn die Arbeitsleistung nicht erbracht worden ist. Dieser Grundsatz ist bekannt unter den Worten „Ohne Arbeit kein Lohn“. Wer sich auf eine Vorschrift beruft, die ihm ausnahmsweise „Lohn ohne Arbeit“ verspricht, mag die Voraussetzungen dieser Vorschrift vortragen. Das hat der Kläger nicht getan. Seine Geschichte zu § 616 BGB ist nicht vollständig. Er hat nämlich nichts zur Tatbestandsvoraussetzung „ohne sein Verschulden“ vorgetragen. Es reicht nicht, den Wortlaut des Tatbestandes zu wiederholen („unschuldig“), denn dazu kann der andere Teil nicht mehr sagen als ein pauschales „das weiß ich nicht, das stimmt nicht“. Ein solches Bestreiten mit Nichtwissen ist in solchen Fällen zulässig. Auch das steht in § 138 ZPO und dort in Absatz 4. Die Geschichte muss also weitererzählt werden: was wurde ihm vorgeworfen und warum war der Verdacht wegen dem er in Untersuchungshaft saß unberechtigt? 36

4. Aus der Darstellung des Klägers folgt kein Anspruch auf Zahlung von weiterem Entgelt für den Monat Dezember 2021. Obwohl der Kläger auch hier, insbesondere zur Höhe seiner Forderung, nicht vollständig vorgetragen hat, hat die Beklagte konkret erwidert: Der Kläger habe für diesen Monat 132,5 Stunden vergütet erhalten, obwohl er seit Oktober keine Arbeitsleistung mehr erbracht habe. Hier gilt wieder der besagte Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“ und auch hier fehlt ein Vortrag des Klägers zur Tatbestandsvoraussetzung des § 616 BGB „ohne sein Verschulden“. 37

5. Aus der Darstellung des Klägers folgt kein Anspruch auf Zahlung eines Betrages wegen des Phänomens der „Mindestabnahmestunden“. Hier hat der Kläger überhaupt keine Geschichte im oben genannten Sinne erzählt, sondern nur eine Überschrift produziert. Eine ausdrückliche Vereinbarung ist jedenfalls nicht vorgetragen worden. Zum Gleichbehandlungsgrundsatz gilt das oben gesagte. Und hier kommt noch ein weiterer Mangel des Vortrages hinzu: Abgesehen von der Schätzung des Klägers ist nicht ersichtlich, in welcher konkreten Höhe hier Differenzen zu solchen „Mindestabnahmestunden“ entstanden sein sollten. 38

Zusammengefasst bedeutet dies, dass das Arbeitsgericht zurecht die Klage abgewiesen hat. Dass diese Entscheidung vom Berufungsgericht nunmehr bestätigt wird, ist auf grundlegende und deutlich mehr als hundert Jahre alte Regelungen des Zivilprozesses zurückzuführen und nicht, wie der Kläger in der Berufungsverhandlung meinte, wegen „eigener Interessen“ der Berufungskammer oder wegen einer Zugehörigkeit derselben „zu dieser Organisation“. 39

III. Nach allem bleibt es somit bei der klageabweisenden erstinstanzlichen Entscheidung. Als unterliegende Partei hat der Kläger 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. 40

