
Datum: 28.01.2025
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 7. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 7 SLa 378/24
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2025:0128.7SLA378.24.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 13 Ca 7167/23
Schlagworte: Lohnabrechnung; Vergütung Personalvertretungstätigkeit
Normen: § 108 GewO
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. Eine Lohnabrechnung stellt regelmäßig lediglich eine Wissenserklärung, nicht aber eine rechtsgestaltende Willenserklärung dar. Der Arbeitnehmer kann aus diesen Mitteilungen nicht ohne weiteres ableiten, es handele sich um eine auf Bestätigung oder gar Veränderung der Rechtslage gerichtete Willenserklärung im Sinne eines deklaratorischen oder konstitutiven Schuldanerkenntnisses.

2. Die Lohnabrechnung hat nicht den Zweck, streitig gewordene Ansprüche endgültig festzulegen. Bei Irrtum kann grundsätzlich keine Seite die andere am Inhalt der Mitteilung festhalten.

Einzelfallentscheidung zu Vergütungsansprüchen eines freigestellten Personalvertretungsmitglieds.

Tenor:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 25.06.2024 –13 Ca 7167/23– wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Der am 1974 geborene Kläger ist auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 04.02.2000 seit dem 03.04.2000 als Flugbegleiter bei der Beklagten, einem großen deutschen Luftfahrtunternehmen, beschäftigt. Das Bruttomonatsgehalt des Klägers betrug zuletzt durchschnittlich 5.040,00 Euro.

Der Kläger ist schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung von 100 und seit dem 31.05.2022 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt.

Er war bis zum 31.05.2022 Mitglied der Gruppenvertretung für den Bereich Kabine und als solcher ab dem 07.06.2017 von seiner beruflichen Tätigkeit vollständig freigestellt. Zudem war er seit 2017 auch Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet unter anderem der „Tarifvertrag Personalvertretung Nr. 2 für das Bordpersonal der D L Aktiengesellschaft“ (TV-PV) Anwendung.

In § 37 Abs. 9 des TV-PV heißt es wörtlich:

„Arbeitsversäumnis im Zusammenhang mit den vorstehenden Bestimmungen darf nicht zu einer Minderung des Arbeitsentgelts führen.“

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet auch der „Manteltarifvertrag Nr. 2 für das Kabinenpersonal“ (MTV) Anwendung. In dessen § 9 befindet sich folgende Regelung:

„Mehrflugstundenanspruch

Die Mitarbeiter erhalten nach mehr als 70 Flugstunden im Kalendermonat gemäß den nachfolgenden Bestimmungen eine Mehrflugstundenvergütung.

Mehrflugstundensatz

Für alle Kabinenmitarbeiter wird ein Mehrflugstundensatz nach folgender Formel ermittelt:

Individuelle Grundvergütung + eventuelle Purserzulage + Schichtzulage

70

Höhe der Mehrflugstundenvergütung

Die Mehrflugstundenvergütung beträgt pro geflogener Mehrflugstunde oberhalb von 70 Flugstunden 120%.

In Fällen des § 4, 3. Abschnitt Abs. (2) Satz 7 beträgt die Mehrflugstundenvergütung pro geflogener Mehrflugstunde oberhalb von 87 Flugstunden 140%.“

Vollfreigestellte Mitglieder der Gruppenvertretung Kabine erhalten grundsätzlich keinen Einsatzplan. Neben ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit sind die vollfreigestellten Mitglieder insoweit nicht im fliegerischen Dienst im Einsatz. Zum Ausgleich einer eventuellen Einkommensminderung aufgrund von fehlenden tatsächlichen Mehrflugstunden erhalten sie von der Beklagten aufgrund einer internen Verfahrensanweisung eine sog. Mehrflugstundenausgleichszulage. Diese wird auf Basis des Durchschnitts der in der jeweiligen Vergleichsgruppe (Purser II, Purser I, Flugbegleiter) geleisteten Mehrflugstunden

ermittelt.

Der Kläger erhält eine Mehrflugstundenausgleichszulage noch obiger Regelung. Er leistete in den Jahren 2018 bis 2020 keine Mehrflugstunden. 19

Durch rechtskräftiges Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 25.10.2022 –23 Ca 3379/22– wurde festgestellt, dass aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel das frühere, bis zum Jahr 2012 geltende gemeinsame Tarifwerk Anwendung findet, das mit den Gewerkschaften UFO und ver.di abgeschlossen wurde. 20

Die Beklagte erteilte dem Kläger – nachdem dieser im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens obsiegte – für August 2023 eine Abrechnung, die auf der Grundlage von Neuberechnungen seiner Vergütung seit Mai 2022 basierte. Diese Neuberechnung schließt mit einer Gutschrift zu Gunsten des Klägers in Höhe von 6.977,49 Euro netto (Bl. 466 ff. der erstinstanzlichen Akte). 21

Für September 2023 fertigte die Beklagte eine abermals korrigierte Abrechnung, die eine Neuberechnung seit Mai 2021 beinhaltet und mit einer Nachforderung in Höhe von 5.819,74 Euro zu Lasten des Klägers endet (Bl. 496 ff. der erstinstanzlichen Akte). 22

Mit Schreiben vom 09.11.2023 forderte die Krankenkasse des Klägers von diesem einen Betrag in Höhe von 2.233,36 Euro. 23

Der Kläger hat mit seiner am 21.12.2023 eingegangenen Klage die Ansicht vertreten, dass sich die Beklagte an ihre eigene Abrechnung für August 2023, nach der sie ihm einen Betrag in Höhe von 6.977,49 Euro netto schulde, festhalten lassen müsse. Eine Erklärung für die anschließende Korrektur habe die Beklagte nicht geliefert. Jedenfalls gehe die Beklagte fehl in der Ansicht, dass auf das Arbeitsverhältnis der Vergütungstarifvertrag Nr. 37 Anwendung finde. 24

Durch dieses Verhalten der Beklagten sei es zu einer Rückforderung der Krankenkasse in Höhe von 2.233,36 Euro gekommen, für die die Beklagte aufgrund ihres rechtswidrigen Verhaltens aufkommen müsse. Wegen der fehlerhaften Berechnungen der Beklagten sei die Krankenkasse offenbar davon ausgegangen, zu hohes Krankengeld an den Kläger geleistet zu haben. 25

Darüber hinaus schulde die Beklagte für den Zeitraum von 2018 bis 2020 Mehrflugstundenvergütung in Höhe von insgesamt 41.110,89 Euro brutto. Der Kläger habe folgende Arbeitszeiten erfasst: 26

Mai 2018 Mehrflugstunden	109,17 Stunden	davon 39,17	27
-----------------------------	----------------	-------------	----

August 2018 Mehrflugstunden	108,82 Stunden	davon 38,82	28
--------------------------------	----------------	-------------	----

September 2018 Mehrflugstunden	98,10	Stunden	davon 28,10	29
-----------------------------------	-------	---------	-------------	----

Oktober 2018 Mehrflugstunden	116,10 Stunden	davon 46,10	30
---------------------------------	----------------	-------------	----

31

Januar 2019 Mehrflugstunden	95,75 Stunden	davon 25,75	
Februar 2019 Mehrflugstunden	71,40 Stunden	davon 1,40	Mehrflugstunden 32
August 2019 Mehrflugstunden	74,80 Stunden	davon 4,80	33
Oktober 2019 Mehrflugstunden	89,07 Stunden	davon 19,07	34
April 2020 Mehrflugstunden	124,50 Stunden	davon 24,50	35
Mai 2020 Mehrflugstunden	77,05 Stunden	davon 7,05	36
Juni 2020 Mehrflugstunden	132 Stunden	davon 30,63	37
Juli 2020 Mehrflugstunden	153 Stunden	davon 30,63	38
August 2020 Mehrflugstunden	113 Stunden	davon 43,00	39
September 2020 Mehrflugstunden	90,90 Stunden	davon 20,09	40
Oktober 2020 Mehrflugstunden	92,41 Stunden	davon 22,41	41
Dezember 2020 Mehrflugstunden	104,65 Stunden	davon 34,65	42

Unter Berücksichtigung des jeweils vereinbarten Bruttogehaltes sowie unter Berücksichtigung der Mehrflugstundenvergütungssätze ergebe sich eine Nachforderung für 2018 in Höhe von 13.039,09 Euro, für 2019 in Höhe von 4.143,67 Euro und für 2020 in Höhe von 23.928,13 Euro. 43

Das Arbeitsentgelt sei nach dem Lohnausfallprinzip fortzuzahlen. Hierunter falle auch die Vergütung für sogenannte Mehrflugstunden. Der Kläger ist der Ansicht, dass hierbei auf die tatsächliche Tätigkeit abgestellt werden müsse, die er im Rahmen der Personalvertretungsaufgaben sowie der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung aufgewendet habe. Es sei nämlich unmöglich, für die hier streitgegenständlichen Zeiträume vorzutragen, an welchen Tagen der Kläger in welchem Umfang Flugstunden erzielt hätte, wenn er nicht seine Tätigkeit als Vertrauensperson bzw. als Personalvertreter erbracht hätte. Auch ein Blick auf die Zeiten vor der vollständigen Freistellung sei wegen der nahezu vollständigen Erkrankung von 2014 bis 2017 nicht möglich. 44

Auf die Verfahrensanweisung könne sich die Beklagte nicht berufen, da es sich hierbei um eine einseitige und willkürliche Anweisung handele. 45

Der Kläger beruft sich – jedenfalls für das Jahr 2020 – auch auf den Gleichbehandlungsgrundsatz. So hätten Mitarbeiter, die unter das SGB IX fielen, während der Coronakrise die Möglichkeit gehabt, in Kurzarbeit 0 aufgenommen zu werden, was letztlich zu einer bezahlten Freistellung geführt habe. Diese Möglichkeit habe dem Kläger als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen nicht zugestanden.

Auf eine Verjährung könne sich die Beklagte nicht berufen. § 242 BGB stünde dem entgegen, da die Beklagte ihn immer wieder vertröstet habe. 47

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt, 48

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen Betrag in Höhe von 9.210,85 Euro netto nebst Verzugszinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 15.12.2023 zu zahlen, 49

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen Betrag in Höhe von 41.110,89 Euro brutto nebst Verzugszinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 22.12.2023 zu zahlen. 50

Die Beklagte hat beantragt, 51

die Klage abzuweisen. 52

Sie hat die Klage für un schlüssig gehalten. Aus dem Sachvortrag des Klägers ergebe sich nicht, woraus der Anspruch in Höhe von 9.210,85 Euro hergeleitet werde. 53

Nachdem im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens rechtskräftig festgestellt worden sei, dass das Arbeitsverhältnis kein Ende gefunden habe, sei durch die Beklagte eine rückwirkende Neuberechnung der Vergütungsansprüche vorgenommen worden. Die Korrektur dieser Neuberechnung sei erforderlich gewesen, nachdem durch das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main rechtskräftig festgestellt worden sei, dass auf das Arbeitsverhältnis das alte Tarifwerk inklusive des damals geltenden Vergütungstarifvertrages Nr. 37 für das Kabinenpersonal Anwendung finde. Das LAG Köln habe durch Urteil vom 18.04.2024 – 8 Sa 455/23 – die Richtigkeit dieser Vorgehensweise bestätigt. Der Kläger müsse nunmehr konkret vortragen, weshalb seiner Ansicht nach die aktuelle Berechnung falsch sei. 54

Der klägerische Vortrag zu einer angeblichen Schadensverursachung sei unsubstantiiert und nicht einlassungsfähig. 55

Die angeblich geleisteten Mehrflugstunden hat die Beklagte bestritten. Keinesfalls könnten Zeiten, die im Ehrenamt als Mitglied der Personalvertretung erbracht würden, als Mehrflugstunden vergütet werden. Die Tätigkeit als Mitglied der Personalvertretung sei ein Ehrenamt und stelle keine reguläre Arbeitsleistung dar. Vielmehr gelte das Lohnausfallprinzip, so dass die klägerische Berechnung falsch sei. 56

Da der Kläger nicht in Kurzarbeit gewesen sei, kein Kurzarbeitergeld und keine Aufstockung erhalten habe, könne er durch den Hinweis auf Vereinbarungen hierzu nunmehr auch nichts aus dem Gesichtspunkt einer angeblichen Ungleichbehandlung ableiten. 57

Die Beklagte hat hinsichtlich der Mehrflugstundenansprüche für die Jahre 2018 bis 2019 die Einrede der Verjährung erhoben. 58

59

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 25.06.2024 die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, dass für die geltend gemachten Ansprüche keine Anspruchsgrundlage ersichtlich sei. Lohnabrechnungen würden kein Schuldanerkenntnis darstellen und keinen Anspruch begründen.

Hinsichtlich der Rückforderung durch die Krankenkasse sei keine Pflichtverletzung erkennbar. Für die Mehrflugstundenvergütung sei ebenfalls keine Anspruchsgrundlage erkennbar. 60

Gegen dieses ihm am 02.07.2024 zugestellte Urteil hat der Kläger am 27.07.2024 Berufung eingelegt und diese nach entsprechender Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 02.10.2024 am 02.10.2024 begründet. 61

Der Kläger behauptet, er habe im Mai 2022 die vertraglich vereinbarten Tätigkeiten in vollem Umfang erbracht, sodass ihm unter Einbeziehung des vereinbarten Urlaubsgeldzuschlages für 12 Tage ein Gesamtbruttobetrag von 6.028,58 Euro zustehe. Für den Monat Juni 2022 ergebe sich ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und 11 Tage Urlaubsabgeltung nebst vereinbarter Zulagen eine Gesamtbruttovergütung von 9.629,11 Euro. Im Juli 2022 habe ihm Entgeltfortzahlung nur noch für 11 Arbeitstage nebst eines Zuschusses zum Krankengeld in Höhe von 189,60 Euro, insgesamt 1.999,00 Euro brutto, zugestanden. 62

Die Mehrflugstunden habe er durch seine Gremientätigkeit tatsächlich erbracht. Zudem ergebe sich der Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, weil bei der Berechnung des Zuschusses zum Kurzarbeitergeld während Corona eine Flugstundenzahl von 78 angenommen worden sei. 63

Die Beklagte habe durch ihr Verhalten zumindest arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflichten verletzt, als sie der Krankenkasse die Informationen über die korrigierten Abrechnungen zukommen ließ und demgemäß bei der Krankenkasse der Eindruck entstand, zu viel Krankengeld an den Kläger geleistet zu haben. 64

Der Kläger beantragt, 65

das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 25.06.2024 -13 Ca 7167/23 - abzuändern und 66

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen Betrag in Höhe von 9.210,85 Euro netto nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 15.12.2023 zu zahlen, 668
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen Betrag in Höhe von 41.110,89 Euro brutto nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 22.12.2023 zu zahlen. 690

Die Beklagte beantragt, 71

die Berufung zurückzuweisen. 72

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens. Nach wie vor sei das Klagebegehren unschlüssig. 73

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und die Sitzungsprotokolle Bezug genommen. 74

Entscheidungsgründe 75

I. Die Berufung des Klägers ist zulässig, weil sie statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO). 76

II. Das Rechtsmittel hat in der Sache jedoch keinen Erfolg. Denn das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht und mit zutreffender Begründung abgewiesen. 77

1. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung von 6.977,49 Euro netto. Wie das Arbeitsgericht zutreffend erkannt hat, gibt es hierfür bereits keine Anspruchsgrundlage. 78

a) Zwar weist die dem Kläger zunächst für August 2023 erteilte Lohnabrechnung diesen Betrag aus, aber zum einen stellt eine Lohnabrechnung keine Anspruchsgrundlage dar, zum anderen ist diese Lohnabrechnung, die auf mehreren Rückrechnungen basiert, offensichtlich falsch. 79

Eine Lohnabrechnung stellt regelmäßig lediglich eine Wissenserklärung, nicht aber eine rechtsgestaltende Willenserklärung dar. Der Arbeitnehmer kann aus diesen Mitteilungen nicht ohne weiteres ableiten, es handele sich um eine auf Bestätigung oder gar Veränderung der Rechtslage gerichtete Willenserklärung im Sinne eines deklaratorischen oder konstitutiven Schuldanerkenntnisses (vgl. BAG, Urteil vom 7. September 2021 – 9 AZR 3/21 (A) –, Rn. 39, juris). 80

Eine Lohnabrechnung hindert, jedenfalls sofern sie abweichend von § 108 Abs. 1 Satz 1 GewO nicht bei Zahlung des Arbeitsentgelts, sondern schon zuvor erteilt wird, den Arbeitgeber nicht, Gegenansprüche zu erheben oder aus anderen Gründen die Zahlung zu verweigern (BAG, Urteil vom 3. Mai 2023 – 5 AZR 268/22 –, Rn. 15, juris). 81

Die Lohnabrechnung hat nicht den Zweck, streitig gewordene Ansprüche endgültig festzulegen. Bei Irrtum kann grundsätzlich keine Seite die andere am Inhalt der Mitteilung festhalten (BAG, Urteil vom 10. März 1987 – 8 AZR 610/84 –, Rn. 18, juris). 82

Die zunächst für August 2023 erstellte Lohnabrechnung ist zudem offensichtlich falsch, weil im Rahmen der Rückrechnung Positionen umfasst wurden, auf die der Kläger offensichtlich keinen Anspruch hat. Denn der Kläger führt in der Berufung selbst aus, dass in der Neuberechnung für Juni 2022 eine Urlaubsabgeltung für 11 Tage enthalten ist. In einem bestehenden Arbeitsverhältnis gibt es jedoch keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung. § 7 Abs. 4 BUrlG setzt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses voraus. 83

b) Der Anspruch ergibt sich auch nicht unter dem erstmals in der Berufung geltend gemachten Gesichtspunkt der Vergütung seiner Personalvertretungstätigkeit im Monat Mai 2022, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaubsabgeltung im Juni 2022 und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie Zuschuss zum Krankengeld im Juli 2022. Der Kläger selbst beziffert seine diesbezüglichen Ansprüche mit 17.656,69 Euro brutto. Abgesehen davon, dass er offensichtlich keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung haben kann, ist nicht ersichtlich, wie sich aus diesem Bruttobetrag die eingeklagte Nettoforderung von 84

6.977,49 Euro ergeben soll. Insoweit reicht es für eine schlüssige Klage nicht aus, sich aus falschen Abrechnungen einzelne Positionen herauszusuchen. Selbst wenn man hypothetisch zugunsten des Klägers annehmen würde, dass einzelne Positionen berechtigt wären, würde es sich immer noch um Bruttobeträge handeln. Da der Kläger bei dem auf einen Nettobetrag gerichteten Klageantrag geblieben ist, hätte er alle für dessen Berechnung erforderlichen Angaben wie die Steuerklasse zum Zeitpunkt des Zuflusses (BAG 26. Februar 2003 - 5 AZR 223/02 - BAGE 105, 181) und die anzuwendenden Sozialversicherungssätze in Form einer nachvollziehbaren Abrechnung tätigen müssen (BAG, Urteil vom 19. Juli 2007 – 6 AZR 1087/06 –, BAGE 123, 269-293, Rn. 41). Dies hat er jedoch nicht getan.

2. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Schadenersatz gegen die Beklagte in Höhe von 2.233,36 Euro netto aus §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB oder einer anderen Rechtsnorm. Denn der insoweit darlegungs- und beweisbelaste Kläger hat nach wie vor die Anspruchsvoraussetzungen nicht schlüssig dargelegt. Es fehlen bereits die ordnungsgemäße Darlegung einer Pflichtverletzung und eines Schadens. 85

Zur Begründung einer Pflichtverletzung führt er lediglich aus, die mit der Septemberabrechnung durchgeführte Neuberechnung sei fehlerhaft, weil er den Vergütungstarifverträgen Nr. 38 und 39 unterfiele. 86

Aber dabei übersieht der Kläger, dass das Arbeitsgericht Frankfurt am Main auf seine eigene Klage hin in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 28.04.2021 – 4 AZR 232/21 –) zu dem Ergebnis gelangt ist, dass auf das Arbeitsverhältnis das bis zum Jahr 2012 geltende Tarifwerk mit den Gewerkschaften UFO und ver.di weiter statisch Anwendung findet. Hierzu gehören die Vergütungstarifverträge Nr. 38 und 39 jedoch gerade nicht. Da auch sonst nicht ersichtlich oder vorgetragen ist, weshalb die Vergütungstarifverträge Nr. 38 und 39 Anwendung finden sollten, ist es nicht zu beanstanden, dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis entsprechend des statisch weitergeltenden Vergütungstarifvertrags abwickelt. Dies entspricht auch der Rechtsprechung des LAG Köln (Urteil vom 18.04.2024 – 8 Sa 425/23 –), worauf bereits das Arbeitsgericht zutreffend hingewiesen hat. 87

Zudem ist auch kein Schaden ersichtlich. Die Krankenkasse ermittelt die zutreffende Höhe des Krankengeldes von Amts wegen in eigener Zuständigkeit. Ein Fehler der Krankenkasse bei der Berechnung des Krankengeldes ist weder ersichtlich noch vorgetragen. Wenn der Kläger der Auffassung wäre, dass die Krankenkasse einen Fehler gemacht habe, hätte es ihm freigestanden, Widerspruch gegen den Bescheid einzulegen und ggf. Klage vor dem Sozialgericht zu erheben. 88

3. Letztlich hat der Kläger gegen die Beklagte auch keinen Anspruch auf Zahlung von 41.110,89 Euro brutto. Die Klage ist unschlüssig. 89

a) Dieser Anspruch ergibt sich bereits nicht aus § 611a Abs. 2 BGB iVm. § 9 MTV. Denn der Kläger hat unstreitig keine Mehrflugstunden geleistet. Er war vielmehr durchgehend für seine Tätigkeit als Personalvertreter freigestellt. 90

b) Der Anspruch ergibt sich auch nicht aus § 37 TV-PV. 91

Gemäß § 37 TV-PV führen die Mitglieder der Personalvertretung ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Die Vorschrift entspricht § 37 Abs. 1 BetrVG, der eine entsprechende Regelung zur Betriebsratstätigkeit enthält. Entsprechend des aus § 37 Abs. 2 BetrVG und des Grundsatzes der Ehrenamtlichkeit in § 37 Abs. 1 BetrVG folgenden 92

Lohnausfallprinzip steht den Betriebsratsmitgliedern nur dasjenige Entgelt zu, das sie verdient hätten, wenn sie anstelle der Betriebsratsstätigkeit während ihrer Arbeitszeit die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung erbracht hätten. Das schließt es aus, dass die Mitglieder des Betriebsrats auch nur einen geringen Teil ihrer Vergütung wegen oder aufgrund ihres Amtes erhalten (vgl. BAG, Urteil vom 05.03.1997 - 7 AZR 581/92 - , juris, Rn. 24, BAG, Urteil vom 25.10.1988 - 1 AZR 368/87, juris). Aus dem ehrenamtlichen Charakter der Betriebsratsstätigkeit ergibt sich, dass Mitglieder des Betriebsrats weder eine Amtsvergütung erhalten noch die Betriebsratsstätigkeit eine zu vergütende Arbeitsleistung darstellt (vgl. BAG, Urteil vom 28.09.2016 - 7 AZR 248/14 -, juris, Rn 37; Fitting/Trebinger/Linsenmaier/Schelz/Schmidt, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 37, Rn. 58). Diese Grundsätze sind, da die entsprechende Norm in § 37 TV-PV an § 37 BetrVG angelehnt ist und ebenfalls eine ehrenamtliche Tätigkeit vorsieht, auf die Personalvertretungstätigkeit übertragbar (Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 11. April 2024 – 7 Sa 535/23 –, Rn. 69, juris). Der Kläger kann daher nicht verlangen, für seine Personalvertretungstätigkeit nach Stunden vergütet zu werden.

c) Auch die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten führen ihr Amt gemäß § 179 Abs. 1 SGB IX unentgeltlich als Ehrenamt. Insoweit entspricht das Verständnis der Ehrenamtlichkeit dem der korrespondierenden Regelung für den Betriebsrat in § 37 Abs. 1 BetrVG (vgl. Mushoff in: Hauck/Noftz SGB IX, 2. Ergänzungslieferung 2024, § 179 SGB 9 2018, Rn. 10). Auch insoweit würde sich kein Vergütungsanspruch für die Gremienarbeit ergeben (Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 11. April 2024 – 7 Sa 535/23 –, Rn. 70, juris). 93

d) Der geltend gemachte Anspruch ergibt sich auch nicht aus § 611a Abs. 2 BGB iVm. § 37 Abs. 9 TV-PV. 94

Nach § 37 Abs. 9 TV-PV darf Arbeitsversäumnis wegen der Erledigung von Personalvertretungstätigkeit nicht zu einer Minderung des Arbeitsentgelts führen. Diese Vorschrift entspricht sinngemäß § 37 Abs. 2 BetrVG. Ihr liegt das Lohnausfallprinzip zugrunde. Danach haben die Mitglieder der Personalvertretung, ebenso wie Betriebsratsmitglieder, einen Anspruch darauf, von ihrer vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung zur Erledigung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts befreit zu werden. Ihnen steht dasjenige Arbeitsentgelt zu, das sie nach § 611a Abs. 2 BGB ohne Freistellung verdient hätten (vgl. zu einer entsprechenden Tarifnorm BAG, Urteil vom 25.08.2004 - 7 AZR 39/04 -, Rn. 17, juris). Im Rahmen des Lohnausfallprinzips sind bei der Entgeltberechnung für Zeiten, in denen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Betriebsratsarbeit oder Personalvertretungstätigkeiten leistet, neben der Grundvergütung alle Zulagen und Zuschläge zu zahlen, die das Mitglied der Betriebs- oder Personalvertretung erhalten hätte. Dazu zählen insbesondere Zuschläge für Mehr-, Über-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Erschwernis- und Sozialzulagen. Auch die Vergütung für Mehrflugstunden ist fortzuzahlendes Arbeitsentgelt im Sinne des § 611a Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 37 Abs. 6 TV-PV (vgl. zu einer entsprechenden Tarifnorm BAG, Urteil vom 16.08.1995 - 7 AZR 103/95 -, Rn. 21, juris). 95

Nach allgemeinen Grundsätzen der Darlegungs- und Beweislast hat das Betriebsratsmitglied, welches Fortzahlung der Arbeitsvergütung aus § 37 Abs. 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB fordert, die Voraussetzungen für seinen Anspruch darzulegen und erforderlichenfalls zu beweisen (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.07.2020 - 8 Sa 308/19 -, juris, Rn. 182; LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 18.06.2009 - 3 Sa 414/08 -, juris, Rn. 36). Für die Berechnung des Arbeitsentgelts nach dem Lohnausfallprinzip reicht es aus, die Forderung auf einen hypothetischen Geschehensablauf zu stützen. Hieraus ergibt sich, 96

dass zur Begründung eines Anspruchs auf Mehrflugstundenvergütung nach § 611a Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 37 Abs. 9 TV-PV ein hypothetischer Geschehensablauf schildern ist, der darauf schließen lässt, dass ohne Freistellung eine höhere Anzahl an Flugstunden erreicht worden wäre und sich entsprechend eine Mehrflugstundenvergütung in der geltend gemachten Höhe ergeben hätte (vgl. BAG, Urteil vom 16. August 1995 - 7 AZR 103/95 -, Rn. 23, juris).

Unter Zugrundelegung der vorstehend dargestellten Grundsätze ergibt sich aus dem vom Kläger vorgetragene Sachverhalt nicht, dass über die von der Beklagten bereits geleisteten Zahlungen hinaus ein weiterer Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 611a Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 37 Abs. 9 TV-PV besteht. 97

Der Kläger hat keine Tatsachen vorgetragen, die in Verbindung mit Erfahrungsregeln einen indiziellen Schluss darauf zulassen, dass er ohne Freistellung die von ihm behaupteten Mehrflugstunden oder gar Mehrflugstunden, die über die von der Ausgleichszulage kompensierten Mehrflugstunden hinausgehen, geleistet hätte. 98

Die Beklagte hat eine monatliche Ausgleichszahlung geleistet, welche sich nach der "Verfahrensanweisung für die Personalvertretungstätigkeit" aus dem Durchschnitt entsprechender Mehrflugstunden vergleichbarer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im jeweiligen Zeitraum errechnet. Es ist nicht ersichtlich, dass die von der Beklagten vorgenommene Pauschalisierung und Gruppenbildung fehlerhaft, willkürlich oder unzureichend wäre. 99

Der Kläger selbst behauptet noch nicht einmal, dass er vor seiner vollständigen Freistellung mehr Mehrflugstunden geleistet hatte, als mit der Mehrflugstundenausgleichszulage ausgeglichen werden. 100

e) Letztlich ergibt sich der Anspruch auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. 101

Dieser wird inhaltlich durch den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bestimmt. Er gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gesetzten Regel gleich zu behandeln. Er verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. Trotz des Vorrangs der Vertragsfreiheit ist der Gleichbehandlungsgrundsatz auch bei der Zahlung der Arbeitsvergütung anwendbar, wenn diese durch eine betriebliche Einheitsregelung generell angehoben wird oder der Arbeitgeber die Leistung nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, indem er Voraussetzungen oder Zwecke festlegt. Die Begünstigung einzelner Arbeitnehmer erlaubt noch nicht den Schluss, diese bildeten eine Gruppe. Eine Gruppenbildung liegt erst dann vor, wenn die Besserstellung nach bestimmten Kriterien vorgenommen wird, die bei allen Begünstigten vorliegen. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist auch dann anwendbar, wenn der Arbeitgeber - nicht auf besondere Einzelfälle beschränkt - nach Gutdünken oder nach nicht sachgerechten oder nicht bestimmbar Kriterien Leistungen erbringt (BAG, Urteil vom 26. April 2023 – 10 AZR 137/22 –, Rn. 22, juris). 102

Die Darlegungs- und Beweislast für einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz liegt grundsätzlich beim anspruchstellenden Arbeitnehmer. 103

Anscheinend möchte der Kläger sich vorliegend mit Arbeitnehmern in Kurzarbeit vergleichen. Mit denen befand sich der Kläger aber schon nicht in einer vergleichbaren Lage. Der Kläger war auch während der Coronakrise bei vollen Bezügen vollständig von der Arbeit zur Wahrnehmung seiner Aufgaben als Personalvertreter freigestellt, während ein Großteil seiner an sich arbeitenden Kollegen in Kurzarbeit geschickt wurden. Diese haben neben dem staatlichen Kurzarbeitergeld ggf. nur Aufstockungsleistungen der Beklagten erhalten.

Im Übrigen ist auch nicht ansatzweise ersichtlich, hierauf hat das Arbeitsgericht 105 bereits zutreffend hingewiesen, wie sich selbst bei einem Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz die geltend gemachte Klageforderung ergeben sollte.

f) Soweit der Kläger Ansprüche für die Jahre 2018 und 2019 geltend macht, wären 106 diese Ansprüche zudem bereits nach §§ 194, 195 BGB verjährt. Hiernach verjähren Ansprüche nach drei Jahren. Die Verjährung beginnt hierbei nach § 199 Abs. 1 BGB mit dem Schluss des Jahres in welchem die Ansprüche entstanden sind. Ansprüche aus dem Jahr 2018 wären vom Kläger daher bis zum 31.12.2021 und Ansprüche aus dem Jahr 2019 bis zum 31.12.2022 gerichtlich geltend zu machen gewesen. Da der Kläger erst im Dezember 2023 Klage erhoben hat und sich die Beklagte ausdrücklich auf die Einrede der Verjährung berufen hat, wären die Ansprüche aus den Jahren 2018 und 2019 mithin verjährt.

Es ist der Beklagten nicht nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) versagt, sich auf die 107 Einrede der Verjährung zu berufen. Die Verjährungsvorschriften dienen dem Rechtsfrieden und der Sicherheit des Rechtsverkehrs. Daher sind an die Voraussetzungen eines Verstoßes gegen Treu und Glauben bei der Berufung auf Verjährungsfristen strenge Maßstäbe anzulegen. Als unzulässige Rechtsausübung erscheint die Erhebung der Verjährungseinrede dann, wenn der Schuldner den Gläubiger durch sein Verhalten von der Erhebung der Klage abgehalten oder ihn nach objektiven Maßstäben zu der Annahme veranlasst hat, es werde auch ohne Rechtsstreit eine vollständige Befriedigung seines Anspruchs zu erzielen sein (vgl. BAG, Urteil vom 07.11.2007 - 5 AZR 910/06, Rn. 17).

Seine pauschale Behauptung, die Beklagte habe ihn in der Vergangenheit immer 108 wieder getröstet, konnte der Kläger nicht mit einem korrespondierenden Sachvortrag untermauern. Es ist nicht erkennbar, wer wie den Kläger getröstet und dadurch von einer Klageerhebung abgehalten haben soll.

III. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Berufung zu tragen. 109 Gründe für eine Revisionszulassung sind nicht gegeben, da die Entscheidung auf den Umständen des vorliegenden Einzelfalls beruht.